



Jaarverslag 2019

Stichting Cambium

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'A. & P.', is written next to the date.

Inhoudsopgave

Jaarverslag

Voorwoord

1. Kerntaken en organisatie

- 1.1 Kerntaak
- 1.2 Organisatie

2. Strategisch Beleid

- 2.1 De missie
- 2.2 De visie
- 2.3 Geprioriteerde doelen
 - 2.3.1 Passend onderwijs
 - 2.3.2 Resultaatgericht werken
 - 2.3.3 Sluitende begroting
 - 2.3.4 Professionaliteit
 - 2.3.5 Organisatiestructuur en management
- 2.4 Externe ontwikkelingen

3. Organisatorische ontwikkelingen en governance

- 3.1 Code Goed Bestuur
- 3.2 Besturingsfilosofie
- 3.3 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)
- 3.4 Samen werken en leren
- 3.5 Ontwikkelingen van het leerlingenaantal

4. Onderwijs en Kwaliteitszorg

- 4.1 Kwaliteitsonderzoeken door de inspectie
- 4.2 Monitoring onderwijskwaliteit
- 4.3 Resultaten
- 4.4 ICT
- 4.5 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
- 4.6 Anti-pestbeleid en Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling
- 4.7 Aanne- en verwijderingsbeleid
- 4.8 Meldingen en klachten
- 4.9 Besteding prestatieboxgelden
- 4.10 Externe contacten
- 4.11 Middelen onderwijsachterstanden
- 4.12 Toekomstige ontwikkelingen

5. Personeel

- 5.1 Formatie en mobiliteit
- 5.2 Scholingsbeleid
- 5.3 Vervangingsbeleid
- 5.4 Besteding werkdrukmiddelen
- 5.5 Payroll
- 5.6 Arbodienstverlening
- 5.7 Inzetbaarheidsbeleid
- 5.8 Toekomstige ontwikkelingen

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



6. Huisvesting

6.1 Onderhoud

6.2 Nieuwbouw Wezep en Hatter

7 Jaarverslag Raad van Toezicht

7.1 Samenstelling Raad van Toezicht

7.2 Werkgeversrol

7.3 Toezichtkader

7.4 Vergaderingen

7.5 Jaarlijkse evaluatie

7.5.1 Bevindingen

7.5.2 Acties naar aanleiding van jaarlijkse evaluatie

8. Financieel beleid

8.1 Financiële positie per balansdatum

8.2 Analyse van het exploitatieresultaat

8.3 Treasurystatuut

8.4 Continuïteitsparagraaf

8.5 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

8.6 Risicoparagraaf

Jaarrekening

Balans per 31 december 2019

Staat van baten en lasten 2019

Kasstroomoverzicht

Waarderingsgrondslagen

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

G-model

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Toelichting op de baten en lasten over 2019

Overige gegevens

Resultaatbestemming

Beleidsinfo

Controleverklaring

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020



Voorwoord

Met genoegen presenteer ik het bestuursjaarverslag over 2019 van Stichting Cambium. Door middel van het jaarverslag wordt zo transparant mogelijk verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid en wordt daar waar mogelijk een verbinding gelegd tussen de kwaliteit van ons onderwijs; in relatie tot het Strategisch Beleidsplan (SBP), jaarplan en de jaarrekening. Doel blijft om niet alleen de basis op orde te hebben, maar ook de lat hoog te leggen om te blijven verbeteren in kwalitatief hoogstaand onderwijs en vooruit te kijken.

Inleiding

Wij maken u deelgenoot van de ontwikkelingen in 2019 en leggen verantwoording af aan het ministerie van OC&W, de gemeenten waar onze scholen zijn gehuisvest, de ouders van de kinderen die onze scholen bezoeken, alle medewerkers van onze organisatie en de overige schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs in de brede regio. Het verslag is ook bedoeld voor alle andere belangstellenden die meer van onze organisatie willen weten. Dit verslag concentreert zich op de ontwikkelingen die de organisatie Cambium als geheel is aangegaan. Over de ontwikkelingen op de scholen kunt u lezen in de jaarverslagen van de afzonderlijke scholen. Deze zijn te vinden op de websites van de scholen, maar zijn ook op te vragen bij de directeur van de betreffende school.

Afgelopen jaar was het vierde, afsluitende, schooljaar van de uitvoering van het SBP "Vol verwondering op reis". Dat betekent ook dat wij gestart zijn met een (ver)nieuw(d) SBP; ook weer een cyclus van 4 jaar. De belofte van Cambium blijft dat wij tijdens onze reis kwaliteit bieden en wij bemoedigen elkaar door te zeggen: **Laten we op ontdekkingsreis gaan, ons verwonderen!**

Wij richten ons erop dat Stichting Cambium als onderwijsorganisatie bekend staat als een sterk merk met hoogwaardig onderwijs. Een organisatie waarin veel te leren is over het realiseren van kwalitatief goed onderwijs, met als metafoor 'vol verwondering op reis'. Dit heeft geleid tot een herijking van de missie en visie: onze opdracht. Alles wat we doen, vloeit voort uit de opdracht die we onszelf geven. Daarbij hebben we rekening gehouden met de trends en ontwikkelingen die we zien in de samenleving en in het onderwijs: de digitalisering van de samenleving, passend onderwijs, transitie jeugdzorg, decentralisatie huisvesting, nieuwe cao PO, de kaders van het Nationaal onderwijs akkoord (NOA) en geldende wet- en regelgeving.

Het jaar 2019 stond in het teken van het bereiken van een aantal belangrijke doelen, zoals het verder sturen op een gezond financieel en beheersmatig (meerjaren)beleid, het verder professionaliseren van medewerkers, het behalen van bevredigende (eind)resultaten van ons onderwijs en het bestuurlijk inrichten en vormgeven van passend onderwijs binnen onze deelregio. In Wezep en Hattem wordt hard gewerkt om samen met de gemeentes, andere schoolbesturen en externe partners de bouw van nieuwe scholen te realiseren. Deze scholen zullen als integraal kindcentrum (IKC) een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen in de leeftijd van 0 tot 12 jaar.

In dit jaarverslag leest u een toelichting op genoemde resultaten, welke stappen we verder hebben gezet en welke concrete resultaten zijn bereikt.

Wilt u meer weten over onze activiteiten of heeft u verder nog tips? Laat het ons weten via secretariaat@stichtingcambium.nl. Uw vragen of reacties zijn van harte welkom!

Wij danken u voor uw interesse in onze organisatie en wensen u veel leesplezier.

Ben Roeten,
Bestuurder

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



1. KERNTAKEN EN ORGANISATIE

1.1 Kerntaak

Stichting Cambium is een stichting voor Christelijk primair onderwijs. Onze kerntaak is het verzorgen van kwalitatief goed en aantrekkelijk onderwijs. Binnen de door Cambium aangegeven kaders bepalen de scholen zelf hun onderwijskundig beleid.

1.2 Organisatie

De organisatiestructuur van Cambium ziet er als volgt uit:

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het functioneren van de bestuurder en op het functioneren van de organisatie als geheel. De raad adviseert de bestuurder gevraagd en ongevraagd en functioneert als klankbord voor de bestuurder. De RvT is werkgever van de bestuurder. De taken van de bestuurder zijn vastgelegd in de statuten van Stichting Cambium. U vindt deze statuten op onze website www.stichtingcambium.nl. Meer informatie over de RvT staat in hoofdstuk 7.

