



Bestuursverslag 2019



Inhoud

Inhoud.....	2
Voorwoord.....	4
Hoofdstuk 1 Het schoolbestuur.....	6
1.1 Organisatie.....	6
Contactgegevens.....	6
Overzicht kindcentra.....	6
Organisatiestructuur.....	6
Governance.....	6
Samenstelling bestuur.....	7
Samenstelling Raad van Toezicht.....	7
Verslag Raad van Toezicht.....	7
Verslag gemeenschappelijke medezeggenschap.....	8
1.2 Profiel.....	9
Missie en visie.....	9
Kernactiviteiten.....	10
Strategisch beleidsplan.....	10
Toegankelijkheid & toelating.....	10
1.3 Dialoog.....	10
Verbonden partijen.....	10
Samenwerkingsverbanden.....	11
Klachtenbehandeling.....	11
Hoofdstuk 2 Verantwoording beleid.....	12
2.1 Onderwijs & kwaliteit.....	12
Onderwijskwaliteit.....	12
Doelen en resultaten.....	14
Ontwikkelingen.....	15
Verwachte toekomstige ontwikkelingen.....	16
Onderwijsresultaten.....	16
Internationalisering.....	16
Inspectie.....	16
Visitatie.....	16
Passend onderwijs.....	16
Inzet prestatieboxgelden.....	17
2.2 Personeel & professionalisering.....	17
Doelen en resultaten.....	17
Ontwikkelingen.....	19
Verwachte toekomstige ontwikkelingen.....	19
Uitkeringen na ontslag.....	19
Aanpak werkdruk.....	19
Strategisch personeelsbeleid.....	21
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken.....	24
Doelen en resultaten.....	24
Uitgangspunten voor het huisvestingsbeleid.....	24
Ontwikkelingen.....	25
Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	25
2.4 Financieel beleid.....	25
Doelen en resultaten.....	26
Ontwikkelingen.....	26
Treasury.....	26

<i>Allocatie middelen.....</i>	<i>27</i>
<i>Onderwijsachterstandenmiddelen</i>	<i>27</i>
2.5 Risico's en risicobeheersing	27
<i>Intern risicobeheersingssysteem</i>	<i>27</i>
<i>Belangrijkste risico's en onzekerheden</i>	<i>28</i>
Hoofdstuk 3 Verantwoording financiën.....	29
3.1 Toelichting op het resultaat en de financiële positie	29
3.2 Kengetallen	30
3.3 Balans	30
3.4 Staat van baten en lasten.....	31
3.4 Financiële kengetallen.....	32
Jaarrekening	33

Voorwoord

Begin 2020 is de naam van de stichting veranderd in stichting KindPunt. Voor het verslagjaar 2019 gebruiken we de naam KindPunt.

Vanuit de visie en missie die in het strategisch beleidsplan 2019-2023 is verwoord, heeft onze organisatie in 2019 bijzonder aandacht besteed aan de verdere verbetering van de doorgaande lijn tussen de voorschoolse en schoolse voorzieningen door het versterken van onze integrale kindcentra. Een goed voorbeeld hiervan is de inzet van intern begeleiders binnen de peutergroepen in onze kindcentra.

In samenwerking met de partners binnen het samenwerkingsverband is de voorziening voor kinderen die dreigen uit te vallen binnen het regulier onderwijs verder versterkt. Leerlingen die vanwege gedragsproblemen dreigen thuiszitters te worden, krijgen in deze voorziening de handvatten aangereikt om terug te keren in de eigen school of, indien dit niet mogelijk is, door te stromen naar het speciaal (basis)onderwijs. Hierdoor hebben we kunnen realiseren dat er geen 'thuiszitters' zijn binnen onze stichting.

Extra aandacht is uitgegaan naar kwaliteitsverbetering van onze vernieuwingschool Kindcentrum Talent. Kindcentrum Talent is onderdeel van Kindcentrum Beatrix (10HM) en telt zo'n 80 leerlingen. Om de kwaliteit te waarborgen heeft de dependance een eigen intern begeleider en directeur en is er een start gemaakt met verdere borging van het concept, zodat het ook overdraagbaar is naar nieuwe leerkrachten. In 2020 zal dit proces verder worden voortgezet.

In het afgelopen jaar is er veel nagedacht over het starten van een school in de nieuwbouwwijk van de gemeente Meppel, de Nieuwveense Landen. Samen met onze partners van het openbaar onderwijs willen wij in deze wijk een onderwijsvoorziening realiseren. Financiële en politieke problemen binnen de gemeente Meppel hebben dit proces echter flink vertraagd, waardoor er in 2019 geen definitieve stappen gezet zijn om tot realisatie over te gaan.

Periodiek wordt de onderwijskwaliteit van de kindcentra beoordeeld. In het afgelopen jaar is er vanuit de onderwijsinspectie 1 onderzoek geweest bij KindPunt Vissersingel (10HM). Alle scholen van KindPunt hebben het basisarrangement en Kindcentrum de Akker mocht gedurende het afgelopen jaar het predicaat 'excellent' voeren. De resultaten van het bestuursonderzoek van de inspectie in 2017 zijn meegenomen bij de totstandkoming van het strategisch beleidsplan 2019-2023. Een van de aanbevelingen is uitgewerkt door het invoeren van een tweejaarlijkse visitatie door een extern bureau. Alle kindcentra hebben nu een visitatie gehad. De resultaten waren goed en sloten naadloos aan bij de bevindingen van directie en bestuur. De aanbevelingen zijn vrijwel direct opgepakt door de teams en de eerste resultaten hiervan zijn al zichtbaar binnen de kindcentra. In 2019 heeft de tweejaarlijkse leerkrachten- en leerlingenpeiling plaats gevonden. Hierbij is opnieuw gebleken dat de tevredenheid op onze scholen ruim voldoende is. Samenvattend scoren alle kindcentra ruim voldoende.

Bij het voeren van beleid wordt door het bestuur rekening gehouden met de geldende wet- en regelgeving. In dat kader heeft het bestuur regelmatig overleg gevoerd met de gemeente Meppel. Onder andere over het starten van een onderwijsvoorziening in de Nieuwveense Landen en over het Gemeentelijk Onderwijsachterstanden Beleid. Doordat de gemeente op dit gebied een enorme bezuinigingsdoelstelling heeft, is het helaas niet gelukt om de functie van ontwikkelcoach als intermediair tussen voorschoolse voorzieningen, onderwijs en gezin te handhaven. De pilot is met het verdwijnen van de achterstandsmiddelen helaas gestaakt. In het kader van huisvesting is er gesproken over de realisatie van het Integraal Huisvestingsplan (IHP). De kaders zijn vastgelegd maar moeten nog verder worden uitgewerkt.

Met de komst van een nieuwe wethouder wordt de LEA (Lokale Educatieve Agenda) nieuw leven ingeblazen. KindPunt is hier als vertegenwoordiger van het gehele primair onderwijs in de gemeente nauw bij betrokken. De LEA nieuwe stijl is in 2019 van start gegaan.

Het onderwijs maakt deel uit van een maatschappij die voortdurend verandert, dit brengt onzekerheden en soms risico's met zich mee. Door middel van meerjarenbeleid en termijnplanningen anticipeert KindPunt op deze risico's en kansen. Een belangrijk thema is het versterken van de duurzaamheid van onze gebouwen. In het meerjaren onderhoudsplan is hier nadrukkelijk rekening mee gehouden. Kindcentrum Stadskwartier is gehuisvest in gebouwen die voor een belangrijk deel stammen uit het begin van de twintigste eeuw. In afwachting van de nieuwbouw vervangende renovatie (staat gepland voor 2022/23) heeft het bestuur 150 zonnepanelen geplaatst, zowel in het kader van de duurzaamheid, als ook om de stijgende energielasten te kunnen opvangen. Het leerlingenaantal van KindPunt kindcentra zal de komende jaren dalen doordat het aantal leerlingen in de bovenbouw groter is dan het aantal vierjarigen dat onze kindcentra kan gaan bezoeken. Door de bevolkingskrimp zal het totaal aantal leerlingen dat onze kindcentra bezoekt naar verwachting kleiner worden, maar we streven ernaar dat ons marktaandeel op peil blijft (50%). Door de nauwe samenwerking met onze eigen kinderopvang, die nog steeds groeiende is, verwachten we dat hierdoor geen leegstand zal ontstaan. Ook willen we vaker onderwijspersoneel inzetten binnen de kinderopvang. Op deze manier borgen we de werkgelegenheid en versterken we de integraliteit van onze kindcentra.

Jaarlijks wordt de meerjarenbegroting geactualiseerd. Hieruit blijkt dat we, ondanks de krimp, aan onze financiële verplichtingen kunnen blijven voldoen.

De komende periode van 4 tot 5 jaar zal het beleid zich richten op de volgende speerpunten:

- Versterking van de integraliteit van onze kindcentra;
- Werkdrukvermindering voor onze medewerkers;
- Verdere professionalisering van onze stichting;
- Uitwerking van ons Strategisch Beleidsplan met de missie en visie, waardoor onze kindcentra zichzelf KindPunt mogen gaan noemen; plekken waar kindcentraal onderwijs en opvang wordt aangeboden;
- In samenwerking met CSG Dingstede realiseren van een zogenaamd 'Tienercollege', waarin leerlingen van 10 tot 14 jaar onderwijs gaan krijgen.

Binnen KindPunt is veel ruimte voor leerkrachten om actief te zijn op het gebied van kwaliteitsverbetering, allerlei initiatieven hebben al landelijke aandacht getrokken. We zijn bezig om deze bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs, ook buiten Meppel, verder te ontwikkelen en te versterken. Dit doen we omdat we graag een bijdrage willen leveren, maar ook omdat we merken dat het de leerkrachten die zich hiervoor inzetten motiveert en energie geeft. Als eerste stap is er januari 2020 een magazine verschenen waarin alle vernieuwingsprojecten beschreven worden.



Herman Langhorst
Voorzitter College van Bestuur Stichting KindPunt

Hoofdstuk 1 Het schoolbestuur

Dit hoofdstuk bevat algemene informatie over het schoolbestuur, de inrichting van de organisatie en de doelstelling van het schoolbestuur.

1.1 Organisatie

Contactgegevens

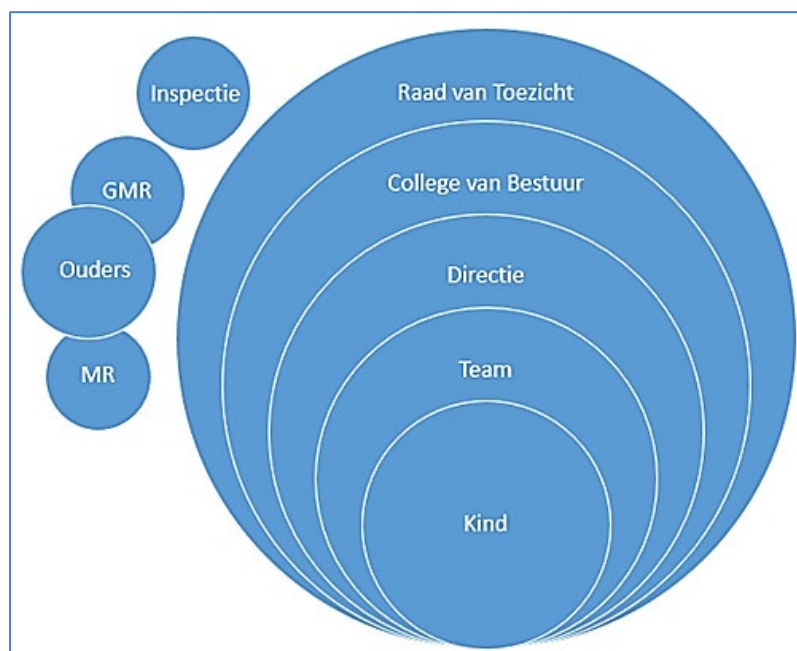
- Stichting KindPunt
- Bestuursnummer: 50195
- Adres: Leonard Springerlaan 39, 7941 GX Meppel
- Telefoonnummer: 0522-247136
- E-mail: directie@kindpunt.nl
- Website: kindpunt.nl
- Contactpersoon: de heer H.G. Langhorst, voorzitter College van Bestuur

Overzicht kindcentra

Naam	Brin	Website	Link scholen op de kaart
Het Kompas	08OF	kindcentrum Het Kompas	scholenopdekaart Kindcentrum Het Kompas
Anne Frank	09MZ	kindcentrum Anne Frank	scholenopdekaart Kindcentrum Anne Frank
Beatrix	10HM	kindcentrum Beatrix	scholenopdekaart Kindcentrum Beatrix Talent
Talent	10HM	kindcentrum Talent	scholenopdekaart Kindcentrum Beatrix Talent
De Akker	11LR	kindcentrum De Akker	scholenopdekaart Kindcentrum De Akker
Het Stadskwartier	31RE	kindcentrum Stadskwartier	scholenopdekaart Kindcentrum Stadskwartier

Organisatiestructuur

Stichting KindPunt is een rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid die zich blijkens de statuten het geven van onderwijs ten doel stelt zonder daarbij het maken van winst te beogen (een bekostigingsvoorwaarde op grond van artikel 55 van de Wet op het primair onderwijs/ artikel 57 van de WEC). Het nummer bij de Kamer van Koophandel is: 40045734. Het fiscaal nummer: NL 003102701 B01.



Governance

Conform de Wet Goed Onderwijs - Goed Bestuur zijn de functies van bestuur en toezicht gescheiden. KindPunt hanteert de Code goed bestuur (PO-Raad). In het toezichtkader, dat gebaseerd is op de principes van het Policy

Governance, zijn de beoogde resultaten van de organisatie, de handelingsruimte van het College van Bestuur, de verhouding tussen het College van Bestuur en de Raad van Toezicht en de interne werkwijze van de Raad vastgelegd.

Bij KindPunt is sprake van een functionele scheiding. Het bestuur ligt in handen van het college van bestuur en de functie van intern toezicht bij de raad van toezicht.

Samenstelling bestuur

KindPunt kent een eenhoofdig college van bestuur. De voorzitter van het college van bestuur is de heer H.G. Langhorst MBA-ME. Zijn nevenfunctie is bestuurder van stichting Kinderopvang Zuidwest Drenthe.

Samenstelling Raad van Toezicht

De heer Mr. Drs. W.H. Everts, voorzitter tot 1 augustus 2019

Nevenwerkzaamheden:

- Lid bezwaarschriftencommissie gemeente Eemsmond
- Voorzitter Raad van Toezicht MEE-Groningen (tot 1-7)
- Voorzitter Raad van Toezicht MEE-Noord (tot 1-1)
- Lid onafhankelijke externe ombudscommissie gemeente Delfzijl
- Lid ombudscommissie ISD Noordoost
- Behandeling eventuele integriteitskwesties raadsleden gemeente Delfzijl
- Voorzitter RvT scholengemeenschap Ubbo Emmius Stadskanaal
- Externe voorzitter rekenkamercommissie Veendam
- Vicevoorzitter van de Raad van Toezicht van de Stichting Viviani Emmen
- Secretaris van de Stichting Vrienden van Dignis Groningen
- Interim-directeur Rekenkamercommissie gemeente Oldambt (tot 1-3)
- Voorzitter bestuur CDA Het Hogeland (tot 1-1)
- Secretaris Stichting Vrienden van Dignis
- Penningmeester Vereniging Groen van Prinsterer
- Lid College van Kerkrentmeesters Protestantse Gemeente Bedum (tot 1-7)
- Lijsttrekker voor het CDA, Waterschap Noorderzijlvest

De heer F.J. Dost MA MSc, lid

Mevrouw D.K. Everts Med MGM, lid

Nevenwerkzaamheden:

- Lid themacommissie Professionalisering van de schoolorganisatie VO-raad
- Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Welzijn de Wolden
- Lid visitatiecommissie Stichting Technasium
- Peer auditor B&T verantwoord veranderen
- Managementcoach VO- academie

Mevrouw ds. T.K. Kwint MA, lid tot 1 augustus 2019, voorzitter vanaf 1 augustus 2019

Nevenwerkzaamheden:

- Lid Raad van Toezicht Hezenberg centrum voor GGZ, pastoraat en retraite in Hattem
- Lid Raad van Toezicht ROC Friese Poort Leeuwarden

De heer drs. F.E. Olsder RA, lid

Nevenwerkzaamheden:

- Lid Raad van Toezicht Stichting Kinderopvang Zuidwest-Drenthe
- Bestuurslid Stichting Vastgoed MHV

Verslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht wordt door het College van Bestuur geïnformeerd over actuele ontwikkelingen, beleidskeuzes en behaalde resultaten binnen KindPunt. Dit gebeurt in gesprekken tussen het College van Bestuur en de voorzitter van de Raad, tijdens vergaderingen en door middel van management- en financiële rapportages.