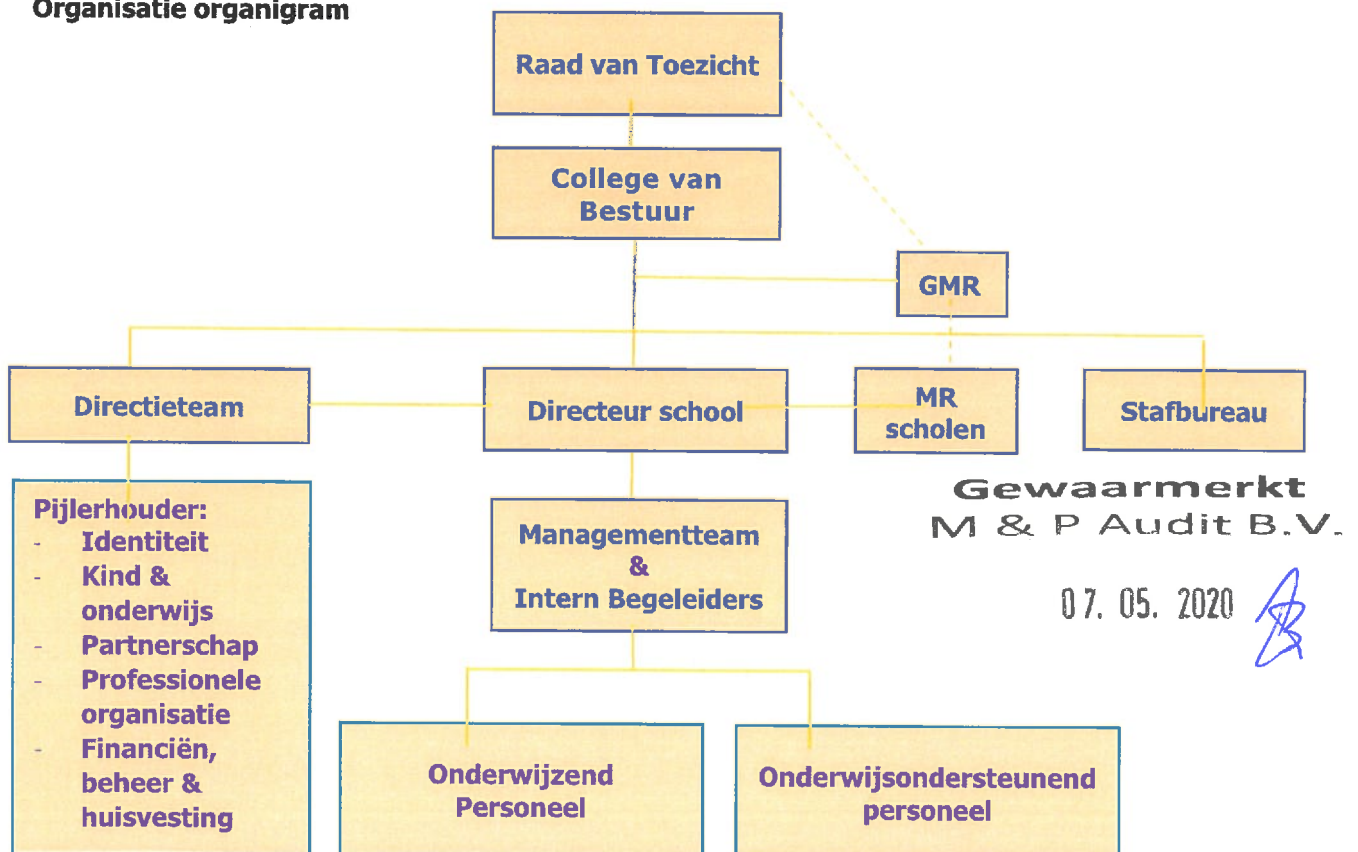
College van Bestuur

Het eenhoofdige College van Bestuur (CvB) is bevoegd gezag van Stichting Cambium. In de praktijk betekent dit dat het CvB als bestuurder alle portefeuilles beheert en integraal verantwoordelijk is voor het beleid van Cambium. De bestuurder legt verantwoording af aan de RvT. Tot de bestuurlijke taken behoren o.a. de verdere professionalisering van de organisatie en de stimulering van de kwaliteit van het onderwijs. De bestuurder staat in verbinding met de scholen en behartigt externe belangen. De bestuurder stuurt de directeuren van de scholen en de medewerkers van het stafbureau aan.

Het College van Bestuur bestaat uit:

Drs. B. (Ben) Roeten

Organisatie organigram



Overzicht aangesloten scholen

Naam school Brinnummer	Adres en plaats	Directeur	Leerlingen per 1-10-2019
Van Heemstraschool 05PA	Uilennest 10 8051 HB HATTEM	Elvrie Croes	189 leerlingen
Jan Jaspersschool 09CA	De Meenthe 28, 8051 KV HATTEM	Hermeline Pap	212 leerlingen
Het Talent 09CB	Rhijnsburglaan 7a 8181 XW HEERDE	Harm Kroeze	348 leerlingen
Wereldwijs 11FG	Griftstraat 8 8181 VZ HEERDE	Henk van de Vis	245 leerlingen
De IJsselvallei 05TU	Kloosterakkers 10 8194 LS VEESEN	Bert Harmsen	61 leerlingen
De Rank 05UO	Ruitersveldweg 10 8091 HV WEZEP	Christa Mensonides	192 leerlingen
De Bron 06DV	Berberisstraat 11 8091 KK WEZEP	Elvrie Croes	218 leerlingen

Stichting Cambium

Bestuursnummer 41473
Postbus 18
PC en woonplaats 8180 AA Heerde
E-mail secretariaat@stichtingcambium.nl
Contactpersoon De heer B. Roeten
Telefoon 06 38149265
Email benroeten@stichtingcambium.nl

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020



2. STRATEGISCH BELEID

In 2019 is het vorige SBP afgerond en het nieuwe vastgesteld. Daarin hebben wij ten doel gesteld om gezamenlijk weer op reis te gaan met als opdracht: 'Laten wij op ontdekkingsreis gaan, ons verwonderen'. Dit beleidsplan is in nauwe samenwerking met de schooldirecteuren, Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR) en RvT tot stand gekomen. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste elementen uit dit plan toegelicht. Het beleidsplan wordt verder uitgewerkt in indicatoren per schooljaar. In de volgende hoofdstukken wordt verslag gedaan van de resultaten die zijn behaald op basis van de indicatoren 2019.

2.1 De missie

Wij gaan voor onderwijs dat ieder kind de ruimte geeft om op ontdekkingstocht te gaan. Onderwijs dat kinderen laat verwonderen over de wereld om hen heen. Medewerkers en kinderen mogen samen ontdekken wie ze zijn en hoe ze daarin tot groei kunnen komen. Elke ontdekkingstocht is anders, iedereen leert op zijn eigen wijze. Ons onderwijsaanbod sluit daarom ook aan op de verschillende interesses en mogelijkheden van kinderen en is gericht op leren met hoofd, hart en handen. Zo mogen wij samen ontdekken welke betekenis wij als wereldburgers mogen hebben in de samenleving van vandaag en morgen.

2.2 De visie

Wij geloven in de God van de Bijbel die ieder van ons uniek heeft geschapen. Wij zien het als onze opdracht om met kinderen op weg te gaan en hen zo te laten ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en willen betekenen als medemens. We beseffen dat we met elkaar verbonden zijn. Door te groeien en te delen met alle betrokkenen, kinderen, ouders, medewerkers, bestuurder en leden van RvT, mogen wij tot onze bestemming komen in een steeds veranderende maatschappij. Onze wereld biedt zoveel om je over te verwonderen, het is de beste plek om te leren!

2.3 Geprioriteerde doelen

Pijlers	Belangrijke hoofdthema's	Ambities 2019-2023
Identiteit <i>Hoofdstuk 2</i>	<i>Dialogo over christelijke Identiteit</i>	Onze scholen zijn christelijk; dat is terug te zien in het onderwijs, te 'proeven' in alles wat we doen.
Kind & Onderwijs <i>Hoofdstuk 3</i>	<i>Onderwijs dat doet verwonderen</i>	Wij bieden kwalitatief goed onderwijs, dat aansluit op de verschillende interesses en mogelijkheden van kinderen in een veranderende samenleving.
Partnerschap <i>Hoofdstuk 4</i>	<i>Onderwijs maak je samen</i>	Onderwijs maak je samen, in verbinding met de ander; daarom streven wij naar partnerschap met ouders, de wijk, de gemeenschap, bedrijven, jeugd-zorginstellingen en de scholen om ons heen.
Professionele organisatie <i>Hoofdstuk 5</i>	<i>Leiderschapsontwikkeling</i> <i>Professionele medewerkers</i> <i>Samen werken en leren</i>	Bij Cambium werken professionele medewerkers die, in verbinding met de ander, willen en kunnen werken aan de opdracht van Cambium. Samen vormen we een lerende organisatie waarin zowel kinderen als medewerkers optimaal tot persoonlijke ontwikkeling en groei komen.
Financiën, beheer & huisvesting <i>Hoofdstuk 6</i>	<i>Goed georganiseerd</i>	Wij zijn goed georganiseerd; gericht op kwaliteit (onze opdracht), met oog op de toekomst en financieel gezond.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

2.3.1 Passend onderwijs

Cambium biedt iedere leerling binnen de scholen een passend arrangement, dat het kind in staat stelt zijn of haar (cognitieve, creatieve, sociale enz.) talenten optimaal te ontwikkelen. De scholen spannen zich er daarom voor in dat alle kinderen, dus ook leerlingen met een ondersteuningsvraag, in hun eigen woonplaats naar school kunnen gaan. Mocht een school een kind met een ondersteuningsbehoefte geen hulp kunnen bieden, dan gaat de school na of dit kind op een andere school in de buurt, met een passend arrangement in de extra ondersteuning, zijn schoolloopbaan kan vervolgen. Pas wanneer geen enkele school het kind met de ondersteuningsvraag kan opvangen, vindt er een verwijzing plaats naar het speciaal (basis)onderwijs.

Op grond van Wet Passend Onderwijs is het Samenwerkingsverband PO 2305 opgericht. Dit samenwerkingsverband heeft een eigen directeur, staf en medezeggenschapsorgaan. Via de adviesraad, netwerk- en bestuurs-bijeenkomsten, evenals nieuwsbrieven en beleidsdocumenten is de achterban hierbij zoveel mogelijk betrokken.

Cambium is in de persoon van de bestuurder vertegenwoordigd in het bestuur van dit samenwerkingsverband. Hiermee ziet Cambium erop toe dat de zorg en dus het geld zoveel mogelijk in de scholen en bij het kind terecht komt. Gedacht moet worden aan extra aandacht en begeleiding voor kinderen die de basisvaardigheden voor taal en rekenen niet machtig zijn en/of sociaal emotioneel erg kwetsbaar zijn. Maar het kan ook gaan om een speciaal onderwijsprogramma voor excellente leerlingen die op hun eigen niveau uitgedaagd moeten worden. Wij willen de nadruk leggen op breed ontwikkelen en leren op eigen niveau in een veilige omgeving.

2.3.2 Resultaatgericht werken

Bij alle scholen van Cambium investeren wij intensief in resultaatgericht werken als instrument om het taal- en rekenonderwijs in de breedte te verbeteren. Dit gebeurt via een heldere kijkwijzer, frequent klassenbezoek en extra (externe) ondersteuning bij de uitvoering van de methoden voor o.a. begrijpend lezen, rekenen en coachingstrajecten voor team en individuele leerkrachten. Daar waar nodig wordt ter ondersteuning aan de leerkracht een klassen- of onderwijsassistent aangesteld. Er is een frequente monitoring op de voortgang van de resultaten. Deze monitoring laat over het algemeen een positief resultaat zien.

Bij onderzoeken van de onderwijsinspectie in voorgaande jaren is gebleken dat alle scholen het oordeel 'voldoende' hebben gekregen. Daarmee wordt voldaan aan de wettelijke eisen voor basiskwaliteit. Dat is mede bereikt door goede analyses van o.a. de resultaten. In een aantal gevallen is door directeur, ib'er en de bovenschools kwaliteitsmedewerker een lichte variant van een verbetertraject ingezet. Dat kan op verschillende niveaus in de school en er wordt gekeken waar extra ondersteuning nodig is om de onderwijskwaliteit op een hoger niveau te brengen. Er is in het algemeen op alle scholen sprake van een positieve ontwikkeling voor wat betreft o.a. tussentijdse resultaten en verbeteringen op didactisch niveau van leerkrachten, inclusief onderwijskundig leiderschap bij de betreffende ib'er en directeur.

2.3.3 Sluitende begroting

De ingezette reorganisatie van enkele jaren geleden heeft opnieuw geleid tot een positief exploitatieresultaat in 2019. Uitgangspunt is om zonder reorganisatie tussentijdse financiële tegenvallers op te kunnen vangen. Dat is o.a. mogelijk door het tijdelijk inhuren van extern personeel, anticiperen op de personele gevolgen van leerlingenkrimp en beleidsrijk begroten m.b.v. meerjarenbegrotingen.

Er is een Treasurystatuut en een meerjaren- en liquiditeitsbegroting. Voor een AO/IB handboek, waarin alle (financiële) administratieve processen zijn beschreven, is een conceptvorm klaar. Dat wordt in 2020 vastgesteld.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

2.3.4 Professionaliteit

Een van de kernwaarden uit het beleidsplan is: drijvende krachten achter hoogwaardig onderwijs. In het directieteam (DT) en op de scholen zijn deze begrippen operationeel vertaald in gedrag, zoals het open staan voor feedback en het geven daarvan. Ook binnen de gesprekkencyclus is professioneel gedrag onderwerp van gesprek, daar het onderdeel is van de competenties waar men op moet scoren. Het elkaar, middels professionele dialoog, blijven aanspreken op gemaakte afspraken blijft belangrijk.

2.3.5 Organisatiestructuur en management

Er is ook het afgelopen jaar verder geïnvesteerd in en gestuurd op een meer efficiënte organisatiestructuur en de goede samenwerking tussen het CvB, de RvT, het DT en het centraal bureau/stafbureau (CB). De combinatie van de organisatiestructuur en de samenwerking met deskundige adviseurs, vakmanschap, eigenaarschap, analyseren en sturen op opbrengsten, governance-scan, professionaliteit van medewerkers en reflectie op het professioneel handelen maken Stichting Cambium tot een stabiele onderwijsorganisatie.

Centraal Bureau

In het SBP is opgenomen dat het de ambitie van Cambium is om een professionele organisatie te zijn waarbij sprake is van goed toezicht en goed bestuur.

In het kader van deze ambitie zijn wij allen gericht op het voortdurend borgen van goede structuren en kaders en een goed samenspel tussen CvB-RvT, CvB-DT en CvB en het CB. Met name de samenwerking tussen de bestuurder en het CB is hierin van belang. De ondersteunende rol van externe adviseurs voor de pijlers kind en onderwijs, professionele organisatie en financiën, beheer en huisvesting is onontbeerlijk. Zij zijn 'de ruggengraat' van de organisatie en leggen de basis voor goed bestuur. De stafmedewerkers ondersteunen de bestuurder en de externe adviseurs bij de inrichting en voorbereiding van verschillende overleggen en hebben daarbij een belangrijke functie bij signalering en coördinatie. De structuur, kaders en rollen voor alle partijen zijn helder en bieden een stevige basis voor de verdere doorontwikkeling van de bestuurlijke managementcyclus. Het werken via de managementcyclus is de afgelopen jaren als werkstructuur verder geïmplementeerd.

Het CB is ondersteunend bij de verdere uitbouw van een effectieve en heldere managementcyclus. Het zwaartepunt van de CB-werkzaamheden binnen de managementcyclus is gecentreerd rondom de vergaderingen van staf, RvT, GMR en DT. We doorlopen via een cyclische benadering de jaarplanning. Het formaliseren van de afspraken heeft bijgedragen aan het versterken van de professionele cultuur.

De bestuurder, de stafmedewerkers en de externe adviseurs ontmoeten elkaar voortdurend in wisselende samenstellingen. Tijdens een gezamenlijk overleg worden tenminste twee keer per jaar doelen, ontwikkelingen, acties en uitdagingen met elkaar afgestemd.