De Raad van Toezicht heeft in 2019 4 keer vergaderd, op 5 maart, 11 juni, 8 oktober en 10 december. In maart werd een jaargesprek met het College van Bestuur gehouden. Twee keer per jaar overlegt (een delegatie van) de Raad met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. De Raad van Toezicht controleert de doelmatige besteding van de rijksmiddelen, zie hoofdstuk 4 Risicomanagement.

De belangrijkste punten in 2019:

- Vaststellen van de meerjarenbegroting 2020-2024.
- Vaststellen van het bestuursverslag / jaarrekening 2018. Opmerking: de rentabiliteit is niet binnen de grenzen, maar dat wordt positief bevonden omdat er wordt geïnvesteerd. De Raad spreekt haar zorg uit over de exploitatiekosten van Het Kompas. In vergelijking met andere scholen wordt per leerling € 20,- meer uitgegeven doordat Het Kompas is gehuisvest in MFK Het Palet. De huisvestingslasten van MFK Het Palet zijn 40% van de totale dotatie. Het MFK is een dure constructie.
- Afscheid voorzitter en benoemen nieuwe voorzitter.
- Gevolgen voor de bekostiging van de nieuwe cao. De personeelslasten worden fors hoger dan begroot door de nieuwe loonschalen L10, L11, de loonsverhoging van 2.5% en de inzet van extra ondersteunend personeel voor werkdrukvermindering.
- Mogelijk realiseren van een onderwijsvoorziening in de Nieuwveense Landen.
- Oorzaak en gevolgen van het hoge ziekteverzuim en de aanpak om dit percentage weer omlaag te krijgen.
- De gevolgen van de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Het Informatiebeveiligings- en privacy beleid is aangescherpt.
- De naamsverandering van de stichting en de daardoor noodzakelijke statutenwijziging.
- De relatie met stichting Kinderopvang Zuidwest Drenthe waarvan KindPunt medeoprichter is.
- Naar aanleiding van de zelfevaluatie van de raad is besloten om de structuur van de vergaderingen te wijzigen. De raad start de vergadering zonder de bestuurder, daarna sluit de bestuurder bij de vergadering aan.
- De Raad van Toezicht heeft de honorering vanaf 1-1-2016 als volgt vastgesteld:
 - de voorzitter ontvangt € 3.750 excl. btw per jaar;
 - de leden ontvangen € 2.500 bruto per jaar.
- Het rooster van aftreden:

Naam	Functie	Datum van aftreden
Wilde Everts	Voorzitter	31-07-2019 (einde 2 ^e termijn)
Koos Olsder	Lid RvT	31-07-2020 (einde 2 ^e termijn)
Karlijn Kwint	Lid RvT	31-07-2023 (einde 2 ^e termijn)
Frank Dost	Lid RvT	31-07-2022 (einde 1 ^e termijn)
Ina Everts	Lid RvT	31-07-2022 (einde 1 ^e termijn)

Verslag gemeenschappelijke medezeggenschap

Elk kindcentrum is met 2 leden vertegenwoordigd in de gemeenschappelijke medezeggenschap (GMR), iemand uit de oudergeleding en iemand uit de personeelsgeleding. De voorzitter van het College van Bestuur woont een gedeelte van de vergadering bij.

De GMR heeft dit jaar 4 keer vergaderd. Op 12 maart, 10 juni, 9 september en 15 oktober.

12 maart: Er is uitgebreid gesproken over het werkverdelingsplan, dit is een zaak voor de (P)MR. De personeelsgeleding moet instemmen. De jaarlijkse planningsvergadering met het personeel op schoolniveau is het moment om hierover met de directie te spreken. De meerjarenbegroting is ter kennisname aangeboden aan de GMR. Er wordt jaarlijks rekening gehouden met een overschrijding van € 150.000. Dit bedrag is gerelateerd aan de gemiddelde prijscompensatie die het schoolbestuur krijgt aan het eind van het kalenderjaar. Mocht deze compensatie lager uitvallen dan is er voldoende reserve om dit op te vangen.

10 juni: In het werkverdelingsplan is rekening gehouden met de inzet van de vakleerkracht bewegingsonderwijs. De GMR stemt in met het bestuursformatieplan maar vraagt wel aan de bestuurder om dit eerder aan te leveren. De schoolformatieplannen zijn gebaseerd op dit bestuursformatieplan. De GMR vraagt ook aandacht voor klimaatbeheersing binnen de gebouwen en gaat zelf een onderzoek doen.

Onderdeel van deze vergadering is een ontmoeting met de leden van de Raad van Toezicht. Gezamenlijk wordt het financiële jaarverslag besproken waarbij o.a. aandacht is voor de hoge exploitatiekosten van het Kompas. Deze school is onderdeel van een multifunctioneel kindcentrum waardoor er minder grip is op de kosten, ook de warmte terugwin installatie brengt meer kosten met zich mee. Samen met de RvT wordt nagedacht over het hoge ziekteverzuimcijfer. Dit zorgt voor een financieel risico voor 2019 omdat het schoolbestuur eigen risicodragers is. De bestuurder onderzoekt mogelijkheden om hier meer grip op te krijgen en komt in de loop van het jaar met nieuw verzuimbeleid.

9 september: De GMR besluit om “klimaatbeheersing” tot speerpunt te maken. Uit het onderzoek is gebleken dat dit op alle locaties als problematisch wordt beschouwd. Met de bestuurder is gesproken over de naamsverandering van de stichting van PCBO naar KindPunt. De GMR vraagt om extra aandacht voor de zichtbaarheid van de christelijke identiteit in de communicatie.

De GMR stemt in met de vakantieregeling voor 2020-2021 maar vraagt wel om dit zoveel mogelijk af te stemmen met het voortgezet onderwijs. Terugkomende thema's zijn: ziekteverzuim en een onderwijslocatie in de Nieuwveense Landen.

De GMR organiseert een nascholingstraject voor de leden van de medezeggenschapsraden.

15 oktober: In het kader van het nieuwe ziekteverzuimbeleid kiest de stichting voor een nieuwe arbodienst. De GMR stemt hiermee in op voorwaarde dat het een jaarcontract betreft en er in de loop van dat jaar geëvalueerd kan worden. Twee leden van de GMR gaan de klimaatinventarisatie samenvatten en komen met smart geformuleerde doelen voor het bestuur. Met de bestuurder wordt gesproken over de uitgangspunten van het Strategisch Beleidsplan en de uitwerking hiervan binnen de stichting. Ook het lerarentekort en de gevolgen (geen vervanging) worden uitgebreid besproken. De GMR erkent dat het bestuur er alles aan doet om de gevolgen zo klein mogelijk te laten zijn en leggen de nadruk op goede communicatie hierover met de ouders.

In de GMR zitten de volgende personen:

Kindcentrum de Akker: Hilda Wijnsma (p) en Wim Gras (o); Kindcentrum Anne Frank: Brende Veerman (p) en Andre Oenema (o); KindPunt Vissersingel: Pieter de Kruijter (p) en Lianne Linde (o); Kindcentrum Stadskwartier: Ans Korsten (p) en Arjen van de Meulen (voorzitter); Kindcentrum Kompas: Gerharda Regterschot (o) en Fokke Oldenhuis (p).

1.2 Profiel

Missie en visie

In ons boekje 'Gedachtegoed Kindcentraal van 0 – 12' ([klik hier](#)) staat beschreven wie wij willen zijn als stichting KindPunt, nu en in de toekomst. Een toekomst met een maatschappij die we in steeds sneller tempo om ons heen zien veranderen. In onze kindcentra worden de kinderen zo goed mogelijk voorbereid op hun eigen unieke plekje in die maatschappij. Als onderwijs- en opvangorganisatie zien wij het als onze taak om kinderen zo goed mogelijk te begeleiden op de route daarnaartoe. We willen dat de christelijke waarden die we doorgeven ook van waarde blijven en de wereld verder helpen. Bij KindPunt staat het kind centraal en is vertrouwen de basis.

De visie en doelen voor alle beleidsterreinen zijn vastgelegd in het strategisch beleidsplan ([klik hier](#)).

De statuten van onze stichting vindt u op onze website ([klik hier](#)).

Kernactiviteiten

Het College van Bestuur voert de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden uit in overeenstemming met de onderwijswet- en regelgeving en is verantwoordelijk voor de algehele bedrijfsvoering en de dagelijkse leiding van de organisatie. Hij wordt ondersteund door het secretariaat, medewerkers van het administratiekantoor Akorda en een beleidsmedewerker.

De toezichthoudende bevoegdheden zijn neergelegd bij de Raad van Toezicht, die een onafhankelijke positie inneemt ten opzichte van het College van Bestuur. Het als werkgever zorgdragen voor een goed functioneren van het College van Bestuur is een wezenlijke verantwoordelijkheid van de Raad. De Raad van Toezicht staat het College van Bestuur gevraagd en ongevraagd met raad terzijde en handelt vanuit wederzijds respect, transparantie, dialoog, onafhankelijkheid en verantwoording. De Raad neemt besluiten in het goedkeuren van de (meerjaren)begroting, de jaarrekening en het strategisch beleidsplan.

Strategisch beleidsplan

De komende periode van 4 tot 5 jaar zal het beleid van de organisatie zich richten op de volgende speerpunten:

- Versterking van de integraliteit van onze kindcentra;
- Werkdrukvermindering voor onze medewerkers;
- Verdere professionalisering van onze stichting;
- Uitwerking van ons nieuw Strategisch Beleidsplan en de daarin uitgewerkte missie en visie, waardoor onze kindcentra zichzelf KindPunt mogen gaan noemen, plekken waar kindcentraal onderwijs en opvang wordt aangeboden;
- In samenwerking met CSG Dingstede realiseren van een zogenaamd 'Tienercollege', waarin leerlingen van 10 tot 14 jaar onderwijs gaan krijgen.

Toegankelijkheid & toelating

Ons beleid met betrekking tot toegankelijkheid en toelating is te vinden op onze website onder documenten ([klik hier](#)).

1.3 Dialoog

Verbonden partijen

Met de onderstaande partijen heeft stichting KindPunt regelmatig contact.

Organisatie of groep	Omschrijving de dialoog of samenwerking
Gemeente Meppel	Diverse overleggen waaronder de LEA (Lokale Educatieve Agenda) en huisvesting
LEA	Alle onderwijsorganisaties, kinderopvang, jeugdzorg en welzijnsorganisatie. Doel: een betere afstemming tussen onderwijs onderling en jeugdzorg en welzijn.
PlusKinderopvang	De integraliteit van onze kindcentra bevorderen
Vereniging het Palet	Gebruikers vereniging van multifunctioneel kindcentrum (MFK) het Palet. Optimalisering van samenwerking en onderhoud en exploitatie van het MFK.
Promes	Openbaar onderwijs organisatie in Meppel. Samenwerking waar mogelijk en het in stand houden van gezamenlijke projecten zoals 'Op Tournee' (traject voor groep 8 leerlingen en het VO).
Dingstede (VO)	Route 10-14 ontwikkelen.
VO scholen in Meppel	Zorgen voor een optimale en warme overdracht van leerlingen.
Kwadraat	Samenwerkingsverband met diverse schoolbesturen om het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen te verbeteren en de kennis hierover te verdiepen.
Verus Drenthe e.o.	Samenwerkingsorgaan met diverse christelijke schoolbesturen in Drenthe en Noord Overijssel ter versterking van de kwaliteit van ons onderwijs, de kwaliteit van het personeels beleid en de aantrekkelijkheid van het Christelijk onderwijs te versterken.

Samenwerkingsverbanden

Stichting KindPunt valt onder samenwerkingsverband PO2203. Dit samenwerkingsverband heeft als doel om passend onderwijs binnen het samenwerkingsverband vorm te geven.

Binnen het samenwerkingsverband functioneert de Kamer Meppel. Het doel van deze kamer is om passend onderwijs binnen Meppel vorm te geven en het in stand houden en verbeteren van gezamenlijke voorzieningen in het kader van Passend Onderwijs zoals Wijszo, speciaal onderwijs en speciaal basisonderwijs, orthopedagogen en ambulant begeleiders.

Klachtenbehandeling

KindPunt hanteert de klachtenregeling die haar grondslag vindt in de Wet van 18 juni 1998 (Stb 398), de zogeheten Kwaliteitswet. Onze klachtenregeling is [hier](#) te downloaden. Ouders van minderjarige leerlingen kunnen bij de Klachtencommissie een klacht indienen over gedragingen en beslissingen van het bevoegd gezag of het personeel. We zijn overeenkomstig artikel 4 lid 2 van de Modelklachtenregeling aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Primair Onderwijs.

In 2019 zijn er geen klachten voorgelegd aan deze commissie.

Hoofdstuk 2 Verantwoording beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording van de gestelde doelen, de behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Uiteraard willen wij voldoen aan de wettelijke basiskwaliteit. Dit is de basis van ons kwaliteitsbeleid. We doen dit vanuit onze visie op de ontwikkeling van het kind, het fundament van ons beleid. Wij gaan voor 'Kindcentraal onderwijs'. We stellen het kind voorop in het aanbieden van onderwijs.

Het gaat in onze kindcentra om het belang van het kind, om de totale ontwikkeling, de voorbereiding op het leven. We hebben aandacht voor het intermenselijke, geluk en welbevinden, doorzettingsvermogen, omgaan met teleurstellingen, succeservaringen en gerichtheid op groei (growth mindset).

De interactie en relatie tussen kind en leerkracht is de basis waaruit we werken. De leerkracht wil het kind leren kennen, zich veilig en bijzonder laten voelen, wil het kind laten uitblinken en het speciale bij het kind raken. Die houding past bij de christelijke identiteit van onze medewerkers in de kindcentra. Dat geeft een meerwaarde, die we willen laten zien, ervaren, voelen, proeven.

Het onderwijs is gericht op het versterken van de competentiebeleving van het kind (ik kan het!) en de leeromgeving wordt zo georganiseerd dat het kind ook zelf keuzes kan maken en zichzelf leert sturen (autonomie). Het gaat steeds meer om leren en ontwikkelen, om zelfstandig leergedrag.

We weten dat kindgericht werken in verschillende organisatievormen inhoud gegeven kan worden. Het ene kind is gebaat bij sturing in een gestructureerde omgeving, een ander kind kan zichzelf sturen in flexibelere organisatievormen. Maar het welbevinden, de ontwikkeling en de betrokkenheid van het kind is leidend in de keuzes die we maken. Het kind is ijkpunt van onze keuzes en niet de toets, de methode, de leerkracht, de ouder, de gewoonte of de regel. Dat vraagt om vakmanschap, liefde en lef van de leerkracht.

De vakman/vrouw blijft zoeken naar mogelijkheden en kansen voor ieder kind en misschien gaat dat niet meteen zoals gewenst, maar 'het komt goed'!



Met elkaar hebben we altijd de ambitie om KindPunt als een vooruitstrevende, kwalitatief hoogstaande organisatie neer te zetten. Daarbij zijn voor ons de volgende punten cruciaal:

- een duidelijke gezamenlijk visie en missie, concrete gezamenlijke doelen/focus en verbeterplannen;
- inspirerend, stimulerend leiderschap en adequate aansturing en coaching/ondersteuning binnen onze kindcentra;
- goed functionerende teams; vertrouwen in elkaar, teamverantwoordelijkheid, constructief overleg, betrokkenheid bij collectieve resultaten; elkaar aanspreken, leren van elkaar;
- het werken met managementrapportages, interne kwaliteitsmetingen, benutten van inspectierapporten;
- goede en betrokken leidinggevend en medewerkers, gerichtheid op leren, ontwikkelmogelijkheden, een professionele cultuur van kwaliteitsbewustzijn en kindgericht werken;
- het erkennen dat niet iedereen gelijk, maar wel gelijkwaardig is;
- een goede relatie tussen school en ouders; vertrouwen en duidelijkheid over elkaars verwachtingen.

Hoe houdt het bestuur zicht op de onderwijskwaliteit?

- Een keer in de twee jaar krijgen de scholen van KindPunt een visitatie door Auditbureau Noord-Nederland. Het doel van de visitatie is om samen met de schooldirecteur vast te stellen of de doelen die de school zichzelf heeft gesteld wel of niet bereikt zijn. Of deadlines worden behaald en of het lukt om vernieuwingen in de organisatie te borgen.
De visitator rapporteert aan het College van Bestuur van KindPunt, nadat de conceptversie door de schooldirecteur is gezien. De bevindingen van de visitatie wordt door de visitator in een handzaam verslag weergegeven. De beoordeling op de kwaliteitsstandaarden van de inspectie wordt in het verslag onderbouwd. In het verslag wordt de behaalde kwaliteit (resultaten) van het onderwijs op de school scherp in kaart gebracht (wat vinden we ervan en waarom vinden we dat goed?), zodat het College van Bestuur opbrengstgerichte informatie krijgt voor zijn eigen verantwoording en dialoog met de Raad van Toezicht en het verantwoordings- en planningsgesprek met de directeuren van de afzonderlijke scholen. Het verslag is zowel voor de betreffende school (verbeterdocument) als voor de het College van Bestuur (verantwoordingsbron in het inspectiegesprek).
- De beoordeling (evaluatie) door de scholen van de kwaliteitsstandaarden van de inspectie wordt opgenomen in het bestuursverslag. De scholen geven een onderbouwing van hun oordeel. De scholen zitten in het basisarrangement en houden dat zo.
- WMK-PO (Werken met kwaliteitskaarten) is het zelf-evaluatie-instrument dat de scholen van KindPunt gebruiken voor de interne kwaliteitszorg. In dit systeem zijn alle domeinen van de schoolorganisatie gekoppeld aan kwaliteitskenmerken (indicatoren). Die indicatoren komen overeen met de kwaliteitsaspecten van de inspectie. In het MT wordt afgesproken wanneer welke kwaliteitskaarten worden gescoord. (Planning voor vier jaar.)
- De scholen genereren kengetallen zoals leerlingaantallen, de samenstelling van de leerlingpopulatie, tussen- en eindopbrengsten, de uitstroom naar speciaal basisonderwijs en voortgezet onderwijs en percentage ziekteverzuim. De kengetallen geven inzicht in de prestaties van de school. De scholen gebruiken ParnasSys om veel van deze getallen te genereren en publiceren die in het jaarverslag.
- In Vensters PO wordt cijfermatige informatie van alle scholen voor primair onderwijs verzameld in één systeem. Dit betreft gegevens op het gebied van onderwijsopbrengsten, leerlingenpopulatie, financiën en personeel. Centrale data komen van DUO en de Inspectie van het Onderwijs. De decentrale data moeten door de scholen zelf worden aangeleverd. Vensters PO geeft alle cijfers in heldere grafieken, tabellen en rapportages terug aan de scholen en schoolbesturen. Scholen kunnen hun eigen resultaten vergelijken met landelijke gemiddelden (benchmarks).
- De scholen meten het ene jaar de tevredenheid van ouders en in het andere jaar de tevredenheid van leerlingen en medewerkers m.b.v. de vragenlijsten uit WMK (cyclus 1x per 2 jaar).
- De scholen monitoren 1 x per jaar de sociale veiligheidsbeleving van leerlingen in groep (5) 6 t/m 8 en melden de resultaten aan de inspectie.
- Vierjaarlijks wordt een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) uitgevoerd m.b.v. de Arbomeester en vindt toetsing plaats door een gecertificeerde arbodienst. De scholen inventariseren en analyseren de aanwezige Arbo risico's en ontwikkelen een daarop afgestemd beleid (plan van aanpak).
- Tweejaarlijks vindt een intern kwaliteitsonderzoek (oktober/november) plaats door het Samenwerkingsverband PO 2203. Het onderzoek bestaat uit de Monitor Basisondersteuning en de Tevredenheidsmeter. Uit het gehouden onderzoek in oktober 2017 kwam naar voren dat het schoolondersteuningsprofiel bij veel scholen van het SWV verbetering behoeft. De scholen die dit betreft stellen hun profiel bij.

Op welke manier werkt het bestuur aan de onderwijskwaliteit?

- het stimuleren van een professionele kwaliteitscultuur bij de kindcentra;
- het bieden van mogelijkheden aan individuele leraren om hun bekwaamheid te behouden of te versterken;
- het organiseren van mogelijkheden tot ervaringsuitwisseling, gemeenschappelijke professionalisering en het opdoen van inspiratie;
- het stimuleren en openstaan voor initiatieven vanuit de kindcentra en de leraren;
- het versterken van eigenaarschap bij medewerkers als belangrijk middel om tot ontwikkeling, innovatie en kwaliteitsverbetering te komen;

- het voldoende zicht hebben op de kwaliteit van het onderwijs om te kunnen sturen op die kwaliteit;
- deugdelijk financieel beheer (inzet van middelen) en het beheersen van kwaliteitsrisico's.

Volgens de PDCA cyclus wordt op een gestructureerde manier gewerkt aan de zorg voor kwaliteit.

Strategische keuze (Plan). Op basis van visie en missie zijn uitgangspunten voor beleid en doelen (beoogde resultaten) afgesproken.

Beleid (Do). De uitwerking hiervan wordt beschreven in het schoolplan. In het jaarplan vermeldt de school welke concrete kwaliteitsverbetering hij wil realiseren, waarom en hoe. Het CvB bespreekt het jaarplan met de directeur en stelt vast of de doelen zijn gerealiseerd. De Raad van Toezicht bespreekt de resultaten met het CvB. Het gaat daarbij ook over de inzet van middelen (geld, gebouwen, personeel en kennis) om de doelen te bereiken, zoals in de begroting zichtbaar is gemaakt.

Uitvoering (Check). In de praktijk worden de plannen uitgevoerd. Over de realisatie van doelen en activiteiten wordt in managementrapportages gerapporteerd aan het CvB en de RvT.

Evaluatie (Act). In het jaarverslag van de school en in het bestuursverslag worden kwalitatieve en kwantitatieve gegevens opgenomen waarmee het beleid wordt verantwoord. Het bestuursverslag is het verplichte verantwoordingsinstrument naar het ministerie. Het CvB bespreekt de ontwikkeling en de onderwijskwaliteit op de scholen en stuurt daarop, als daar aanleiding voor is. Als de onderwijskwaliteit of het teamfunctioneren op een school in het geding is, neemt het CvB passende maatregelen.

De uitkomsten van de evaluatie vormen de input voor de nieuwe jaarlijkse of vierjaarlijkse cyclus. Op deze manier gaat de evaluatiefase vloeiend over in de fase van strategische keuzes.



Hoe legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit?

- Schoolplan (verplicht document, volgt een vierjaarlijkse cyclus) en is gebaseerd op het strategisch beleidsplan.
- In het schoolplan geeft iedere directeur een beschrijving van het stelsel van kwaliteitszorg.
- Het jaarplan is de jaarlijkse uitwerking van het schoolplan.
- Het jaarverslag verantwoordt de jaarlijkse resultaten richting CvB, MR en ouders. In het jaarverslag wordt niet alleen teruggekeken, maar ook vooruit (toekomstparagraaf is verplicht).
- Schoolgids (verplicht document): delen van het jaarplan en jaarverslag worden hierin opgenomen.
- Plan van aanpak n.a.v. Risico-inventarisatie en Evaluatie.

Doelen en resultaten

Welke doelen heeft het schoolbestuur zichzelf gesteld ten aanzien van de onderwijskwaliteit en in hoeverre zijn deze doelen bereikt?

Verklaring kleurcode met betrekking tot de status van de gestelde doelen/beleidsvoornemens:
Groen = Doel wordt of is gehaald. Blauw = Proces loopt nog. Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Doel	Reden
In het schoolplan beschrijft iedere directeur het stelsel van kwaliteitszorg	
De directeur stelt het schoolondersteuningsprofiel op dat voldoet aan de eisen van het SWV PO 2203	
In het jaarplan zijn doelen en prioriteiten gesteld met een meetbaar resultaat (gewenste kwaliteit)	Doelen kunnen nog concreter worden vastgelegd waardoor ook beter bepaald kan worden of het doel al of niet bereikt is en

	waarom. Het is niet altijd duidelijk waarom een bepaald doel gesteld is.
In het jaarverslag wordt vermeld welke kwaliteitsverbetering is behaald (onderbouwing)	Doelen kunnen nog concreter worden vastgelegd waardoor ook beter bepaald kan worden of het doel al of niet bereikt is en waarom. Het is niet altijd duidelijk waarom een bepaald doel gesteld is.
De scholen scoren vier kwaliteitskaarten per jaar (opnemen in jaarverslag) en scoren minimaal voldoende op de kwaliteitskenmerken (indicatoren).	
De beoordeling (evaluatie) door de scholen van de kwaliteitsstandaarden van de inspectie wordt opgenomen in het bestuursverslag. De scholen geven de onderbouwing hiervan in het jaarverslag.	
De uitkomsten van de tevredenheidsmetingen leveren informatie op voor verdere kwaliteitsverbetering en de waardering is ten minste ruim voldoende (7,5 of hoger). De uitkomsten worden besproken met de medezeggenschapsraden en opgenomen in het jaarverslag van de school. Rapportage naar RvT 1 x per jaar.	
De klassenzorgscore van de Kanjervragenlijst sociale veiligheid voor leerlingen is $\leq 25\%$ (inspectienorm)	
De opbrengsten van tussen- en eindtoetsen worden twee maal per jaar gerapporteerd aan de RvT. De scholen publiceren de eindopbrengsten in de schoolgids. De analyse van de opbrengsten wordt gerapporteerd aan het CvB.	
Positieve waardering door inspectie na inspectiebezoek. Alle scholen vallen onder het basisarrangement.	
De actuele kengetallen van de scholen staan in het jaarverslag en de directeurs publiceren actuele informatie op Vensters PO.	

Ontwikkelingen

In 2019 zijn de volgende ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en kwaliteit die van invloed geweest op het beleid:

- Het lerarentekort en de daarmee samenhangende vervangingsproblematiek worden steeds meer een uitdaging voor onze organisatie. Het beleid is er op gericht om ervoor te zorgen dat onderwijs en kwaliteit hierdoor niet onder druk komen te staan. Het zijn en blijven van een aantrekkelijke werkgever voor zowel het vaste personeel als de invallers heeft hierbij een belangrijke prioriteit. Op dit gebied worden allerlei initiatieven ontplooid:
 - Vaste benoeming voor invallers en uitzicht op een eigen groep
 - Ruimte bieden voor talentontwikkeling van het eigen personeel
 - Werkdrukvermindering waar mogelijk
 - Profileren van onze stichting
 - Ruime mogelijkheden bieden binnen de organisatie ook m.b.t. mobiliteit
 - Implementeren van zij instroomtrajecten
- Nauwere samenwerking zoeken met SO en SbaO voor het bieden van passend onderwijs binnen onze eigen scholen. Actief participeren in initiatieven zoals Wijszo (Wijszo staat voor onderwijs en zorg. Hier worden leerlingen opgevangen die (tijdelijk) een andere plek nodig hebben. Vaak i.v.m. gedragsproblemen.

Deze leerlingen worden hierdoor geen thuiszitters, maar ontvangen onderwijs en krijgen trainingen waardoor in 80% van de gevallen de leerlingen weer terug naar een reguliere basisschool.). Daarnaast gaan we ons oriënteren om een structurele opvang van asielzoekerskinderen te organiseren (zelfstandig of binnen ons samenwerkingsverband).

- Nauwere samenwerking binnen onze kindcentra om de integraliteit te bevorderen.
- Ontwikkelen van de 10-14 route in samenwerking met het Voortgezet Onderwijs.
- Verdere ontwikkeling van het gepersonaliseerd leren binnen kindcentrum Talent.

Verwachte toekomstige ontwikkelingen

We voeren actief beleid op het gebied van professionalisering en talentontwikkeling waardoor we goed kunnen inspelen op onderwijskundige veranderingen. Er is een starterscafé (voor jonge leerkrachten), een innovatie- en ICT werkgroep.

Binnen onze stichting zijn leerkrachten actief betrokken bij verschillende onderwijsvernieuwings-trajecten (zie besteding kwaliteitsgelden). We zijn bezig met de ontwikkeling van zogenaamde KindPunt kennissessies, waardoor de opgedane kennis en ervaringen nog actiever gedeeld worden.

Onderwijsresultaten

Voor de onderwijsresultaten van de scholen verwijs ik naar scholenopdekaart.nl ([zie tabel](#)). De resultaten van alle groepen op de methodeonafhankelijke toetsen worden structureel geanalyseerd, waarbij ook trends worden nagegaan. De scores worden in de teams besproken. Twee keer per jaar worden de opbrengsten, de analyse en de maatregelen gerapporteerd aan het College van Bestuur. De directeuren leggen verantwoording af aan het College van Bestuur over het gevoerde kwaliteitsbeleid. Het schoolplan en het jaarplan zijn richtinggevend.

Internationalisering

Stichting KindPunt heeft geen beleid op het thema internationalisering.

Inspectie

In het verslagjaar 2019 heeft de onderwijsinspectie KindPunt Vissersingel (10HM) bezocht. De inspectie heeft beide onderwijsconcepten (Talent en Beatrix) bekeken en alle onderdelen met een voldoende gewaardeerd. Het onderdeel pedagogisch klimaat heeft zelfs de waardering 'goed' gekregen. Het rapport is hier te downloaden op de site van de inspectie

Visitatie

In 2019 zijn er visitaties gebracht aan kindcentrum De Akker (inclusief Kwadraat) (11LR), kindcentrum Kompas (08OF) en KindPunt Vissersingel (10HM).

Passend onderwijs

In het schoolondersteuningsplan van de school worden de ondersteuningsmogelijkheden aangegeven. Basisondersteuning wordt gerealiseerd in de vorm van curatieve interventies die binnen de onderwijs-ondersteuningsstructuur van de school vallen (geen indicatiestelling en arrangement). Extra ondersteuning wordt gerealiseerd in de vorm van onderwijsarrangementen. Deze arrangementen kunnen licht en kortdurend van aard zijn of langdurig, intensief of zeer intensief.

Toelichting bij het schema hieronder: Bij vroegtijdige signalering gaat het om kosten voor schoolbegeleiding en onderzoek. Bij aanbod dyslexie en aanbod minder gemiddelde intelligentie gaat het zowel om materiaal voor dyslexie als om formatie (dyslexieklas Kompas). Bij aanbod meer gemiddelde intelligentie gaat het om loonkosten voor de Plusklas, op Tournee en de Kwadraatgroepen, de materiële kosten en de scholingskosten voor begraafheidsspecialist. Bij de kosten van het ondersteuningsteam gaat het o.a. om formatie voor interne begeleiding. Bij extra ondersteuning gaat het om formatie voor onderwijsassistenten voor arrangementsleerlingen. In

onze kindcentra is expertise op het gebied van dyslexie, dyscalculie, meer- en hoogbegaafdheid, gedragsproblemen, motorische beperkingen, het jonge risicokind en logopedie. Er is ook een schoolmaatschappelijk werker. We hebben drie ambulant begeleiders in dienst, die gedetacheerd zijn naar het samenwerkingsverband.