2.4 Externe ontwikkelingen

In de omgeving van Cambium spelen zich enkele ontwikkelingen af die van belang zijn voor onze scholen. De demografische ontwikkeling is hiervan de belangrijkste.

De komende jaren verwachten wij in alle drie gemeenten, waar Cambium scholen heeft, een verdere daling van het aantal leerlingen. Deze ontwikkeling is al meerdere jaren aan de gang en is te merken in grote delen van Nederland. Als gevolg hiervan zullen de leerlingaantallen op de meeste Cambium scholen (blijven) dalen. Voor onze scholen en voor de organisatie als geheel heeft dit tot gevolg dat het personeelsbestand verder gereduceerd zal moeten worden. Ook zal de leegstand in de schoolgebouwen toenemen.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020



Met diverse partners in de regio: de drie gemeenten, RvT, GMR en CvB wordt samengewerkt om de gevolgen hiervan op te vangen. De uitgangspunten bij het bepalen van het beleid zijn: onderwijs en kwaliteit, bereikbaarheid en betaalbaarheid. Wij gaan de komende jaren de uitdaging aan om het marktaandeel te vergroten.

Een blijvende uitdaging binnen het onderwijs is de uitvoering van de Wet Passend Onderwijs (WPO). Volgens deze wet zijn schoolbesturen verantwoordelijk voor het verzorgen van goed onderwijs voor alle leerlingen die zich aanmelden. Dit betekent dat de scholen aan elke leerling zoveel mogelijk onderwijs op maat moet aanbieden. In het kader van de WPO maken wij deel uit van het samenwerkingsverband PO 2305.

Sinds de decentralisatie van het buitenonderhoud ontvangen wij nu zelf het geld voor het buitenonderhoud. Op basis van een meerjarenonderhoudsplan (MOP) is een prioriteitenlijst opgesteld om de volgorde van buitenonderhoud te bepalen. Nieuwbouw blijft onder de verantwoordelijkheid en bekostiging van de gemeente vallen.

Tenslotte merken we binnen het primair onderwijs dat de druk op de onderwijsbudgetten toeneemt. Subsidieregelingen op gemeenteniveau zijn versoerd of helemaal afgeschaft. Toch ziet Cambium het als een uitdaging om met minder middelen goede onderwijskwaliteit te blijven leveren, uitgevoerd door medewerkers die tevreden zijn.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020



3. ORGANISATORISCHE ONTWIKKELING EN GOVERNANCE

3.1 Code Goed Bestuur

Cambium onderschrijft en hanteert de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs welke door de PO-raad is vastgesteld. Cambium draagt er zorg voor dat zij voldoet aan de bepalingen en richtlijnen die in de Code Goed Bestuur zijn opgenomen. We werken met heldere overlegstructuren, duidelijke kaders en er is sprake van een goed samenspel in een dialoog tussen het CvB en de RvT. Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats op de kwaliteit van toezicht en samenwerking tussen CvB en RvT. De verbeterpunten die hieruit voortkomen worden opgenomen in de agenda van de RvT en de bestuurder voor het volgende jaar.

Om als onderdeel van 'goed bestuur' op kwaliteitsverbetering te sturen, werken wij systematisch aan kwaliteitsverbetering. De bovengenoemde zelfevaluatie wordt met de zgn. Cambium View, een speciaal programma digitaal, ondersteund. Scholen en het bestuurskantoor bewegen hiermee van onbewust naar bewust bekwaam en is er sprake van verandering en groei. Met het monitoren van de verbeterpunten via de PDCA-cyclus ontstaat een borging van de verandering.

3.2 Besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie van Cambium gaat uit van onze opdracht (zie hoofdstuk 1 SBP 2019-2023) en is te herkennen aan kernwaarden. Dat wil zeggen dat wij in ons handelen en besturen gericht zijn op groei, op de toekomst en op elkaar. Het geeft richting aan de wijze waarop wij met elkaar samenwerken, wat op stichtingsniveau en op schoolniveau wordt uitgevoerd. Wij zien onszelf als rentmeesters, voelen ons verantwoordelijk voor de opdracht waartoe wij gesteld zijn en leggen verantwoording over ons handelen af.

3.3 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR handelt volgens de Wet medezeggenschap op scholen. Hierin staan de algemene bevoegdheden, taken en informatierechten beschreven en ook worden de instemmings- en adviesbevoegdheden benoemd. Verder heeft de GMR een huishoudelijk reglement, een reglement en een statuut.

Om zo volledig mogelijk te zijn, zijn voor onderstaande weergave de notulen van de vergaderingen van het afgelopen jaar geraadpleegd.

In 2019 zijn er de volgende instemmings- dan wel adviesverzoeken (niet limitatief) ingediend door het bestuur en behandeld door de GMR:

- ✓ Meerjarenbegroting
- ✓ Bestuursformatieplan 2020
- ✓ Strategisch beleidsplan 2019 - 2023
- ✓ Uitgangspunten begroting en formatie 2020
- ✓ Begroting 2020
- ✓ Meldcode Kindermishandeling en/of huiselijk geweld

Daarnaast is de GMR geïnformeerd over de onderstaande zaken:

- ✓ Tussentijdse- en eindrealisatie Strategisch beleidsplan 2015 - 2019
- ✓ Jaarverslag vertrouwenspersoon
- ✓ Verzuimanalyse 2018
- ✓ Accountantsverslag 2018
- ✓ Managementrapportage
- ✓ Stand van zaken projecten Cambium

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020



Stichting Cambium hecht er aan de medezeggenschap in een transparante organisatie zo goed mogelijk tot haar recht te laten komen.

De GMR kent een dagelijks bestuur dat overleg voert met de bestuurder en staf over met name de agenda voor de GMR. De leden van dit dagelijks bestuur waren in 2019:

- Riëtte Dokter, voorzitter t/m juli;
- Daniëlle Libert, voorzitter v.a. augustus;
- Petra van de Vosse, secretaris t/m juli;
- Christiaan v.d. Vlekkert, secretaris v.a. augustus.

In een eigen jaarverslag informeert de GMR aan alle bij Stichting Cambium betrokken personen de werkzaamheden van het afgelopen jaar.

3.4 Samen werken en leren

Wat wij voor onze leerlingen willen, willen we ook voor onszelf: we zijn niet alleen gericht op het leren van kinderen, maar ook op onze eigen ontwikkeling. We vinden het daarom vanzelfsprekend dat we samenwerken en samen blijven leren. Dat doen wij als medewerkers onderling binnen het team maar ook met medewerkers van andere Cambium- of partnerscholen. Samen creëren we het Cambium-onderwijs en weten we meer dan alleen. We verwachten van elkaar dat elke medewerker van Cambium vanuit de eigen verantwoordelijkheid en met een professionele houding werkt. Dat betekent dat wij allen optimaal gebruik maken van onze eigen kwaliteiten en die van anderen en, met open mind, gericht zijn op het uitwisselen van ervaringen en good practices.

Medewerkers van Cambium reflecteren regelmatig op de eigen praktijk en zijn in staat feedback te ontvangen en om te zetten naar eigen ontwikkelpunten. Samen leren, maken wij ook concreet door opleidingsplekken te bieden aan aanstaande leerkrachten. Dit geeft ons nieuwe inzichten en frisse blikken. Ook zetten wij studenten in om onderzoeken te doen en adviezen te formuleren op relevante onderwijskundige thema's.

Wij stimuleren onze medewerkers om zichzelf zowel binnen als buiten Cambium verder te ontwikkelen. We stimuleren deelname aan masteropleidingen en streven ernaar dat 10% van onze leraren een masteropleiding gedaan heeft of volgt. Daarnaast bieden we onze medewerkers allerlei andere leervormen aan in de Cambium Academie waardoor zij zich kunnen ontwikkelen, onder andere door: netwerken, professionele leergemeenschappen (PLG's), onderzoeken, reflectie, intervisie, coaching, school video-interactiebegeleiding (SVIB), collegiale consultatie, portfolio, etc. Dit doen wij omdat medewerkers het beste tot hun recht komen als zij doen waarin zij geloven.