Kalenderjaar 2019

☒ details eigen org.
 ☐ details sub-org.
 ☐ pers.mat.scholing
 ☐ sub-organisaties

BASISONDERSTEUNING	PERSONEEL	MATERIEEL	SCHOLING	SOM	BUDGET	VERSCHIL
▼ Totaal basis	293.247	28.984	19.450	341.681	327.742	-13.939
Vroegtijdige signalering		18.992		18.992		
Veilig schoolklimaat		2.068	19.450	21.518		
Aanbod dyslexie	17.500	5.000		22.500		
Aanbod dyscalculie						
Aanbod minder gemiddelde intelligentie	70.000			70.000		
Aanbod meer gemiddelde intelligentie	80.747	2.924		83.671		
Toegang schoolgebouw						
Aanpak gedrag						
Protocol medisch handelen						
Interne begeleiding	125.000			125.000		
Werken met OPP						
Afstemming met ouders						
EXTRA ONDERSTEUNING	PERSONEEL	MATERIEEL	SCHOLING	SOM	BUDGET	VERSCHIL
▼ Totaal extra	58.940	0	0	58.940	58.940	0
Leerling	58.940			58.940		
Groep						
Totaal besteed	352.187	28.984	19.450	400.621	386.682	-13.939

Inzet prestatieboxgelden

Vanuit de missie en visie van KindPunt worden de prestatieboxgelden ingezet voor verbetering van de kwaliteit van het onderwijs zodat de specifieke behoeftes van het kind beter aansluiten bij het aanbod. In dit kader zijn we bezig met de (door) ontwikkeling van een 10-14 leerlijn in samenwerking met het VO, een speciale voorziening voor dyslectische kinderen, een voorziening voor leerlingen die na het primair onderwijs richting de praktijkklas gaan (plus klas) en een aantal voorzieningen voor hoogbegaafde leerlingen. In dit kader onderzoeken we op dit moment de mogelijkheid om kinderen die zowel hoogbegaafd zijn als een gedragsproblematiek vertonen binnen onze voorziening te kunnen behouden. We doen dit in samenwerking met ons samenwerkingsverband Passend Onderwijs.

KindPunt investeert actief in de begeleiding van beginnende leerkrachten door middel van coaching en intervisie bijeenkomsten. Onze vakleerkrachten gymnastiek zijn bezig met een leerlijn motorische remedial teaching en hebben tijd gekregen om dit te gaan uitvoeren en hun bevindingen om te zetten in beleid. Binnen KindPunt Vissersingel (10 HM) is het team van de afdeling Talent bezig met de ontwikkeling van een gepersonaliseerde leerlijn voor alle leerlingen.

Daarnaast steken we extra middelen in de professionalisering van directeuren en doen we mee aan het Cultuurmenu in het kader van cultuureducatie.

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

Stichting KindPunt wil een goede en aantrekkelijke werkgever zijn. We willen medewerkers die plezier hebben in hun vak, zelfvertrouwen hebben en geloven in wat ze doen. We willen het talent en de deskundigheid van medewerkers verder ontwikkelen en benutten met het oog op het realiseren van een goede onderwijskwaliteit. Onderwijskwaliteit en personeelskwaliteit zijn met elkaar verbonden. We erkennen de verschillen tussen

medewerkers, maar van iedere medewerker wordt verwacht dat hij/zij voldoet aan de door Stichting KindPunt gestelde eisen en verantwoording wil afleggen over zijn handelen.

Verklaring kleurcode met betrekking tot de status van de gestelde doelen/beleidsvoornemens:
Groen = Doel wordt of is gehaald. Blauw = Proces loopt nog. Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Doel	Reden
De functiebeschrijvingen leraar L10 en L11 worden opgenomen in het personeelsbeleidsplan.	Gezien de actuele ontwikkelingen met betrekking tot de CAO is dit uitgesteld.
Iedere medewerker heeft een POP en een actueel bekwaamheidsdossier. De directeur rapporteert in het jaargesprek met het CvB de stand van zaken.	
De directeur schrijft in het scholingsplan welke individuele- en team-scholing wordt gevolgd.	
In het schoolplan beschrijft de directeur hoe het personeelsbeleid eruit ziet dat is gericht op het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.	
De teams van de scholen maken afspraken om een te hoge werkdruk te voorkomen. Hierbij krijgt de omgang met ouders zeker aandacht. De directeur zet het punt werkdruk ten minste drie keer per jaar op de agenda van de teamvergadering. De directeur rapporteert de gemaakte afspraken aan het CvB.	
KindPunt zal zich actief moeten opstellen op de arbeidsmarkt om voldoende vakbekwame medewerkers te kunnen werven om toekomstige vacatures en ziektevervangende te kunnen regelen. Er zal een actieplan opgesteld gaan worden waarin maatregelen worden uitgewerkt.	
In het personeelsbeleidsplan wordt een stuk opgenomen, waarin de rechten en plichten van onderwijsassistenten zijn beschreven, hoe hun deskundigheid wordt bevorderd en hoe ze eventueel kunnen doorstromen naar een lerarenfunctie. Het doel is om onderwijsassistenten in te kunnen schakelen bij vervangingssituaties i.v.m. het lerarentekort.	Er is een regeling gemaakt voor onderwijsassistenten die bereid en in staat zijn om de leerkracht bij ziekte te vervangen (wanneer er geen bevoegde vervangers beschikbaar zijn. Het beleid is verder in ontwikkeling gezien de nieuwe CAO.
De werkdrukmiddelen die in de komende jaren nog extra beschikbaar gesteld gaan worden, worden bij voorkeur ingezet door het aanstellen van extra vakleerkrachten (crea, muziek, drama en lichamelijke oefening). Vakleerkrachten moeten zorgen voor een kwaliteitsverbetering van het onderwijs op deze gebieden en ruimte creëren voor de leerkrachten in het kader van de werkdrukvermindering (extra tijd voor voor- en nawerk). Wanneer alle lessen lichamelijke opvoeding door vakleerkrachten worden gegeven vervalt ook de noodzaak voor leerkrachten om een gymbevoegdheid te halen. Vooruitlopend op deze situatie is er besloten om deze verplichting te laten vervallen.	
De leerkrachten die een PABO student begeleiden hebben de 'basiscurcus coachen en begeleiden gevolgd'. De directeur rapporteert welke leerkrachten deze cursus nog moeten volgen.	
Iedere medewerker heeft gesprekken conform de gesprekscyclus en krijgt ten minste een voldoende waardering. Disfunctioneren wordt	

aangepakt. De directeur rapporteert aan het CvB de stand van zaken m.b.t. de uitvoering van de gesprekscyclus.	
Ziekteverzuimpercentage onder de 5%. Dit moet blijken uit de rapportages van Akorda. Het CvB rapporteert deze percentages aan de RvT.	Het ziekteverzuimpercentage was gedurende 2019 ruim 8%. Naar aanleiding hiervan is ons ziekteverzuimbeleid aangepast en hebben we een contract afgesloten met een andere arbodienst. In dit contract is de inzet van een arbeidsdeskundige structureel meegenomen.

Ontwikkelingen

Er is veel aandacht besteed aan het verzuimbeleid van de stichting. Door het hoge ziekteverzuim, gecombineerd met het lerarentekort, hebben we alle zeilen bij moeten zetten om de onderwijskwaliteit op peil te houden. Dit is mede te danken aan het gegeven dat KindPunt een aantrekkelijke werkgever is en dat afgestudeerde leerkrachten, maar ook leerkrachten van andere stichtingen, graag bij ons willen werken. Daarnaast is er veel aandacht besteed aan de invoering van de nieuwe CAO's en werkdrukvermindering.

Uit de tweejaarlijkse leerkrachten enquête en uit de input voor het Strategisch Beleidsplan is gebleken dat professionalisering op het gebied van oudercontacten gewenst is. Vandaar dat er in 2019 een leerlijn op dit gebied is ontwikkeld. Een speciale bootcamp met als titel "Succesvol samenwerken met ouders" vormt in 2020 de aftrap voor deze leerlijn.

Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Gezien de prognose zullen de leerlingenaantallen van onze stichting licht dalen omdat de gemeente Meppel krimp kent. Tot nu toe is die krimp vrijwel aan onze stichting voorbij gegaan, maar in de komende jaren verwachten we een krimp van ongeveer 30 leerlingen per jaar. Onze personeelsopbouw is zodanig dat we verwachten dat we dit door natuurlijk verloop kunnen opvangen. Doordat we nadrukkelijk werken aan het imago van onze stichting, ook richting onderwijsgeveenden, merken we dat er voldoende leerkrachten zijn die graag bij de stichting willen werken waardoor wij minder last hebben van het lerarentekort. Dit geldt in mindere mate voor de vervangingsproblematiek, maar door het opzetten van een vaste invalpool lukt het ons in 95% van de gevallen te voldoen aan de vervangingsbehoefte.

Uitkeringen na ontslag

Er zijn geen uitkeringen verstrekt na ontslag. Het ontslagbeleid is uitgewerkt in het personeelsbeleidsplan. Ontslag wordt tot een minimum beperkt. In de cyclus van functioneren en beoordelen volgen we de ontwikkeling van onze medewerkers. Als ontslag niet kan worden voorkomen, wordt zorgvuldig rekening gehouden met rechten van medewerkers en ontslagprocedures.

Ontslagen medewerkers ontvangen naast de reguliere uitkeringen van het UWV voor de WW een bovenwettelijke uitkering. De uitkeringslasten komen voor rekening van het Participatiefonds indien het ontslag voldoet aan de eisen van de instroomtoets. Bij ontslagprocedures wordt intern gecontroleerd dat de procedure voldoet aan de eisen van deze instroomtoets. Op deze wijze minimaliseert KindPunt de kosten van uitkeringen na ontslag. Wanneer een ontslag niet aan deze normen voldoet dienen de kosten voor de werkloosheidsuitkeringen door KindPunt gedragen te worden. Bij vacatures wordt de benoemingsvolgorde gehanteerd en zullen deze mensen worden geplaatst indien ze voldoen aan de vacature eisen.

Aanpak werkdruk

De afspraken rondom het werkdrukakkoord voorzien erin dat per 2021/2022, na een tussenevaluatie/ politieke besluitvorming in 2020, het budget voor aanpak werkdruk toeneemt van ca. € 155 per leerling naar ca. € 285

per leerling. Deze extra middelen zijn structureel en worden verstrekt via het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid.

	08OF	09MZ	10HM	11LR	30RE
Budget aanpak werkdruk 2018/19	90.219	30.488	27.843	38.110	55.376
Kosten bestedingsplan aanpak werkdruk 2018/19	94.902	32.192	27.843	38.110	55.108
	94.752	32.1	27.300	37.8	55.1
<i>waarvan voor personeel</i>		92		95	08
<i>waarvan voor materieel</i>			193		
<i>waarvan voor professionalisering</i>			350	215	
<i>waarvan voor overige bestedingsdoelen</i>	150				
Nog te besteden	-4.683	-1.704	0	0	268

Op iedere school is het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien en bepalen. Dit gesprek vond plaats in het gehele team van leraren, directeur en overig personeel. In het gesprek over de aanpak van de werkdruk is besproken welke maatregelen er in de school moeten worden genomen om de werkdruk te verminderen. Op basis van dit gesprek is door de directeur een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de extra werkdrukkiddelen in 2019/2020. Dit bestedingsplan is ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad. De PMR wordt na afloop van het schooljaar door de directeur geïnformeerd over de besteding van de extra werkdrukkiddelen (BRIN-niveau) in het voorgaande schooljaar. Over de niet-bestede middelen worden door de directeur in samenspraak met het team en de PMR nadere bestedingsafspraken gemaakt conform de doelen en verwachtingen van het bestedingsplan. Hiervan is echter geen sprake op de kindcentra van KindPunt.

Niet-financiële maatregelen om werkdruk te verminderen

KC Kompas: Uitroosteren van leerkrachten voor toets analyses, leerstofplanningen, handelingsplannen en zorg overleggen/ interviews voor 2 dagdelen per schooljaar. (Dit betreft CITO, Klasseplan, Dorr en eventueel afnemen van bijvoorbeeld dyslexietoets bij kleuters, afnemen AVI/DMT.) De onderwijsassistenten nemen op dat moment de groepen over. Uitroosteren van lesgevende activiteiten tijdens de inzet van de vakdocent bewegings-, VVTO- en muziekonderwijs. Leerkrachten zijn dan bezig met voor- en nawerk. Het aantal plenaire vergaderingen is gehalveerd.

KC Anne Frank: In de toetsperiode van het schooljaar worden onderwijsassistenten, stagiaires en ambulant personeel zoals de IB'er en de directeur ingezet voor verschillende jaargroepen. De leerkrachten nemen dan toetsen af van individuele, of groepjes leerlingen. De conciërge voert huishoudelijke taken uit met een leerling met het syndroom van Down passend bij de vaardigheids- en persoonlijkheidsontwikkeling van dit kind. Ten tijde van de gymnastieklessen door de vakleerkracht op de dinsdagmorgen zijn de groepsleerkrachten ontheven van de groepstaak en is er ruimte voor andere taken. Twee leerkrachten zijn ambulant op de vrijdagmiddag en hebben een grotere schooltaak zoals coördinator ICT, coördinator Lezen; ook worden taken gedaan binnen LVS ParnasSys.

KC Beatrix: Het aantal teamvergaderingen is verminderd. De oudergesprekken worden zoveel mogelijk op middagen gepland. Bij ouderactiviteiten wordt gekeken of ze op de middagen ingepland kunnen worden. Teammedelingen op schrift. Duidelijke afspraken over gebruik sociale media en e-mail.

KC De Akker: Extra tijd voor incidentele oudergesprekken. Arrangementsgesprekken onder schooltijd. Verdeling van OKV's. Nascholing door externen i.p.v. de staf. Groepsplannen verbeteren. Kritisch kijken naar nevenactiviteiten.

KC Stadskwartier: In de maand september geen activiteiten na schooltijd plannen, waardoor de medewerkers tijd hebben om voor hun groep bezig te zijn. Het aantal teamvergaderingen is naar 4 keer per jaar teruggebracht. De taken zijn evenredig verdeeld.

Verwachtingen met betrekking tot de vermindering werkdruk

Op alle kindcentra kunnen, door de inzet van de vakleerkrachten bewegingsonderwijs, de groepsleerkrachten bijvoorbeeld taken voor hun groep uitvoeren (geen lesgevende taken).

KC Het Kompas: Door de extra inzet van onderwijsassistenten zal de werkdruk worden verlaagd. Door extra tijd (2 dagdelen per schooljaar) te creëren onder lesgevende uren voor toets analyses/ handelingsplannen en leerstofplanning + intervisie zal de werkdruk worden verlaagd. Dit zal ca 16 uren extra opleveren. De inzet van een extra administratief medewerker moet de extra werkdruk verlagen die de AVG met zich mee brengt.

KC Anne Frank: Door de inzet van een extra onderwijsassistent wordt de werkdruk verlaagd. De ingezette middelen ten behoeve van de formatie zorgen ervoor, dat er gewerkt kan worden met kleinere en 'enkele' groepen. Op deze manier kent de organisatie vanaf groep 3 geen combinatiegroepen met een dubbele aanpak.

KC Beatrix: Inzet van onderwijsassistenten maakt dat er taken uitgevoerd kunnen worden die anders bij de leerkracht liggen. De verwachting is dat de leerkrachten zullen ervaren dat er minder werk gedaan hoeft te worden en dat taakverantwoordelijkheid gedeeld kan worden.

KC De Akker: Middels de inzet van extra personeel kunnen we kleinere groepen maken. Tevens is er een vakleerkracht bewegingsonderwijs aangesteld voor nog 1 dag per week. Daarnaast zijn er extra uren beschikbaar gesteld voor een onderwijsassistent.

KC Stadskwartier: Door het geld te besteden aan de inzet van onderwijsassistenten hopen wij werkdrukvermindering te realiseren. Dit m.b.t. de administratieve taken, het ondersteunen van zorgleerlingen, samen met een leerkracht voor een basisgroep zodat de andere leerkracht naar eigen welbevinden een taak kan oppakken.

Strategisch personeelsbeleid

Binnen de stichting KindPunt is er nauw contact tussen de diverse geledingen waardoor er een natuurlijke dialoog is tussen de medewerkers en de beleidsmakers. Daarnaast zijn er de reguliere contacten met de (P)GMR, de tweejaarlijkse medewerkers enquête en jaarlijkse inspiratieavonden waarin o.a. het personeelsbeleid op de agenda staat. In dit kader is ook het strategisch beleidsplan van de stichting tot stand gekomen.

De volgende onderwerpen zijn aan de orde geweest:

Werkdruk

Werkdruk kan heel veel verschillende oorzaken hebben. Daardoor zijn er ook veel verschillende soorten oplossingen. Tijdens de voorbereidingsavonden voor het nieuwe strategisch beleidsplan zijn enkele oplossingsrichtingen aangedragen die verder uitgewerkt moeten worden, waarbij het uitgangspunt is dat werkdrukvermindering maatwerk is: niet alle scholen hebben baat bij dezelfde oplossing, ook niet alle leraren hebben baat bij dezelfde oplossing. Als een team weet waar de werkdruk vooral vandaan komt, kan het passende oplossingen kiezen. Concrete maatregelen die zijn genoemd: meer handen in de klas, het versterken van de positie van de onderwijsassistent, meer administratieve ondersteuning, vakleerkrachten voor bijvoorbeeld gymnastiek, muziek, dans en het anders organiseren van het onderwijs. Daarnaast moet er aandacht komen voor versterking van de positie van leerkrachten en pedagogisch medewerkers ten opzichte van assertieve ouders. De vervangingsproblematiek van dit moment, veroorzaakt door het actuele leerkrachtentekort, heeft ook een werkdruk verhogend effect. Daarom moet er op korte termijn een actieplan komen waarin een aantal oplossingsmogelijkheden worden uitgewerkt.

Teamfunctioneren

In ieder kindcentrum willen we werken met het best mogelijke team. De focus van een team moet liggen op het collectieve resultaat en niet op individuele erkenning en het resultaat van het individuele teamlid. Alle teamleden moeten worden betrokken bij het bepalen van de gezamenlijke doelen en te behalen resultaten. Daarbij moet ieder teamlid zijn mening kunnen geven, zonder angst voor negatieve gevolgen. Teamleden moeten zich open durven stellen voor elkaar en vertrouwen hebben in elkaars positieve intenties. Vertrouwen is de basis om als team goed te kunnen functioneren. Dan kunnen teamleden constructieve, productieve conflicten met elkaar aangaan. Die zijn nodig om tot een gemeenschappelijk gedragen resultaat te komen. (Als er niets is om het over oneens te zijn, dan is vergaderen niet nodig!) Bij constructieve conflicten gaat het om effectief discussiëren over problemen en daarna zonder rancune weer aan de slag. Bij het ontbreken van vertrouwen en angst voor conflict houden mensen immers hun standpunten en zorgen voor zich. De kans op schijnharmonie is groot. Van echte harmonie is sprake als die voortkomt uit het oplossen en het uitwerken van conflicten. In een

goed functionerend team doet ieder teamlid daar aan mee, toont volledige inzet en is betrokken bij de dingen die worden besproken. NB Niet relevante zaken moeten buiten de vergadering worden gehouden.

Bij het aangaan van constructieve conflicten gaat het niet om je zin krijgen of om het iedereen naar de zin maken, maar wel om gehoord worden en rekening houden met elkaar. Het is essentieel dat ieder teamlid het gevoel heeft invloed te hebben gehad op het tot stand komen van het besluit. Een team dat instemt met het gezamenlijke besluit, kan zich er (loyaal) achter stellen. Ieder teamlid committeert zich aan de genomen besluiten en gemaakte afspraken en handelt daarnaar.

Teamleden moeten elkaar durven aanspreken op wat gezamenlijk is besloten. Dat is teamverantwoordelijkheid. Een collega confronteren mag je niet uit de weg gaan, omdat je bang bent voor het ontstaan van een relationeel probleem. Vanuit je teamverantwoordelijkheid moet je bereid zijn om je medeteamlid de waarheid te zeggen als hij/zij de afspraken niet nakomt of tegen de belangen van het team ingaat. Dat gebeurt met respect. In een goed functionerend team wordt gedrag van afwezigheid van vertrouwen of een gerichtheid op eigen belang niet getolereerd. Negatief gedrag schaadt het vertrouwen en wordt aan de kaak gesteld. Dergelijk gedrag mag niet zonder gevolgen blijven.

We verwachten professioneel gedrag van iedere medewerker. De kenmerken daarvan zijn:

- ✓ uitgaan van het unieke van elk kind
- ✓ respectvol communiceren
- ✓ de ander in zijn waarde laten
- ✓ resultaat gericht denken en handelen
- ✓ enthousiasme en motivatie voor het vak onderhouden (werkplezier)
- ✓ denken in mogelijkheden en kansen
- ✓ werken vanuit een gezamenlijke visie
- ✓ vertrouwen in elkaars mogelijkheden

KindPunt heeft beleidsdocumenten op het gebied van personeel vastgesteld, zoals het personeelsbeleidsplan, de gesprekkencyclus, functiemix, beloningsbeleid, mobiliteitsbeleid, veiligheidsbeleidsbeleid en privacybeleid.

Uitgangspunten voor het personeelsbeleid

- ✓ De focus van het pedagogisch-didactisch handelen moet gericht zijn op de drie basisbehoeften: relatie, competentie en autonomie. Dit punt wordt geobserveerd tijdens klassenbezoeken.
- ✓ De menselijke interactie (echt en oprecht contact) is belangrijker dan het werken volgens een vast recept (methode).
- ✓ Vertrouwen in het vakmanschap van onze medewerkers.
- ✓ De medewerker weet zich gesteund door de directeur en de bestuurder.
- ✓ De medewerker is verantwoordelijk voor zijn professionele ontwikkeling.
- ✓ De medewerker (leraar) zorgt voor een actueel bekwaamheidsdossier.
- ✓ De medewerker moet goed in een team kunnen functioneren om onderwijs en ontwikkeling vorm te geven.
- ✓ Bestuur en directie zorgen voor professionaliseringsmogelijkheden van elke medewerker.
- ✓ Mobiliteit wordt benaderd als kans, waarbij zoveel mogelijk recht gedaan wordt aan de medewerker, de school en het geheel van de organisatie van KindPunt.
- ✓ Bestuur en directie hanteren de gesprekkencyclus.
- ✓ Iedere werknemer heeft een individuele jaartaak die besproken wordt in een persoonlijk gesprek.
- ✓ Iedere werknemer wordt betrokken bij de verdeling van de schooltaken (taakbeleid).
- ✓ Bij het werken in deeltijd worden goede afspraken gemaakt over het werken binnen een groep; elke school bepaalt intern de inhoud van deze afspraken.
- ✓ Iedere school draagt zorg voor een goede begeleiding van startende leerkrachten (ze krijgen een maatje). Startende leerkrachten doen mee aan het starterscafé en worden begeleid door een onafhankelijke coach.

- ✓ Iedere school maakt afspraken over het voorkomen van een te hoge werkdruk. Een onevenwichtige werkdruk is ongezond en kan leiden tot psychische en fysieke gezondheidsklachten. Dat willen we voorkomen (preventie).
- ✓ Met medewerkers die drie of meer keren binnen één jaar verzuimen, worden verzuimgesprekken gevoerd.
- ✓ Een keer in de vier jaar wordt op elke school een RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie) en een Quicksan uitgezet. Op basis van de uitkomsten stelt de directeur een Plan van Aanpak op.
- ✓ De medezeggenschap van teamleden over bepaalde zaken zijn vastgelegd in een professioneel statuut.

De directeuren zijn verantwoordelijk voor de goede invulling van de gesprekkencyclus. De directeur heeft zicht op de aanwezige deskundigheden en kwaliteiten van medewerkers om deze zo goed mogelijk te kunnen benutten en te versterken.

De medewerkers worden op hun functioneren beoordeeld (gewaardeerd). Bij disfunctioneren wordt, in samenspraak met het CvB, opgetreden door de directeur, met als doel te komen tot een goed functionerende medewerker. Disfunctioneren wordt niet getolereerd.

KindPunt ziet mobiliteit als een stap in de professionele en persoonlijke ontwikkeling van een medewerker en blijft het wisselen van school stimuleren, zodat de teams van de kindcentra ongeveer gelijk samengesteld zijn (leeftijd, man/vrouw verhouding, specialisten, etc.). Collega's die gewisseld zijn van school laten hierover positieve geluiden horen en kunnen hun ervaringen delen met anderen. Door collegiale consultatie, gezamenlijke KindPunt activiteiten en het werken met schooloverstijgende commissies (IB, ICT, PR, HB, Kerk en school, etc.) leren collega's van verschillende scholen elkaar beter kennen.

Het verzuimbeleid is er op gericht het ziekteverzuim zo laag mogelijk te krijgen. De directeur heeft de regie in dit beleid en onderhoudt de contacten met de bedrijfsarts over verzuimpreventie, verzuimbegeleiding en het re-integratietraject. In de RI&E worden de Arbo risico's geïnventariseerd. In het plan van aanpak worden de nodige acties beschreven.

KindPunt wil het delen van kennis en expertise binnen de stichting bevorderen. Uitgewerkte initiatieven op dat gebied zijn:

- Collegiale consultatie binnen KindPunt. Van iedere groep van de school mag 1 medewerker 1 dag in twee jaar een andere school van KindPunt bezoeken (groep 5 leerkracht bezoekt groep 5, etc.) Heeft een groep twee leerkrachten, dan kan het eerste jaar de ene leerkracht en in het tweede jaar de andere leerkracht worden vervangen. De bezoeken worden door betrokken leerkrachten voorbereid en de opbrengst wordt in het team gedeeld.
- De uitwisseling van kennis/lessen/projecten tussen leraren van de vijf scholen die in hetzelfde leerjaar werken zal worden bevorderd.
- Op KindPunt-studiedagen worden ook workshops gegeven door collega's m.b.t. tot hun specialisme en talenten.
- Netwerken: IB, ICT, PR.
- Gezamenlijke scholing (in company - financieel aantrekkelijker – tijdbesparing – samenwerking).
- Leerkrachten die dat wensen, kunnen een training krijgen in het voeren van oudergesprekken.
- KindPunt Academy.
- Onderwijscafé.
- Starterscafé, coaching van startende leerkrachten. Leraren in Opleiding (LIO) mogen ook naar het starterscafé (binding).
- Starterscafé voor onderwijsassistenten.
- Samenwerking met voortgezet onderwijs versterken door o.a. beter contact tussen leerkrachten groep 8 en brugklas.
- Sportieve activiteiten voor het personeel o.l.v. de vakleerkrachten bewegingsonderwijs.

- Opleiden en coachen van aanstaande leerkrachten in de school.
Vanuit de visie 'Onderwijs maak je samen' heeft KindPunt met de Lerarenopleiding Basisonderwijs Windesheim een convenant 'Samen Opleiden' gesloten. De leerkrachten die een PABO student begeleiden hebben de basis cursus coachen en begeleiden gevolgd (streefniveau 'gevorderd'). De cursus 'gevorderd' wordt op Windesheim gegeven. De bovenschoolse schoolopleider is de verbindende schakel tussen Windesheim en scholen. De opleiders van de lerarenopleiding bewaken samen met de schoolopleider de kwaliteit van 'Samen Opleiden'. Iedere twee jaar wordt de kwaliteit tussen de convenantpartners besproken aan de hand van de opbrengst van de 'Vragenlijst Samen Opleiden' en de opbrengst van het Zelfevaluatiekader Samen Opleiden (ZEK). De Z.E.K. deelgebieden zijn: onderwijsaanbod, inzet van het personeel, begeleiding, kwaliteitszorg, leerklimaat, professionaliteit en startbekwaamheid. De Regiegroep vormt het bestuur van de twaalf verenigingen / stichtingen die met Windesheim een convenant hebben gesloten. Directeur Piet van Dijk zit voor KindPunt in de Regiegroep.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

De schoolgebouwen van KindPunt, de inrichting en de speelomgeving, geven een indruk van de kwaliteit van het onderwijs. Het CvB heeft de eindverantwoordelijkheid voor de schoolgebouwen en het totale onderhoudsbeheer (voor zowel binnen- als buitenzijde). Voor een goede uitvoering van de onderhoudstaken zijn contracten afgesloten en is een meerjarig onderhoudsplan (MOP) opgesteld. Voor meerjarige onderhoudskosten is een onderhoudskostenplan (onderhoudsbegroting) voor de komende 10 jaar ontwikkeld. Het CvB draagt zorg voor een verantwoorde besteding van de Rijksvergoeding. De school krijgt jaarlijks een budget voor (preventief) onderhoud.

De volledige verantwoordelijkheid voor de gymlokalen (m.u.v. de gymzaal bij het Stadskwartier) blijft bij de gemeente.

Uitgangspunten voor het huisvestingsbeleid

- ✓ Elke school biedt een veilige en stimulerende leer- en leefomgeving waarin de identiteit zichtbaar wordt.
- ✓ Elke school is veilig (fysiek en sociaal), gezond en hygiënisch en voldoet aan de Arbonormen voor schoolgebouwen;
- ✓ KindPunt heeft oog voor duurzaamheid.
- ✓ Groot onderhoud wordt genivelleerd in de meerjaren begroting en uitgevoerd volgens het MOP (meerjarig onderhoudsplan).
- ✓ Onderhoud wordt kwalitatief en efficiënt uitgevoerd.
- ✓ Ruimtes en voorzieningen worden doelmatig en efficiënt ingezet.
- ✓ In samenwerking met gemeentelijke overheid staat een goede communicatie centraal.
- ✓ De keuze voor kindcentraal onderwijs is zichtbaar in de school.

Verklaring kleurcode met betrekking tot de status van de gestelde doelen/beleidsvoornemens:
Groen = Doel wordt of is gehaald. Blauw = Proces loopt nog. Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Doel	Reden
Het CvB zorgt ervoor dat de scholen voldoen aan de eisen van de Arbowet en dat de RI&E 1x per 4 jaar wordt uitgevoerd en getoetst.	
Het CvB werkt met een geactualiseerd MOP	
Het CvB stelt een onderhoudsbegroting voor 5 jaar	
Het CvB werkt actief mee aan de totstandkoming van een Integraal Huisvestingsplan binnen de gemeente Meppel	Besluitvorming binnen de gemeenteraad heeft tot uitstel geleid
Het realiseren van een bovenschools inspiratielokaal	Er is op dit moment geen leegstaand lokaal binnen onze stichting

Ontwikkelingen

Tweejaarlijks wordt het meerjaren onderhoudsplan geactualiseerd. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met ons onderhoudsteam op de benodigde werkzaamheden te verrichten. De gemeente Meppel is bezig met een Integraal Huisvestingsplan. Dit plan ligt ter goedkeuring voor aan de gemeenteraad. Voor 2021/2022 staat er een nieuwbouwvervangende renovatie gepland voor kindcentrum Stadskwartier. Daarnaast wil de gemeente graag het voormalige gerechtsgebouw, nu onderdeel van kindcentrum Stadskwartier, afstoten (2024). Afhankelijk van het leerlingenaantal zal er dan nieuwbouw nodig zijn.