IB-netwerk

Een van de doelen van het IB-netwerk is het bespreken van de actualiteiten en elkaar op de hoogte houden van de ontwikkelingen binnen het vakgebied. In de bijeenkomsten vindt telkens een verkenning en uitwisseling plaats van de actuele thema's. Binnen Cambium is de functie van IB herschreven en met instemming van de personeelsgeleding van de GMR vastgesteld.

Andere thema's die behandeld zijn:

PDCA cyclus, passend onderwijs en het schoolondersteuningsprofiel, SBP, managementrapportages (Maraps), ontwikkelingsperspectief, onderwijsresultaten, analyseren van toetsen en audits.

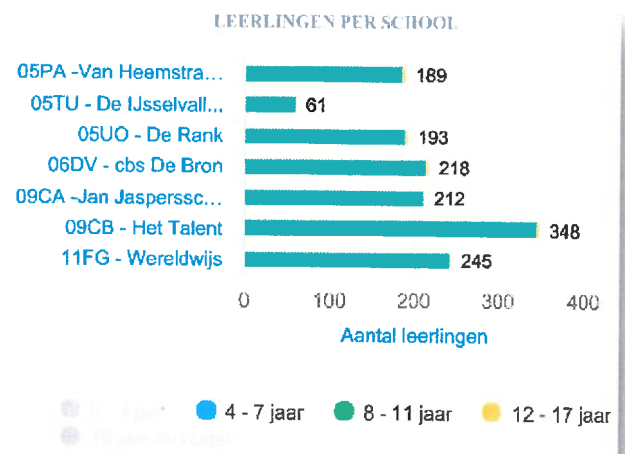
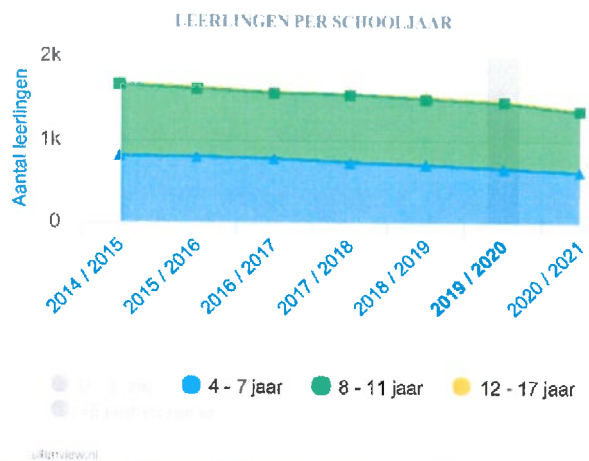
Het sterker neerzetten van de cyclus van resultaatgericht werken, analyseren, aanbod en planning is geborgd. Formats groepsplannen, pedagogisch-didactische overzichten en andere ondersteunende middelen worden op alle scholen ingezet. Binnen het netwerk maken de intern begeleiders gebruik van elkaars expertise om gezamenlijk ontwikkelpunten op te pakken.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

3.5 Ontwikkeling van het leerlingenaantal

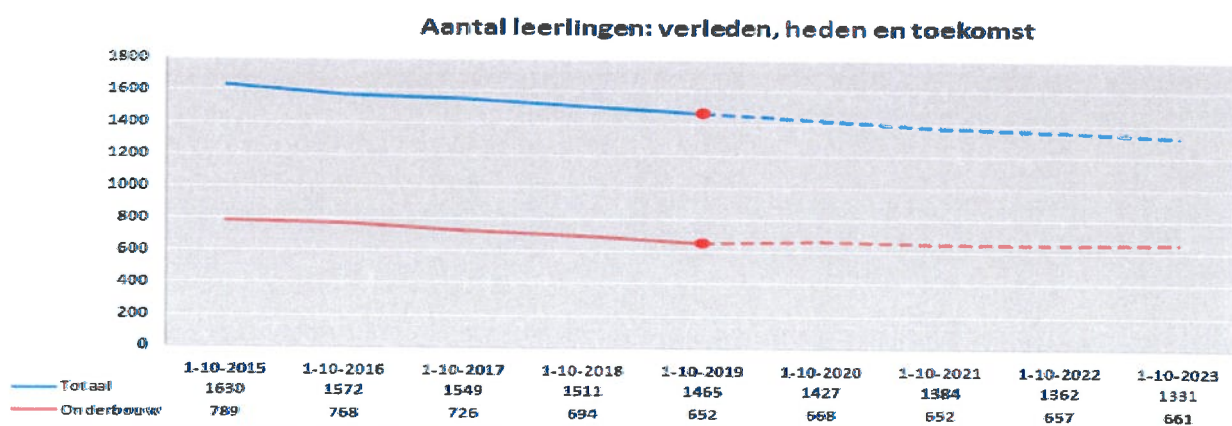
Stichting Cambium heeft scholen in een krimpgebied: de Noordoost-Veluwe. Demografische ontwikkelingen laten zien dat er doorgaande leerlingenkrimp te verwachten is. Samen met de betrokken directeuren, gemeenten, Netwerkgroep Krimp PO-raad, RvT en de GMR besteden wij vanuit ons PR-beleid aandacht aan het beperken van de krimp en de gevolgen daarvan. Als Cambium maken wij ons sterk voor het behoud van onze scholen, ook in de kleine kern Veessen. Onze scholen hebben een belangrijke maatschappelijke functie en zijn een toegevoegde waarde voor de gemeenschap.

Het is onze uitdaging om onze scholen zo in te richten dat wij kunnen voldoen aan onze opdracht op de korte en lange termijn. Daarbij houden we rekening met de ontwikkelingen in de omgeving. Wij streven ernaar het 'marktaandeel' binnen de gemeenten, waarin onze scholen staan, te verhogen. Hierbij zijn onze ambities leidend.



Per 1 oktober 2019 kregen 1466 leerlingen onderwijs op onze scholen. Daarvan was 1 leerling onbekostigd. Op 1 oktober 2018 was het aantal 1511 en het jaar daarvoor 1548 en in 2016 nog 1573. Dat betekent dat de Cambiumscholen in 2019 in totaal 107 leerlingen minder hadden dan in 2016. Dat is in vier jaar tijd een terugloop van 6,9%. Hieraan ligt een teruglopend geboortecijfer en een grote uitstroom met de groepen 8 ten grondslag.

Uit onderstaande prognose is de dalende trend zichtbaar. Bron: Verus (Vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs)



Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

4. ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

4.1 Kwaliteitsonderzoeken door de inspectie

Cambium is er veel aan gelegen dat de onderwijskwaliteit op haar scholen minimaal voldoende is en blijft. Wij leggen echter de lat hoger: wij gaan voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs en dat betekent dat wij inzetten op groei in kwaliteit.

Voor het voeren van een gestructureerd kwaliteitsbeleid is een beleidsstuk vastgesteld. Wij stellen onszelf de vraag: Waar ligt, op verschillende niveaus, strategisch, tactisch en operationeel, voor de komende jaren de bestuurlijke opgave en welke richtinggevende uitspraken zijn daarin leidend?

Monitoring en borging van onderwijskwaliteit is gekoppeld aan de interne en externe kwaliteitsaudits. Door de onderwijsinspectie worden alle scholen periodiek bezocht. Binnen Cambium is de laatste jaren gericht gewerkt aan onderwijsverbeteringen en zijn alle scholen als voldoende beoordeeld. De aanpak die tot nu toe gehanteerd is, is o.a. het realiseren van een (grondige) analyse op de vakgebieden die het meest onder druk staan. Wij richten deze beter in. De aangestelde onderwijskundig adviseur ondersteunt de scholen bij verbetertrajecten.