De gemeenteraad neemt binnenkort ook een besluit over het al of niet starten van onderwijslocatie in de nieuwbouwwijk Nieuwveense Landen. Mocht er besloten worden om over te gaan tot het starten van een onderwijslocatie dan zullen we in overleg met het openbare schoolbestuur een afweging maken om al of niet aan mee te werken.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Bij renovaties, vervangingen en nieuwbouw worden zoveel mogelijk de (b)eng normen gehanteerd (b-eng = bijna energie neutraal). Daarnaast voert het bestuur een actief beleid om duurzaamheid te bevorderen. In dat kader zijn er 150 zonnepanelen geplaatst op de platte daken van kindcentrum Stadskwartier en wordt er onderzoek gedaan naar andere mogelijkheden binnen de stichting.

2.4 Financieel beleid

KindPunt voert een verantwoord financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en waarbij tegelijkertijd de risico's van de organisatie voldoende worden afgedekt. Financieel beleid heeft dwarsverbanden met onderwijskundig, huisvestings- en personeelsbeleid. Hierbij dient over meer jaren doordacht en planmatig te worden gehandeld en afgestemd.

De interne beheersing van de processen binnen de stichting KindPunt is primair een verantwoordelijkheid van het CvB. Het totale stelsel van functiescheidingen, autorisaties en andere maatregelen en procedures ondersteunt het CvB bij het beheersen van de processen. Naast de inbedding van interne beheersing vanuit de lijn, vindt monitoring van het niveau van interne beheersing en de naleving ervan vanuit de directie plaats en vanuit het administratiekantoor Akorda, onder meer door het uitvoeren van onderzoeken op de naleving van maatregelen en procedures welke vastgelegd zijn in meerdere beleidsstukken.

Het CvB draagt er zorg voor dat de vermogenspositie gezond is en gezond blijft. Er is een controller aangesteld die het CvB hierbij ondersteunt en van de benodigde informatie voorziet. Zo wordt tijdig geanticipeerd op eventuele financiële tegenvallers/risico's.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting worden eventuele risico's bekeken, geanalyseerd en zo nodig worden er maatregelen genomen. De Stichting KindPunt streeft naar een gezonde verhouding tussen de personeelskosten en de rijksbijdragen. De totale personele lasten uitgedrukt in een percentage van de rijksbijdragen bedraagt ca 83%.

Door het jaar heen worden er rapportages opgesteld waarin de financiële positie bekeken wordt en indien nodig vindt bijsturing plaats. De rapportages, begrotingen en de jaarrekening worden besproken met de RvT en de GMR.

De begroting is inhoudelijk gekoppeld aan de beoogde resultaten. De begroting is gebaseerd op de meerjaren prognose (leerlingenaantallen) en de risicoanalyse. De begroting speelt in op bijvoorbeeld groei/krimp en is daarmee een belangrijk sturingsinstrument.

Iedere directeur van een kindcentrum maakt tijdig de jaarlijkse begroting en rekening op en maakt tussentijdse rapportages m.b.t. onder- en overschrijdingen en legt die voor aan het CvB. De directeurs worden hierbij ondersteund door het administratiekantoor en een financieel medewerkster. De schoolbegroting is taakstellend voor de directeur. Er moet binnen de budgetten worden gewerkt.

Het CvB informeert tijdig de RvT over over-/onderschrijdingen van de begroting waardoor de beoogde resultaten in gevaar komen.

De accountant analyseert jaarlijks de risico's waar onze stichting mee te maken heeft. Het gaat hierbij primair om de externe risico's en de risico's in de bedrijfsvoering. Bij de risico-inventarisatie ligt de focus op de risico's in de processen die leiden tot mutaties in de jaarrekening. De controleaanpak richt zich zowel op de jaarrekening als op het systeem van interne beheersing.

Doelen en resultaten

Verklaring kleurcode met betrekking tot de status van de gestelde doelen/beleidsvoornemens:
Groen = Doel wordt of is gehaald. Blauw = Proces loopt nog. Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Doel	Reden
Het CvB stelt de meerjarenbegroting op voor drie jaren.	
Het CvB bewaakt de financiële positie en hanteert de volgende grenzen voor de financiële risicoanalyse: 0 liquiditeit (current ratio) < 0,75 0 solvabiliteit < 30 % 0 weerstandsvermogen < 5% – 20%> 0 rentabiliteit laatste drie jaar < 0 0 personele lasten/rijksbijdrage > 95% 0 personele lasten/totale baten > 90%	
Het CvB stelt financiën beschikbaar waarmee de kindcentra 'kindcentraal' onderwijs zichtbaar kunnen maken. Hiervoor wordt een vierjaren plan opgesteld. Jaarlijks is er € 10.000 beschikbaar. Over 4 jaar zijn de uitgangspunten van kindcentraal onderwijs in alle kindcentra zichtbaar en tastbaar aanwezig. Planning voor 2019: Kindcentrum Beatrix en Kindcentrum Talent	In eerste instantie was het ook de bedoeling dat er een kindcentrum zou komen in de nieuwbouwwijk Nieuwveense Landen. Door het gemeentelijke besluitvormingsproces is dit uitgesteld. Als onderdeel van dit beleid hebben kindcentrum Talent en kindcentrum Talent een overkoepelende naam gekregen: KindPunt Vissersingel.

Ontwikkelingen

In 2019 is de stichting geconfronteerd met een sterk verhoogd ziekteverzuimpercentage. Uit een analyse is gebleken dat dit grotendeels verklaard kan worden door oorzaken in de thuissituatie van de betrokkenen of van zuiver medische aard. Desondanks heeft de stichting besloten om het ziekteverzuimbeleid te herzien en voor te leggen aan de GMR. Tevens, is met toestemming van de GMR, afscheid genomen van "Zorg van de Zaak" (Arbo-dienst) en is de stichting een contract aangegaan met "Fitverzuimbeheer". In de tweede helft van 2019 is ook gebruik gemaakt van een arbeidsdeskundige.

Treasury

Hoofddoelstelling van dit beleid is het waarborgen van de financiële continuïteit van de Stichting KindPunt. De belangrijkste daaraan afgeleide doelstellingen zijn:

- Liquiditeit op korte en lange termijn;
- Het minimaliseren van de kosten van financiering;
- Het optimaliseren van rendement op de overtollige liquide middelen;
- Het beheersen en bewaken van financiële risico's die aan de financiële posities en geldstromen van de instelling zijn verbonden (risicominimalisatie);
- Zorgdragen voor kosteneffectief en efficiënt betalingsverkeer;
- De Raad van Toezicht treedt niet als bankier op. Er wordt een uitzondering gemaakt m.b.t. de door KindPunt en Tref onderwijs opgerichte Stichting Kinderopvang Zuidwest-Drenthe.

De liquide middelen zijn bij een van de Nederlandse banken ondergebracht. Op de rekening-courant van de stichting moeten voldoende middelen staan voor de lopende verplichtingen. De overtollige middelen mogen bij één Nederlandse bank voor een langere termijn (maximaal 1 jaar) worden weggezet, op zodanige wijze, dat mochten er investeringen gedaan moeten worden, deze middelen beschikbaar zijn. Het treasury statuut is [hier](#) te downloaden.

Allocatie middelen

Uitgangspunten bij de allocatie van middelen zijn de reguliere teldata voor de verschillende subsidie stromen. De materiële instandhouding wordt grotendeels op schoolniveau ingezet, alleen onderhoud wordt bovenschools aangestuurd. Hiervoor wordt de bekostiging voor buiten onderhoud afgeroomd en tevens een percentage van de materiële instandhouding. De personele bekostiging wordt volledig aan de scholen toegekend via de zogenoemde FPE systematiek. Door deze systematiek te hanteren wordt er geen verschil gemaakt tussen een jong (goedkoper) personeelslid en een ouder (duurder) personeelslid. De prestatiebox en de middelen voor personeel en arbeid worden bovenschools ingezet. Hieruit worden alle bovenschools aangestuurde kosten betaald. Hoe de middelen voor de prestatiebox ingezet worden zijn eerder beschreven in dit verslag. De middelen voor personeel en arbeid worden om de directies te ontlasten bovenschools beheerd, maar ingezet ten gunste van de scholen. Te denken valt aan kosten van nascholing, bedrijfsgezondheidszorg, schoolbegeleiding, vakleerkrachten gymnastiek, het bestuurskantoor en het personeel daarvan, bovenschools aangestuurde investeringen en de inhuur van extern personeel als ondersteuning van de scholen, ICT en financiën. De besluitvorming hieromtrent is in samenspraak met de directies tot stand gekomen.

De kosten van het bestuurlijk apparaat (bestuurskantoor) bedroegen ongeveer 2,45% van de totale inkomsten van 2019.

Onderwijsachterstandsmiddelen

KindPunt Vissersingel (10HM) is het enige kindcentrum binnen KindPunt dat recht heeft op achterstandsmiddelen. De toegekende achterstandsmiddelen komen dan ook helemaal ten goede van dit kindcentrum. De middelen worden ingezet ten behoeve van klassenverkleining en extra tijd voor de interne begeleiding omdat dit binnen het onderwijsconcept van de school de mogelijkheid biedt om leerlingen zowel collectief als individueel de best mogelijke zorg te geven. De besluitvorming hierover vindt plaats aan de hand van het schoolformatieplan, eerst binnen het team en daarna binnen de MR.

De gemeentelijke onderwijsachterstand middelen worden geheel ingezet in de voorschoolse periode.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

De interne beheersing van de processen binnen de stichting is primair een verantwoordelijkheid van het College van Bestuur. Het totale stelsel van functiescheidingen, autorisaties en andere maatregelen en procedures ondersteunt het College van Bestuur bij het beheersen van de processen. Naast de inbedding van interne beheersing vanuit de lijn, vindt monitoring van het niveau van interne beheersing en de naleving ervan vanuit de directie plaats en vanuit het administratiekantoor Akorda, onder meer door het uitvoeren van onderzoeken op de naleving van maatregelen en procedures welke vastgelegd zijn in meerdere beleidsstukken.

De financieel controller van Akorda ondersteunt, controleert, adviseert en voorziet het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van de benodigde informatie.

De financiële positie wordt gemonitord door het opstellen van tussentijdse rapportages. Zo wordt tijdig geanticipeerd op eventuele financiële tegenvallers/risico's. Indien nodig vindt bijsturing plaats.

De rapportages, (meerjaren)begrotingen en de jaarrekening worden besproken met de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

De accountant richt zich hoofdzakelijk op het vaststellen van de rechtmatigheid van de uitgaven en de getrouwheid van de verantwoording. Om mogelijke risico's te identificeren hanteren we de volgende signaleringsgrenzen:

- liquiditeit (current ratio) < 0,75
- solvabiliteit < 30 %
- weerstandsvermogen < 5% – 20%>
- rentabiliteit laatste drie jaar < 0
- personele lasten/rijksbijdrage > 95%
- personele lasten/totale baten > 90%

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting worden eventuele risico's bekeken, geanalyseerd en zo nodig worden er maatregelen genomen.

We zien een lichte daling van het aantal leerlingen en een toename van de gemiddelde personeelslast. Toch verwachten we nog geen grote personele problemen. Door de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand zal er de komende jaren een hogere uitstroom van leerkrachten volgen. Het vinden van goede leerkrachten en vervangers blijft een punt van zorg. Het vervangings- en verzuimbeleid is aangescherpt.

In Meppel wordt een nieuwe wijk gebouwd. Er zijn gesprekken met de gemeente om hier een nieuw kindcentrum op te richten. Het wordt als risico gezien als in deze wijk geen voorziening wordt gerealiseerd, omdat naar verwachting veel jonge gezinnen naar deze wijk zullen verhuizen. Als hier niet op wordt ingesprongen, zal dit voor KindPunt een grotere krimp betekenen dan voor andere schoolbesturen, die geografisch een betere uitgangspositie hebben. Door onze peuteractiviteiten uit te breiden richting de nieuwe wijk verwachten we dat we dit nadeel enigszins kunnen ombuigen, zodat we meer toekomstige leerlingen kunnen opvangen op de bestaande scholen. Kindcentrum Het Kompas beraadt zich op de invoering van het continurooster, omdat dit een belangrijk keuzemotief is voor de ouders uit deze nieuwe wijk.

Met betrekking tot het onderhoud van onze gebouwen zijn we voor een deel afhankelijk van de gemeente. De gemeente Meppel geeft aan dat de financiële positie slecht is en dat dit invloed heeft op fasering van de "nieuwbouw vervangende renovatie" van zowel Kindcentrum Stadskwartier als KindPunt Vissersingel. Dit kan betekenen dat er, in eerste instantie, meer onderhoudskosten door het schoolbestuur gedragen moeten worden. Bij een "nieuwbouw vervangende renovatie" is het uitgangspunt dat de gemeente 50% betaald en het schoolbestuur ook. Met de gemeente is afgesproken dat noodzakelijke renovaties, die door de vertraging ontstaan, meetellen bij de 50% die het schoolbestuur moet betalen.

Het ministerie van OC&W werkt aan vereenvoudiging van de bekostiging. Vanuit de eerste modellen die vrijgegeven zijn door de PO-Raad in samenwerking met het ministerie van OC&W, lijkt deze vernieuwing voor PCBO gunstig uit te pakken. De rijksmiddelen worden met voorgenoemd model met bijna € 225.000 verhoogd. Het is nog niet zeker of het ministerie op deze wijze gaat bekostigen.

Hoofdstuk 3 Verantwoording financiën

3.1 Toelichting op het resultaat en de financiële positie

Het resultaat dat behaald is over 2019 is positiever dan waar in eerste instantie vanuit is gegaan bij het opstellen van de begroting 2019. Hierbij valt op te merken dat er bij het opstellen van de begroting geen rekening wordt gehouden met de bijstelling van de bekostiging, die normaliter uitgekeerd wordt in oktober van het jaar. Ook is er geen rekening gehouden met de middelen die uitgekeerd zijn in december, gedeeltelijk ter dekking van de eenmalige uitkeringen die in februari 2020 plaats zullen vinden naar aanleiding van het CAO akkoord dat in 2019 bereikt is.

De grootste afwijkingen ten opzichte van de begroting zitten voornamelijk als gekeken wordt naar de inkomsten kant in bijstellingen van de bekostiging vanuit het ministerie van OC&W. In 2019 was er een hoog ziekteverzuim, dit veroorzaakte een grote afwijking ten opzichte van de begroting. Tevens waren er een aantal kleinere plussen en minnen, zoals een verschuiving van OLP naar ICT in verband met licentiekosten voor onderwijsleermethoden, onderhoudskosten die lager uitvielen, etc.

Ondanks de negatieve meerjarenbegroting worden er geen risico's verwacht omtrent de financiële positie van PCBO Meppel. In de begroting wordt geen rekening gehouden met bovengenoemde bijstelling van de bekostiging. Tevens zijn de kengetallen van PCBO Meppel ruim binnen de gestelde normen en uitgezonderd de onzekerheden omtrent nieuwbouw in de wijk Nieuwveense Landen worden er geen (on)verwachte uitgaven verwacht waarmee nog geen rekening is gehouden vanuit het voorzichtigheidsprincipe dat wordt gehanteerd bij het opstellen van de begroting.

3.2 Kengetallen

31-12-	2019	2020 <i>prognose</i>	2021 <i>prognose</i>	2022 <i>prognose</i>
Personele bezetting in FTE				
- Bestuur / Management	5,7	5,7	5,7	5,7
- Onderwijzend personeel	87,3	86,8	86,3	85,8
- Ondersteunend personeel	17,3	16,8	16,3	15,8
Leerlingenaantallen	1509	1479	1.424	1.385

Er wordt een lichte krimp verwacht, deze werd al een paar jaar verwacht maar was tot dusver achterwege gebleven.

3.3 Balans

31-12-	2019	2020 <i>prognose</i>	2021 <i>prognose</i>	2022 <i>prognose</i>
Vaste activa				
- Immateriële vaste activa				
- Materiële vaste activa	1.876.083	1.730.702	1.521.602	1.326.602
- Financiële vaste activa	64.897	54.888	44.879	34.870
Totaal vaste activa	1.940.980	1.785.590	1.566.481	1.361.472
- Vorderingen	444.887	494.216	470.116	463.970
- Effecten	0			
- Liquide middelen	1.572.979	1.542.746	1.653.420	1.835.782
Vlottende activa	2.017.866	2.036.963	2.123.536	2.299.752
Totaal activa	3.958.846	3.822.553	3.690.017	3.661.224
Eigen vermogen				
- Algemene reserve publiek	1.194.743	1.303.805	1.153.805	1.003.805
- Bestemmingsreserve publiek	444.462	185.400	185.400	185.400
- Bestemmingsreserve privaat	790.332	790.332	790.332	790.332
- Bestemmingsfonds publiek	0			
- Bestemmingsfonds privaat	0			
Totaal eigen vermogen	2.429.537	2.279.537	2.129.537	1.979.537
Voorzieningen	660.467	748.357	730.760	826.481
Kortlopende schulden	868.842	794.659	829.720	855.206
Totaal passiva	3.958.846	3.822.553	3.690.017	3.661.224

3.4 Staat van baten en lasten

31-12-	2019	2020 <i>prognose</i>	2021 <i>prognose</i>	2022 <i>prognose</i>
- Rijksbijdrage	8.706.802	8.512.100	8.321.700	8.097.800
- Overige overheidsbijdragen/-subsidies	36.529	12.400	12.400	12.400
- Overige baten	572.693	419.200	411.900	412.800
Totaal baten	9.316.024	8.943.700	8.746.000	8.523.000
- Personeelslasten	7.632.333	7.542.200	7.379.900	7.211.800
- Afschrijvingen	315.101	315.900	319.800	275.700
- Huisvestingslasten	648.580	658.900	638.400	638.400
- Overige lasten	678.328	576.800	558.000	547.200
Totaal lasten	9.274.342	9.093.800	8.896.100	8.673.100
Saldo baten en lasten	41.682	-150.100	-150.100	-150.100
Saldo financiële bedrijfsvoering	-1.338	100	100	100
Totaal resultaat	40.344	-150.000	-150.000	-150.000
Hierin begrepen incidentele baten/lasten				

Voor de Rijksvergoedingen 2020 is 7/12 van 2019-2020 plus 5/12 van 2020-2021 genomen, uitgaande van de teldata 1-10-2018 resp. 1-10-2019 en voor wat betreft het 2020-2021-deel van de (voorlopige) gewogen gemiddelde leeftijd op 30-10-2019 en de vergoedingen zoals ze gelden voor 2019-2020. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting wordt er de keuze gemaakt tussen meerdere scenario's, er wordt dan gekozen voor het meest voor de hand liggende scenario om uit te werken. Tijdens het opstellen van de begroting worden eventuele risico's geïnventariseerd en actie op ondernomen. Bij het opstellen van de begroting is er geen rekening gehouden met de eventuele nieuwe school in de wijk Nieuwveense Landen. De onzekerheden hieromtrent zijn zodanig dat deze buiten beschouwing zijn gelaten. De loonkosten zijn berekend op basis van de verwachte inzet voor de betreffende jaren rekening houdend met de verwachte lichte krimp.

B1 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Zie pagina 27 van het bestuursverslag.

B2 De belangrijkste risico's en onzekerheden

Zie pagina 28 van het bestuursverslag.

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Zie pagina 7 van het bestuursverslag.

3.5 Financiële kengetallen

	31-12-	2019	2018
Kapitalisatiefactor 1 = (balanstotaal - boekwaarde gebouwen en terreinen) / totaal baten (incl. financiële -)		33%	35%
Solvabiliteit 1 = eigen vermogen / balanstotaal		61%	62%
Solvabiliteit 2 = (eigen vermogen + voorzieningen) / balanstotaal		78%	77%
Rentabiliteit = resultaat / totaal baten (incl. financiële baten -)		0,4%	-0,3%
Liquiditeit = vlottende activa / vlottende passiva (<i>current ratio</i>)		2,32	2,23
Liquiditeit = (vlottende activa - voorraden) / vlottende passiva (<i>quick ratio</i>)		2,32	2,23
Weerstandsvermogen = (eigen vermogen - materiële vaste activa) / bijdrage OC en W		6%	7%
Aantal leerlingen per 1 oktober		1.509	1.546
Eigen vermogen per leerling	€	1.610	1.545
Bijdrage OC en W per leerling	€	5.770	5.371
Personele lasten per leerling	€	5.058	4.733

De kapitalisatiefactor geeft inzicht in welk percentage van het kapitaal niet of inefficiënt benut wordt.

De commissie Don heeft voor het PO een bovengrens aangegeven variërend van 35 tot 60%, waarbij 35% voor grote instellingen (met meer dan 8 mln jaarlijkse baten) geldt en 60% voor kleine instellingen (d.w.z. instellingen met jaarlijkse baten tot 5 mln).

De solvabiliteit is de mate waarin de organisatie op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Een hoge solvabiliteit (theoretisch maximaal 100%) betekent relatief veel eigen vermogen en relatief weinig vreemd vermogen.

Voorzieningen worden hier bij het eigen vermogen opgeteld omdat ze, hoewel tot het vreemd vermogen behorend, deels een dusdanig "vast" karakter hebben dat ze zonder risico aangewend kunnen worden om aan langere-termijn-verplichtingen te voldoen.

De te hanteren ondergrens voor dit kengetal bedraagt 30%; algemeen beoordeelt men voor het PO een solvabiliteit tussen 40% en 60% als goed.

De rentabiliteit geeft het rendement aan, ofwel de opbrengst in verhouding tot de totale baten. Een rentabiliteit tussen 0 en 5% wordt in orde geacht (beoordelingskader van de commissie Don).

De liquiditeit is de mate waarin de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De commissie Don geeft voor de liquiditeit een ondergrens aan van 0,5 en een bovengrens van 1,5.

Het weerstandsvermogen is het vermogen om ook in ongunstige tijden de activiteiten voort te zetten. Afhankelijk van het risicoprofiel van de organisatie, zou dit kengetal tussen 5 en 20 procent moeten liggen.

JAARREKENING

Balans

(na verwerking resultaat-bestemming)

1	Activa	31-12-2019	31-12-2018
		EUR	EUR
1.1	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa	1.876.083	1.843.902
1.1.3	Financiële vaste activa	64.897	74.907
	Totaal vaste activa	1.940.980	1.918.809
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	444.887	446.661
1.2.4	Liquide middelen	1.572.979	1.518.383
	Totaal vlottende activa	2.017.866	1.965.044
	Balanstotaal	3.958.846	3.883.853
2	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	2.429.537	2.389.193
2.2	Voorzieningen	660.467	615.062
2.4	Kortlopende schulden	868.842	879.598
	Balanstotaal	3.958.846	3.883.853

Staat van baten en lasten 2019

		2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	8.706.802	8.332.565	8.303.379
3.2	Overige overheidsbijdragen	36.529	12.400	76.741
3.5	Overige baten	<u>572.693</u>	<u>344.627</u>	<u>541.947</u>
	<u>Totaal baten</u>	<u>9.316.024</u>	<u>8.689.592</u>	<u>8.922.067</u>
4	Lasten			
4.1	Personele lasten	7.632.333	7.333.852	7.317.524
4.2	Afschrijvingen	315.101	275.847	301.107
4.3	Huisvestingslasten	648.580	651.778	656.908
4.4	Overige lasten	<u>678.328</u>	<u>579.265</u>	<u>671.856</u>
	<u>Totaal lasten</u>	<u>9.274.342</u>	<u>8.840.742</u>	<u>8.947.395</u>
	<u>Saldo baten en lasten</u>	<u>41.682</u>	<u>-151.150</u>	<u>-25.328</u>
6	Financiële baten en lasten			
6.1	Financiële baten	118	1.600	158
6.2	Financiële lasten	1.456	450	1.430
	<u>Resultaat</u>	<u>40.344</u>	<u>-150.000</u>	<u>-26.600</u>
	<u>Bestemming resultaat</u>			
	Algemene reserve publiek	-316.352		
	Bestemmingsreserves publiek	259.062		
	Bestemmingsreserves privaat	97.634		

Kasstroomoverzicht 2019

	2019 EUR	2018 EUR
Saldo baten en lasten	41.682	-25.328
Aanpassingen voor afschrijvingen	315.101	301.107
Toename (afname) voorzieningen	45.405	85.105
Veranderingen in werkkapitaal:		
- Afname (toename) kortlopende vorderingen	1.735	46.872
- Toename (afname) kortlopende schulden	-10.756	-48.004
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	393.167	359.751
Ontvangen interest	157	-105
Betaalde interest	1.456	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	391.868	359.646
Investeringen in materiële vaste activa	349.264	549.383
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1.982	
Desinvesteringen in financiële vaste activa	10.010	13.909
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-337.272	-535.474
<u>Mutatie liquide middelen</u>	<u>54.596</u>	<u>-175.828</u>
Beginstand liquide middelen	1.518.383	1.694.211
Mutatie liquide middelen	<u>54.596</u>	<u>-175.828</u>
<u>Eindstand liquide middelen</u>	<u>1.572.979</u>	<u>1.518.383</u>

Grondslagen

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de Regeling jaarverslaggeving Onderwijs, waaronder de RJ 660.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Voor zover niet anders is vermeld, zijn activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde.

De genoemde bedragen zijn, voor zover niet anders vermeld, opgenomen in euro's.

Vergelijkende cijfers

Indien het voor het vereiste inzicht noodzakelijk is, zijn vergelijkende cijfers geherrubriceerd.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt het bestuur van PCBO Meppel zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Financiële instrumenten

Alle in de balans opgenomen financiële instrumenten zijn gewaardeerd tegen de (geamortiseerde) kostprijs.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten minus ontvangen subsidie, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur, rekening houdend met de restwaarde.

De activeringsgrens per economische eenheid bedraagt € 1.500,-.
Afschrijving start op de dag van ingebruikname.

De afschrijvingstermijnen bedragen:

Aanpassingen/onderhoud gebouwen	10 of 20 jaar
Meubilair	10 of 15 jaar
ICT	5 jaar
ICT digiborden	10 jaar
Leermiddelen	8 jaar
Overige materiële vaste activa	5 of 10 jaar

Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Met op balansdatum verwachte bijzondere waardeverminderingen wordt rekening gehouden.

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

Financiële vaste activa

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

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de financiële vaste activa.

Vorderingen

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

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Algemene reserve publiek

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

Bestemmingsreserves

Algemene reserve privaat: Dit betreft het vrij besteedbaar vermogen dat is gevormd vanuit privaatrechtelijke middelen en activiteiten.

Private bovenschoolse reserve: Deze reserve wordt gevormd vanuit privaatrechtelijke middelen en (TSO) activiteiten.

Private reserve opheffing Steunstichting: Deze reserve is in 2010 gevormd naar aanleiding van de opheffing van de Steunstichting t.b.v. PCBO Meppel.

Private reserve Ouderraden: Deze reserve wordt gevormd door het resultaat van de ouderbijdragen.

Publieke reserve personeel: Deze reserve is gevormd om eventuele negatieve gevolgen met betrekking tot vervanging op te vangen naar aanleiding van het eigen risicodragerschap per 1 juli 2016.

Publieke reserve CAO 2019: Deze reserve betreft de kosten die gemoeid gaan met de eenmalige uitkeringen die volgens de CAO-PO worden uitgekeerd in februari 2020.

De publieke bestemmingsreserves betreffen het vermogen dat is gevormd vanuit publiekrechtelijke middelen en moet worden aangewend voor onderwijsdoelstellingen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperkte bestedingsmogelijkheid, die door het bestuur is aangebracht. Per balansdatum is er sprake van een voorwaardelijke verplichting.

Voorzieningen

voorzieningen worden gevormd voor concrete, specifieke risico's en verplichtingen die op de balansdatum bestaan en waarvan de omvang op betrouwbare wijze kan worden geschat. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen contante waarde.

Voorziening jubileumgratificaties

De lasten voor jubileumgratificaties worden toegerekend aan de periode waarin de rechten daarvoor worden opgebouwd. De voorziening is berekend door per personeelslid de contante waarde van de verwachte kosten voor jubileumgratificaties te schatten, rekening houdend met een blijfkans.

Voor het verslagjaar 2019 wordt uitgegaan van een pensioenleeftijd van 66,33 jaar.

Voor het contant maken van de verwachte kosten wordt een disconteringsvoet van 1% gebruikt.

Voorziening onderhoud

De dotatie aan de voorziening onderhoud wordt bepaald door de meerjaren onderhoudsplannen van de scholen. De totale kosten voor de komende 10 jaar worden evenredig aan de voorziening toegevoegd en op basis van de onderhoudsplannen wordt het grote onderhoud aan de voorziening onttrokken.

Voor de bepaling van de voorziening groot onderhoud wordt door de instelling de methode van kostenegalisatie toegepast. De Raad voor de Jaarverslaggeving heeft deze methode voor de onderwijsinstellingen voor de verslagjaren 2018, 2019 en 2020 nog toegestaan.

In 2020 wordt nader onderzoek gedaan naar aanpassingen van de regelgeving.

Doel van dit onderzoek is te komen tot een verwerkingswijze in 2020 die aansluit bij de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving waarbij rekening wordt gehouden met onderwijssector-specifieke aspecten. Op dit moment is derhalve niet aan te geven welke gevolgen deze wijzigingen op de hoogte van de voorziening zullen hebben.

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de langlopende schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen.

Langlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Het verschil tussen de bepaalde boekwaarde en de uiteindelijke aflossingswaarde wordt op basis van de effectieve rente gedurende de geschatte looptijd van de langlopende schulden in de winst-en-verliesrekening als interestlast verwerkt.

Pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen, welke is ondergebracht bij het ABP. De dekkingsgraad van het pensioenfonds bedroeg ultimo 2019 97,8%. Deze pensioenregeling wordt in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. Behalve de betaling van de premies heeft de organisatie geen verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregeling. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdrage aan het pensioenfonds. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremie's in toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

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

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

1 Activa

1.1.2 Materiële vaste activa

	Verkrijgings- prijs 1-1-2019	Cumulatieve afschrijvingen 1-1-2019	Boekwaarde 1-1-2019	Investerings 2019	Desinvestering 2019	Afschrijvingen 2019
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1.2.1 Gebouwen	1.398.215	609.666	788.549	188.093	0	132.116
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.456.524	513.520	943.004	150.547	1.982	157.597
1.1.2.4 Overige materiële activa	207.582	95.233	112.349	10.624	0	25.388
Materiële vaste activa	3.062.321	1.218.419	1.843.902	349.264	1.982	315.101

	Verkrijgings- prijs 31-12-2019	Cumulatieve afschrijvingen 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2019	Desinvest. Verkrijgings- prijs	Desinvestering Cumulatieve afschrijving
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1.2.1 Gebouwen	1.559.962	715.436	844.526	26.346	26.346
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.428.181	494.209	933.972	178.890	176.908
1.1.2.4 Overige materiële activa	209.401	111.816	97.585	8.805	8.805
Materiële vaste activa	3.197.544	1.321.461	1.876.083		

De investeringen betroffen In gebouwen € 188.000,-, meubilair € 80.000,-, ICT 65.000,-, OLP € 2.000,- en in overige MVA € 6.000,-

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
1.876.083	1.843.902	1,7%

1.1.3 Financiële vaste activa

	Boekwaarde 1- 1-2019	Investerings en verstekte leningen	Desinvesteringen en aflossingen 2019	Waarde verandering	Resultaat deelneming	Boekwaarde 31-12-2019
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1.3.8 <u>Overige vorderingen</u>						
Lening Plus Kinderopvang	60.057		10.010			50.047
Waarborgsommen	14.850					14.850
Totaal fin. vaste activa	74.907	0	10.010	0	0	64.897

De lening aan Plus Kinderopvang is met privaat vermogen gefinancierd. Dit betreft een renteloze lening. Deze zal zo snel mogelijk worden afgelost, doch uiterlijk binnen 10 jaar.
Waarborgsommen betreft de borg die betaald is aan de Stichting Snappet voor tablets.