Interne kwaliteitsonderzoeken, o.l.v. de werkgroep Auditing, hebben een meer prominente rol binnen onze organisatie. Enkele directeuren en IB'ers zijn via de PO-raad opgeleid tot Auditor. Na de eerste ronde van interne audits in 2016, o.l.v. een extern bureau, dat verbonden is aan de PO-raad, heeft er in 2019 een tweede ronde plaatsgevonden. De bevindingen zijn door de scholen weer opgenomen in hun jaarplan. Mede door het volgen van deze plannen en het doorvoeren van verbeteringen zijn de door de onderwijsinspectie bezochte scholen als voldoende gekwalificeerd.

Het afgelopen jaar is gekeken om de audits op een lerende manier in te zetten: in plaats van lijstjes af te 'vinken' worden vragen gesteld aan de scholen om zo de mensen te laten 'vonken'. Dit in samenwerking met EC Adapt Zwolle, die vanuit het samenwerkingsverband lerende audits in gaat zetten, gericht op de onderwijskwaliteit en de ontwikkelvragen van de school zelf.

De monitoring onderwijskwaliteit vindt ook plaats in de halfjaarlijkse Marap-gesprekken met bestuurder, kwaliteitsmedewerker Kind en Onderwijs en de betreffende directeur en intern begeleider van de school. N.a.v. het gesprek worden actiepunten geformuleerd.

4.2 Monitoring onderwijskwaliteit

In 2019 hebben wij een aanzet gegeven tot het maken van een kwaliteitsmonitor en de eerder genoemde lerende audits. Daarin hebben wij geformuleerd welke concrete doelen wij stellen om te ontwikkelen naar een professionele leergemeenschap en naar het leren in een rijke leeromgeving voor leerlingen en leraren. Deze concrete doelen worden steeds stapsgewijs samen op basis van de bereikte resultaten van het schooljaar aangevuld, gewijzigd of wellicht geschrapt.

Deze evaluatie vindt jaarlijks, binnen de teams en het directieoverleg, plaats in mei voorafgaand aan het nieuwe schooljaar. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de kwaliteitscyclus.

Deze kwaliteitsmonitor kan daarom ook gezien worden als een groemonitor voor de komende jaren.

De monitor is in drie delen opgebouwd.

1. Concrete doelen op het realiseren van de basiskwaliteit op basis van wet- en regelgeving dat zijn de kwaliteitsgebieden uit het onderzoekkader van de Onderwijsinspectie.
 2. Concrete doelen op de drie hoofdthema's van het SBP.
 3. Concrete doelen van de school op basis van de analyse van 1 en 2 en de audit die is afgenomen.
- Bij het formuleren van de doelen stellen wij, dat het haalbare, concrete doelen in één schooljaar zijn. Dat betekent dat er op schoolniveau bepaald wordt welke doelen als eerste gerealiseerd gaan worden.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020



4.3 Resultaten

Algemeen

De kwaliteitsmedewerker en de bestuurder maken, ter voorbereiding op de management-monitorgesprekken met de directeuren en IB'er, een integrale analyse van o.a. de eind- en tussentijdse resultaten, de bevindingen en adviezen vanuit de audits (inclusief inspectierapport) en het School- en Jaarplan. De risico's, ontwikkelingen en interventies worden dan in kaart gebracht. Deze vormen een onderdeel van het cyclisch meerjaren-kwaliteitsbeleid op schoolniveau en worden ook met alle IB-ers en directeuren van de scholen gezamenlijk besproken in maart. Als daartoe aanleiding is, worden op schoolniveau ontwikkelingstrajecten voor het team, een deelteam of individuele leerkrachten afgesproken.

De resultaten van de IEP-afname (eindtoets) worden in het DT, samen met de IB'ers, geanalyseerd en er worden afspraken gemaakt over interventies. Directeuren krijgen zo meer inzicht in de sterke kanten van collega's en collega-scholen. Het effect is dat de organisatie meer naar een lerende organisatie groeit. Bij een onvoldoende score van de inspectie volgt een intensief controle- en begeleidingstraject. Scholen die onvoldoende scores bij de eindtoets krijgen derhalve extra begeleiding op verschillende niveaus (schoolleiding, IB, team). In het kwaliteitsdocument is dit verder uitgewerkt.

Eindresultaten

Op alle scholende wordt de IEP afgenomen als eindtoets. Van de 206 leerlingen in de groepen 8 hebben 204 leerlingen deelgenomen aan de eindtoets, 4 leerlingen hoefden niet mee te doen. Achteraf telden uiteindelijk van 4 leerlingen de scores niet mee vanwege een lager intelligentieniveau ($IQ < 80$), uitstroom naar praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs, beperkte cognitieve capaciteiten op het gebied van taal én rekenen en/of sinds korte tijd in Nederland (in groep 7 of 8 ingestroomd).

Het landelijke IEP-gemiddelde was 81,8, ondergrens afhankelijk van het percentage gewogen leerlingen. Het ongecorrigeerde gemiddelde van de Cambiumscholen lag op 80,0. Na correctie kwam het gemiddelde uit op 80,3. Zes van de zeven scholen scoren, na correctie, boven de ondergrens van de school. Alleen De Rank scoort onder de ondergrens.

In onderstaande tabel zijn de verschillende scores per school te zien.

Eindtoetsscores per school

School	Aantal lln.	Score
CBS De Bron	34	78,2
CBS De Rank	24	79,1
CBS Het Talent	37	81,2
CBS Wereldwijs	34	81,6
De IJsselvallei	12	84,4
Jan Jaspersschool	24	80,5
PC BS Van Heemstraschool	39	79,3
Bestuursgemiddelde	204	80,3
IEP Landelijk gemiddelde		81,8

Bron: BIEP Dashbord

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



De IEP-resultaten zijn besproken in het directeurenteam in juni 2019. Ook is gekeken naar de verdeling van de leerlingen als het gaat om de referentieniveaus en is een vergelijking gemaakt met vorig jaar als het gaat om het aantal leerlingen dat het fundamenteel (1F) of streefniveau (1S of 2F) heeft behaald. Vanaf 1 augustus 2020 zal de onderwijsinspectie kijken naar de percentages leerlingen die 1F of 1S/2F hebben behaald, gebaseerd op drie eindtoetsen (drie schooljaren). De nieuwe schoolweging (maat om rekening te houden met de leerlingpopulatie) a.d.h.v. het onderwijsresultatenmodel wordt hierin meegenomen.

Vervolg- en beleidsmaatregelen n.a.v. de uitkomsten van bovenstaande analyse

Met alle directeuren, kwaliteitsmedewerker en IB'ers is tijdens de Marapbespreking de eindtoetsscore doorgenomen en is gekeken naar de huidige groep 8 om te bepalen welke acties nodig zijn voor een voldoende eindtoetsscore. Op een van de scholen is meegekeken met het plan van aanpak voor groep 8 volgend schooljaar. De school heeft de groep goed in beeld.

Inspectieoordeel

De inspectie heeft in 2017 het bestuur van Stichting Cambium gecompimenteerd met de manier waarop het sturing geeft aan de cultuurverandering binnen de organisatie en er voor zorgt dat iedereen in de organisatie graag van en met elkaar wil leren. Het bestuur heeft met de zgn. 'beslismatrix' n.a.v. de eindresultaten goed zicht op de kwaliteit van de scholen. Daarmee is voor iedereen tijdig duidelijk wanneer het bestuur vindt dat er mogelijk iets niet helemaal goed gaat op een school en welke maatregelen er dan genomen moeten worden.

Van alle scholen is het inspectieoordeel **voldoende**

4.4 ICT

Het digitale netwerk voor het stafkantoor en de scholen wordt door verschillende bedrijven beheerd. In 2019 is besloten het netwerkbeheer voor zowel het stafkantoor als op alle scholen onder te brengen bij een bedrijf. De uitwerking daarvan zal grotendeels daarvan in 2020 plaatsvinden.