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
------------	------------	-------------

64.897	74.907	-13,4%
--------	--------	--------

1.2.2 Vorderingen

	31-12-2019 EUR	31-12-2018 EUR
1.2.2.2 Vorderingen op OCW	376.404	367.192
1.2.2.3 Vorderingen op gemeenten en GR's	16.966	20.144
1.2.2.10 Overige vorderingen	17.747	6.273
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	33.652	52.895
1.2.2.14 Te ontvangen interest	118	157
Totaal vorderingen	444.887	446.661

Specificatie

1.2.2.2	<i>Personele vergoeding regulier</i>	383.274	375.898
	<i>Bekostiging impulsgebieden</i>	0	2.397
	<i>Bekostiging prestatiebox</i>	-11.340	-11.103
	<i>Onderwijsachterstanden</i>	4.470	0
	<i>Totaal kortlopende vorderingen op OC en W</i>	<i>376.404</i>	<i>367.192</i>

De kortlopende vordering op OC en W betreft het betaalritme-verschil.

De vorderingen zijn met € 1.774 gedaald.

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
444.887	446.661	-0,4%

1.2.4 Liquide middelen

	31-12-2019 EUR	31-12-2018 EUR
1.2.4.1 Kasmiddelen	6	78
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	1.572.973	1.518.305
Totaal liquide middelen	1.572.979	1.518.383

De liquide middelen zijn gestegen met € 54.596 .

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
1.572.979	1.518.383	3,6%

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

	Saldo 1-1-2019 EUR	Bestemming resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Saldo 31-12-2019 EUR
2.1.1.1 Algemene reserve publiek	1.511.095	-316.352		1.194.743
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek	185.400	259.062	0	444.462
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat	692.698	97.634	0	790.332
Totaal eigen vermogen	2.389.193	40.344	0	2.429.537

Specificatie bestemmingsreserves/-fondsen

	Saldo 1-1-2019 EUR	Bestemming resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Saldo 31-12-2019 EUR
<i>Bestemmingsreserves publiek</i>				
Reserve personeel	185.400			185.400
Reserve CAO 2019	0	259.062		259.062
<u>Totaal bestemmingsreserves publiek</u>	<u>185.400</u>	<u>259.062</u>	<u>0</u>	<u>444.462</u>
<i>Bestemmingsreserves privaat</i>				
Algemene reserve privaat	42.226			42.226
Private bovenschoolse reserve	187.973	87.773		275.746
Private reserve opheffing steunstichting	433.000	34		433.034
Ouderraden	29.499	9.827		39.326
<u>Totaal bestemmingsreserves privaat</u>	<u>692.698</u>	<u>97.634</u>	<u>0</u>	<u>790.332</u>

Het aanspreken van de reserve personeel is niet nodig geoordeeld.

Het eigen vermogen is met € 40.344 gestegen door toevoeging van het resultaat over het onderhavige boekjaar.

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
2.429.537	2.389.193	1,7%

2.2 Voorzieningen

	Saldo 1-1-2019 EUR	Dotaties 2019 EUR	Onttrekkingen 2019 EUR	Vrijval 2019 EUR	Saldo 31-12-2019 EUR
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>					
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	74.354	8.152	11.707		70.799
	74.354	8.152	11.707	0	70.799
2.2.3 <u>Groot onderhoud</u>	540.708	130.893	81.933		589.668
Totaal voorzieningen	615.062	139.045	93.640	0	660.467
	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel van 1 t/m 5 jaar	langer dan 5 jaar		
Jubileumvoorziening	1.667	20.413	48.719		
Groot onderhoud	67.236	469.713	52.719		

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
660.467	615.062	7,4%

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2019 EUR	31-12-2018 EUR
2.4.6 Schulden aan gemeenten	46.923	0
2.4.8 Crediteuren	78.854	110.574
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	317.870	314.021
2.4.10 Schulden terzake pensioenen	96.375	81.326
2.4.12 Overige kortlopende schulden	36.540	73.492
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW	19.053	4.701
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	22.080	53.625
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	244.438	234.761
2.4.19 Overige overlopende passiva	6.709	7.098
Totaal kortlopende schulden	868.842	879.598

Met betrekking tot de kortlopende schulden per 31 december zijn geen zekerheden gesteld.

De kortlopende schulden zijn met € 10.756 gedaald.

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
868.842	879.598	-1,2%

Geormerkte - en overige doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (beknopt)

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
Kenmerk	Datum	EUR	EUR	geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
				(Aankruisen wat van toepassing is)	
				☐	☐
				☐	☐
Totaal			0	0	

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (uitgebreid)

Aflop per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2018	Lasten t/m 2018	Stand 1-1-2019	Ontvangen in 2019	Lasten in 2019	Vrijval / Niet besteed 2019	Stand 31-12-2019
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
							0	0	0	0
							0	0	0	0
Totaal aflopend			0	0	0	0	0	0	0	0

G2A Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule - aflopend uitimo 2019

Omschrijving	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2018	Lasten t/m 2018	Stand 1-1-2019	Ontvangen in 2019	Lasten in 2019	Te verrekenen 31-12-2019
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
							0	0	0
							0	0	0
Totaal aflopend			0	0	0	0	0	0	0

G2B Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule - doorlopend na 2019

Omschrijving	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2018	Lasten t/m 2018	Stand 1-1-2019	Ontvangen in 2019	Lasten in 2019	Stand 31-12-2019	Saldo nog te besteden
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
							0		0	0
							0		0	0
Totaal doorlopend			0	0	0	0	0	0	0	0

Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
3.1.1.1 Bijdrage OCW	7.788.391	7.567.353	7.471.103
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	531.728	350.212	368.100
3.1.3.3 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	386.683	415.000	464.176
Totaal Rijksbijdragen	8.706.802	8.332.565	8.303.379

3.2 Bijdragen / subsidies overige overheden

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	36.529	12.400	76.741
Totaal bijdragen / subs overige overheden	36.529	12.400	76.741

3.5 Overige baten

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
3.5.1 Opbrengst verhuur	151.017	76.282	74.775
3.5.2 Detachering personeel	170.317	202.105	173.349
3.5.5 Ouderbijdragen	167.405		211.329
3.5.10 Overige	83.954	66.240	82.494
Totaal overige baten	572.693	344.627	541.947

4 Lasten

4.1 Personeelslasten

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale- en pensioenlasten	7.327.854	7.081.312	6.973.583
4.1.2 Overige personele lasten	364.133	292.540	406.039
4.1.3 Af: Ontvangen vergoedingen	59.654	40.000	62.098
Totaal personeelslasten	7.632.333	7.333.852	7.317.524

Specificatie

4.1.1.1 Lonen en salarissen	5.456.715	7.081.312	5.243.107
4.1.1.2 Sociale lasten	800.687		790.231
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	202.890		243.190
4.1.1.4 Premies Vervangingsfonds	11.160		10.191
4.1.1.5 Pensioenlasten	856.402		686.864
<u>Lonen, salarissen, sociale- en pensioenlasten</u>	<u>7.327.854</u>	<u>7.081.312</u>	<u>6.973.583</u>
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	8.152	7.500	26.433
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	106.162	80.140	125.233
4.1.2.3 Overige personele lasten	249.819	204.900	254.373
<u>Totaal overige personele lasten</u>	<u>364.133</u>	<u>292.540</u>	<u>406.039</u>
4.1.3.1 Ontvangen vergoedingen Participatiefonds			
4.1.3.2 Ontvangen vergoedingen Vervangingsfonds			
4.1.3.3 Overige uitkeringen die personeelslasten verminderen	59.654	40.000	62.098
<u>Ontvangen vergoedingen</u>	<u>59.654</u>	<u>40.000</u>	<u>62.098</u>
Gemiddeld aantal fte's	111,97		108,04

4.1B Bezoldiging (gewezen) topfunctionarissen

Zie volgende pagina.

Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

Voor onze stichting geldt een bezoldigingsmaximum van 138.000
o.b.v. de volgende complexiteitspunten:

criterium	aantal punten
driejaarsgemiddelde totale baten	4
driejaarsgemiddelde aantal leerlingen	2
gewogen aantal onderwijssectoren	1
totaal aantal complexiteitspunten	7

Leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functie vervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

1 Naam: Dhr. H.G. Langhorst

	2019	2018
Functie:	Voorzitter CvB	Voorzitter CvB
Aanvang functie:	01-01	01-01
Einde functie:	31-12	31-12
Omvang dienstverband (fte):	1,000	1,000
Dienstbetrekking (j/n)	ja	ja
Maximale bezoldiging:	138.000	133.000
Beloning + belastbare onkostenvergoeding:	102.184	97.138
Beloning betaalbaar op termijn:	18.205	15.485
Bezoldiging:	120.389	112.623
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Totaal van bezoldiging:	120.389	
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

Toeziethoudend topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

1 Naam: Dhr. W.H. Everts

	2019	2018
Functie:	Voorzitter RvT	Voorzitter RvT
Aanvang functie:	01-01	01-01
Einde functie:	31-07	31-12
Totaal van bezoldiging:	2.188	3.750
Maximale bezoldiging:	12.023	19.950
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

2 Naam: Mevr. T.K. Kwint

	2019	2018
Functie:	Voorzitter RvT	
Aanvang functie:	01-08	
Einde functie:	31-12	
Totaal van bezoldiging:	1.458	
Maximale bezoldiging:	8.677	
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

3 Naam: Mevr. T.K. Kwint

	2019	2018
Functie:	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang functie:	01-01	01-01
Einde functie:	31-07	31-12
Totaal van bezoldiging:	1.458	2.500
Maximale bezoldiging:	8.015	13.300
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

4 Naam: Dhr. F.E. Olsder

	2019	2018
Functie:	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang functie:	01-01	01-01
Einde functie:	31-12	31-12
Totaal van bezoldiging:	2.500	2.500
Maximale bezoldiging:	13.800	13.300
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

5 Naam: Dhr. F.J. Dost

	2019	2018
Functie:	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang functie:	01-01	01-01
Einde functie:	31-12	31-12
Totaal van bezoldiging:	2.500	833
Maximale bezoldiging:	13.800	4.445
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

6 Naam: Mevr. D.K. Haveman - Everts

	2019	2018
Functie:	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang functie:	01-01	01-01
Einde functie:	31-12	31-12
Totaal van bezoldiging:	2.500	833
Maximale bezoldiging:	13.800	4.445
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

7 Naam: Dhr. M.L.J. te Wierik

	2019	2018
Functie:		Lid RvT
Aanvang functie:		01-01
Einde functie:		31-07
Totaal van bezoldiging:		1.458
Maximale bezoldiging:		7.725
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

4.2 Afschrijvingen

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
4.2.2 Materiële vaste activa Boekverlies bij desinvestering	315.101	275.847	301.107
Totaal afschrijvingen	315.101	275.847	301.107

4.3 Huisvestingslasten

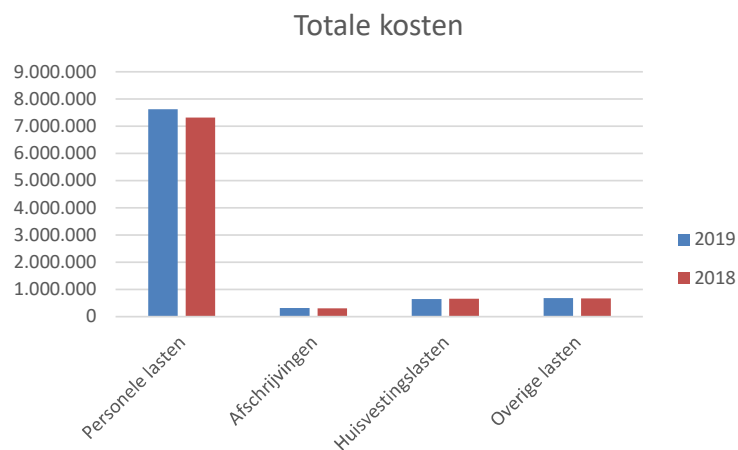
	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
4.3.1 Huurlasten	61.148	59.000	73.134
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	88.950	134.900	112.013
4.3.4 Energie en water	137.388	128.000	150.617
4.3.5 Schoonmaakkosten	213.104	202.500	201.173
4.3.6 Belastingen en heffingen	5.077	4.000	4.834
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	130.893	113.378	104.781
4.3.8 Overige huisvestingslasten	12.020	10.000	10.356
Totaal huisvestingslasten	648.580	651.778	656.908

4.4 Overige lasten

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	133.437	122.561	114.251
4.4.2 Inventaris en apparatuur	160.925	149.900	178.060
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	156.032	130.259	161.671
4.4.5 Overige	227.934	176.545	217.874
	678.328	579.265	671.856

5 Onder de administratie- en beheerslasten zijn de kosten voor de accountant verantwoord.
Dit betreft:

	2019	2018
onderzoek jaarrekening	8.591	6.584



6 Financiële baten en lasten

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
6.1 Financiële baten			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	118	1.600	158
6.2 Financiële lasten			
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	1.456	450	1.430
Totaal financiële baten en lasten	-1.338	1.150	-1.272

OVERIGE GEGEVENS

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Voor schoonmaak hebben de Anne Frankschool, Koningin Beatrix, De Akker en Het Stadskwartier een jaarcontract bij Anico. De omvang van dit contract bedraagt € 104.500,-. Jaarlijks wordt dit contract geëvalueerd en besloten om dit contract te continueren.

Voor het onderhoudsbeheer van alle scholen is er een jaarcontract afgesloten met Baro Project Ontwikkeling. De omvang van dit contract bedraagt € 28.800,-. Jaarlijks wordt dit contract geëvalueerd en besloten om dit contract te continueren.

Via de Besturenraad is een contract afgesloten in 2014 voor de periode 2017 t/m 2020. Hiermee was voor zowel gas als elektriciteit in 2019 een bedrag gemoeid van ruim € 137.000,-. Dit bedrag is via de Besturenraad Europees aanbesteed.

Voor de huisvesting van het bovenschoolsmanagement is er een huurcontract afgesloten met St. Kinderopvang Zuidwest-Drenthe. Dit contract loopt tot 1 juli 2023. De huur wordt jaarlijks geïndexeerd. In 2019 is er € 5.762,- aan huur betaald voor genoemde kantoorruimte.

Voor de kopieerapparaten zijn onderstaande contracten afgesloten bij Noordhuis en Greneke:

	Resterende looptijd	Resterende verplichting
Anne Frankschool	32 maand	€ 3.691
De Akker	32 maand	€ 5.333
Het Stadskwartier	32 maand	€ 4.018

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum is de stichting en de hele maatschappij geconfronteerd met de gevolgen van het coronavirus. Dit zal leiden tot extra kosten. De verwachting is dat dit niet zal leiden tot continuïteitsissues mede gezien de bekostiging door de rijksoverheid. De belangrijkste risico's voor de organisatie betreffen de gezondheid van de leerlingen, het personeelsbestand en de kwaliteit van het onderwijs.

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

Ondertekening door bestuurders

Dhr. H.G. Langhorst
voorzitter CvB

Ondertekening door toezichthouders

Mevr. T.K. Kwint
Voorzitter RvT

Dhr. F.E. Olsder
Lid RvT

Dhr. F.J. Dost
Lid RvT

Mevr. D.K. Haveman - Everts
Lid RvT

Locatie ondertekening:
Datum ondertekening:

Meppel

Overzicht verbonden partijen

Naam:	Stichting Kinderopvang Zuidwest-Drenthe
Juridische vorm 2019:	Stichting Kinderopvang Zuidwest-Drenthe
Statutaire zetel:	Meppel
Code activiteiten:	4 Overige
Consolidatie:	nee

Naam:	Samenwerkingsverband PO 2203 Hoogeveen, Meppel, Steenwijk en omstreken
Juridische vorm 2019:	Vereniging
Statutaire zetel:	Hoogeveen
Code activiteiten:	4 Overige
Consolidatie:	nee