Tot nu wordt er door leerlingen en medewerkers voornamelijk binnen het platform van Office 365 gewerkt. Vanuit de missie van Cambium krijgt ieder kind ruimte om op ontdekkingstocht te gaan. Hierbij omarmt Stichting Cambium dat de ontdekkingstocht verschillend is en ieder kind anders leert. Dit vertaalt zich ook door in de mate van autonomie die de 7 scholen beleven binnen de stichting. Er is wel behoefte aan een solide digitale basis waarbinnen op het gebied van ICT samengewerkt kan worden. Mede om die reden heeft Cambium ervoor gekozen om als stichting volledig over te gaan op de digitale leer- en werkomgeving van Google. Er is dus gelegenheid om onderling op een eenduidige manier samen te werken. Er is echter vrijheid op schoolniveau, om op het gebied van inzet en devices eigen keuzes te maken. Kortom: rust en eenduidigheid in het secundaire proces faciliteert vrijheid en creativiteit in het primaire proces.

Daarnaast is ervoor gekozen een centrale en gedragen visie te ontwikkelen op leren met ICT. Daarmee krijgen scholen richting en inspiratie om de mogelijkheden van ICT te benutten voor het lerende kind. Stichting Cambium zal de komende jaren investeren in de implementatie van de nieuwe leer- en werkomgeving. Dat is zowel op het gebied van hard- en software als voor de inzet van een ICT-coördinator die onderwijskundige ondersteuning bij dit traject kan bieden.

4.5 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Per 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van kracht geworden. Deze algemeen geldende Europese regelgeving geldt ook voor het onderwijs. Voor de verwerking van persoonsgegevens van kinderen (onder de 16 jaar) zijn specifieke beschermende clausules ingebouwd.

Als verwerkersverantwoordelijke voldoet het schoolbestuur aan een aantal vereisten.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

- *Technische en organisatorische maatregelen*

Er zijn passende technische en organisatorische maatregelen genomen om de privacy van persoonsgegevens te waarborgen.

- *Datalekken*

Er is een protocol opgesteld m.b.t. datalekken waarin wordt omschreven aan wie en binnen welke termijn deze moeten worden gemeld.

- *Verwerkingsregister*

Er wordt een verwerkingsregister bij gehouden. Dit register bevat een overzicht van de soorten persoonsgegevens die verwerkt worden, met welk doel dit gebeurt en welke maatregelen de bestuurder neemt om de gegevens te beschermen.

Door de bestuurder is in een beleidsplan vastgelegd hoe de AVG binnen Stichting Cambium nageleefd wordt en hoe aan bovenstaande vereisten wordt voldaan.

Vanuit de wettelijke eis is door Cambium een onafhankelijke Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld. Deze functionaris werkt samen met Werkgroep AVG van Cambium. Deze werkgroep gaat slagvaardig te werk en heeft voldoende kennis van de processen binnen het schoolbestuur en de scholen. De werkgroep heeft kennis van ICT, personeelszaken, IB-werkzaamheden of leerling- en personeelsadministratie.

De FG heeft de volgende taken:

- voorzitter Werkgroep AVG;
- direct aanspreekpunt en contactpersoon voor het bestuur wat AVG-gerelateerde aangelegenheden betreft;
- draagt op maat gemaakte stukken aan;
- adviseert over toepassing van de AVG;
- treedt op bij incidenten zoals datalekken en fungeert (daarin en daarbuiten) als contactpersoon met Autoriteit Persoonsgegevens;
- fungeert als aanspreekpunt voor ouders en personeel wat signalen van mogelijke privacy-overtredingen betreft.

De werkgroep komt periodiek bij elkaar voor het bespreken van alle AVG-zaken.

In 2019 was er sprake van 2 incidenten. Deze zijn vastgelegd in het 'Meldingsformulier beveiligingsincidenten/datalek'. Van deze 2 meldingen is 1 melding aangemerkt als datalek. Dit betrof het, zonder toestemming, verspreiden van de foto van een leerling in de digitale nieuwsbrief. Desbetreffende ouders zijn geïnformeerd en er is mondeling en schriftelijk excuus aangeboden. De betreffende ouders stelden dit op prijs en hebben afgezien van vervolgstappen.

4.6 Anti-pestbeleid en Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling

Alle scholen van Cambium gebruiken een eigen anti-pestprotocol dat aansluit bij het gekozen anti-pest programma. Op elke school is ook een interne contactpersoon aanwezig die o.a. gericht is op het signaleren van huiselijk geweld en kindermishandeling. Op iedere school is er aandacht voor de meldcode en hoe te handelen bij een vermoeden van misstanden. Hiervoor hebben de medewerkers een training gevolgd. In 2019 is de tekst van meldcode geactualiseerd en het zgn. afwegingskader erin opgenomen.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



4.7 Aanne- en verwijderingsbeleid

Cambium heeft een aanname- en verwijderingsbeleid. In principe zijn alle kinderen welkom op één van de scholen. Er wordt geen onderscheid gemaakt op grond van levensbeschouwing, cultuur of beperking. Voor toelating zijn de procedures omschreven in het beleid. Bij zowel toelating als verwijdering worden de wettelijke eisen gevolgd. Ook schorsing en bijbehorende protocollen staan omschreven, voorbeeldbrieven ten behoeve van de schooldirecteuren zijn in dit beleid opgenomen. Om ouders inzicht te geven over welke ondersteuningsmogelijkheden een school beschikt is het schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld. Hierin heeft de school vastgelegd welke ondersteuning geboden kan worden. Elke school heeft het SOP op de website geplaatst.

4.8 Meldingen en klachten

Ouders weten de schooldirecteur, interne en externe vertrouwenspersoon en de klachtencommissie te bereiken met hun vragen. In het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon (EVP) over 2019 is vermeld dat er geen klachten of meldingen binnengekomen zijn.

De externe vertrouwenspersoon kan door betrokkenen bijgestaan worden voor opvang, ondersteuning en begeleiding van een klager. Daarbij is van belang om te luisteren naar betrokkenen, te werken aan het opbouwen van een vertrouwelijke relatie en te komen tot een goede definitie van de klacht/zorg om daarna samen mogelijke stappen te onderzoeken.

De externe vertrouwenspersoon is achterwacht voor de schoolcontactpersonen en vraagbaak voor de schoolcontactpersoon. Wanneer er trends te zien zijn of opvallende zaken naar voren komen zal de externe vertrouwenspersoon aanbevelingen doen richting een directeur of het CvB.

De externe vertrouwenspersoon, alle interne vertrouwenspersonen en een staf lid komen eens per 1½ jaar bij elkaar om actuele ontwikkelingen en belangrijke informatie uit te wisselen.

4.9 Besteding prestatieboxgelden

Naast de lumpsumgelden ontvangen wij middelen via de zogenaamde prestatiebox. Scholen kunnen dit geld naar eigen inzicht gebruiken voor cultuureducatie, voor taal en rekenen, wetenschap en techniek, talentontwikkeling en professionalisering van leerkrachten en schoolleiding.

Algemeen doel van de regeling is om de prestaties van leerlingen, leraren en schoolleiders te vergroten en de samenhang binnen het leergebied kunstzinnige oriëntatie te vergroten en de kwaliteit van cultuureducatie te verhogen.

De gelden van de prestatiebox zijn als volgt besteed:

Soort uitgave	Bedrag
Beschikbaar	€ 300.308
Nascholing	€ 181.763
Deskundigenadvies	€ 10.837
Studiereizen, studiedagen en conferenties	€ 13.140
Schoolbegeleiding	€ 33.517
Culturele vorming	€ 13.653
Duurzame inzetbaarheid	€ 75.077
Totaal	€ 327.988

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



4.10 Externe contacten

PO-raad en Schoolleidersregister

Stichting Cambium denkt mee in verschillende landelijke onderwijsorganisaties. Zo zijn we vertegenwoordigd in het netwerk van bestuurders en het netwerk Auditteam van de PO-raad en maken we via de bestuurder deel uit van de registratiecommissie van het schoolleidersregister.

Passend onderwijs

In het samenwerkingsverband PO 2305 werken meerdere schoolbesturen samen op het gebied van passend onderwijs. Dit samenwerkingsverband vertegenwoordigt scholen in de gemeenten Dalfsen, Dronten, Hattem, Heerde, Kampen, Oldebroek, Olst-Wijhe, Raalte, Staphorst, Zwartewaterland en Zwolle.

Lokale Educatieve Agenda (LEA)-overleg

Jaarlijks vindt er met de drie afzonderlijke gemeenten LEA-overleg plaats. Bij dit overleg zijn ook de vertegenwoordigers van de kinderopvang aangeschoven. Het creëren van voorschoolse educatie, IKC's, transitie jeugdzorg/passend onderwijs, de samenwerking binnen de brede school en bewegings- en taalonderwijs zijn binnen de drie gemeenten belangrijke onderwerpen.

4.11 Middelen onderwijsachterstanden

Tot augustus 2019 was het opleidingsniveau van de ouders bepalend (door zgn. weging van een leerling) om het landelijke budget voor onderwijsachterstanden te verdelen. De ontvangen vergoedingen voor onderwijsachterstanden maken deel uit van de eigen schoolformatie.

Vanaf augustus 2019 is de regeling veranderd en wordt gebruik gemaakt van een vastgesteld achterstandsscore per school. Deze wordt vastgesteld op basis van indicatoren van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Stichting Cambium heeft in het jaar 2019 € 24.194 ontvangen. Daarvan was € 22.941 bestemd voor de Bron en € 1.253 voor Wereldwijs.

De nieuwe onderwijsachterstandenscores per school worden voorjaar 2020 bekend gemaakt.

4.12 Toekomstige ontwikkelingen

In het strategisch beleidsplan heeft Cambium de focus gelegd op de brede ontwikkeling en de talenten van de leerling. Wij bereiden leerlingen steeds meer voor op een wereld die wij niet nog kennen. Ze krijgen later banen die nu nog niet bestaan. Wij zullen leerlingen andere dingen moeten leren om optimaal voorbereid te zijn op de samenleving in de 21ste eeuw. De manier waarop wij omgaan met kennis en leren, en daarmee de wijze waarop wij onderwijs aanbieden, verandert naar een nieuwe balans tussen kennisoverdracht en het ontwikkelen van vaardigheden.

Daarbij verandert het onderwijsaanbod door meer aandacht te besteden aan toekomstgerichte vaardigheden, zoals:

- experimenteren en onderzoeken
- gepersonaliseerd leren (eigenaarschap, growth mindset)
- denkvaardigheid (kritisch, oplossingsgericht, divergent en hogere orde denken)
- creativiteit (creatief werken en denken)
- informatieverwerking (ICT, media, technologie, robotica)
- tolerantie en respect (samenwerken)

Leerlingen worden hierdoor de komende jaren beter voorbereid op en toegerust voor een wereldgerichte samenleving. In 2019 is een beleidsstuk 'Toekomstgericht Onderwijs' gemaakt met daarin het plan om door middel van PLG's nieuwe onderwijsstructuren te zoeken en uit te werken. Daarbinnen zal geleerd en ontwikkeld worden op eigen niveau. Vanuit het systeem gedacht gaat hier de ontwikkeling van leraren en leerlingen samen op. De werktitel hiervoor is 'Werkplaatsen'. Nadere uitwerking van de inrichting hiervan zal in de loop van schooljaar 2020-2021 opgepakt worden door een PLG.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

5. PERSONEEL

5.1 Formatie en mobiliteit

Naast het gebruikelijke natuurlijke verloop door beëindiging van tijdelijke uitbreidingen van contracten aan het einde van het schooljaar 2018-2019 en het vervallen van payrollcontracten, zijn in de loop van 2019 in totaal 6 medewerkers op eigen verzoek met ontslag gegaan, 2 op basis van gewichtige omstandigheden, 3 personeelsleden genieten van keuzepensioen.

Betrekkingsomvang naar functiegroep

Leeftijd	Directie	OOP	OP	Totaal
<=25		2.0	3.9	5.9
25-34		3.3	30.2	33.5
35-44	0.8	1.3	20.5	22.6
45-54	0.7	2.5	11.9	15.1
55-59	1.5	4.3	7.4	13.2
60+	2.7	1.1	8.1	11.9
Totaal	5.7	14.5	82.0	102.2

Leeftijdsgroep	Man	Vrouw	Totaal
<=25	2	8	10
25-34	6	45	51
35-44	8	31	39
45-54	1	26	27
55-59	5	18	23
60+	5	12	17
Totaal	27	140	167

Al enige jaren hebben wij een eigen vervangingspool. Wij hebben ernaar gestreefd 6% van onze formatie aan te stellen in de vervangingspool, conform de afspraken zoals die gemaakt zijn tussen de samenwerkende besturen binnen het pakket Slim & Akorda. Dit streven is niet gehaald en in 2019 is steeds meer gebleken dat wij niet kunnen voldoen aan de gestelde eisen vanuit het pakket Slim & Akorda.

Cambium heeft te maken met een lichte krimp, maar deze wordt ruimschoots opgevangen door de flexibele schil en het natuurlijk verloop binnen de stichting. Het is belangrijk om de verdeling van de flexibele schil binnen de scholen van Cambium niet hoger dan 10% van de formatie in de school te laten zijn.

Jaarlijks vullen werknemers het loopbaanformulier in waarin wensen t.a.v. talentmobiliteit, meer- en minder werken en professionalisering worden geïnventariseerd. Wij maken werk van talentmobiliteit. Er zijn geen gedwongen overplaatsingen geweest. Talentmobiliteit en de inrichting van de vervangingspool zijn in samenwerking met de senior HR-adviseur en de directeuren naar tevredenheid uitgevoerd.

5.2 Scholingsbeleid

Binnen de werkgroep Professionalisering is het scholingsbeleid omschreven. Dat is in plaats gekomen van het kweekvijverbeleid. Scholingsbeleid is onderdeel van professionaliseringsbeleid waarbij elke medewerker op basis van een plan in aanmerking kan komen voor scholing dat in het beleid omschreven is.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

Scholingsbeleid een onderdeel van de cyclus t.b.v. begroting en formatie. Dit betekent dat n.a.v. de loopbaangesprekken ook de inventarisatie voor de individuele- en teamscholing voor het schooljaar daarop plaatsvinden. Belangrijk onderdeel daarvan is de Scope Academie en de begeleiding startende leerkrachten.

5.3 Vervangingsbeleid

Cambium gaat voor hoge kwaliteit, groei en ontwikkeling. We streven naar verbinding tussen scholen en medewerkers, met als doel verbeteren door innoveren en het delen van expertise.

Er zijn diverse redenen waarom een leerkracht afwezig kan zijn. De meest voorkomende redenen zijn ziekte, zwangerschap, ouderschapsverlof, studie en andere rechtspositioneel beschreven verloven. Cambium vindt het belangrijk dat, ook als de reguliere leerkracht afwezig is, de lessen worden gegeven door een gekwalificeerde leerkracht.

Cambium hanteert in het vervangingsbeleid de volgende uitgangspunten:

- het vervangingsbeleid moet bijdragen aan kwalitatief goed onderwijs. De afwezige willen we laten vervangen door een gekwalificeerde medewerker;
- het vervangingsbeleid moet voldoen aan de van toepassing zijnde (nieuwe) wet- en regelgeving waaronder de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) en de CAO-PO;
- Cambium wil goed werkgeverschap tonen voor zowel vaste medewerkers als de mensen die werkzaam zijn in de flexibele schil;
- het vervangingsbeleid dient aan te sluiten bij de specifieke kenmerken en wensen van Stichting Cambium.

Flexibele schil

Voor de continuïteit en voor de kwaliteit van het onderwijs is het noodzakelijk dat afwezige leerkrachten vervangen kunnen worden. Er is daarom behoefte aan een flexibele schil van professionele medewerkers. Mensen uit de flexibele schil worden voornamelijk ingezet ten behoeve van vervanging, tijdelijke werkzaamheden, specialistische werkzaamheden en het voorkomen van risico's op financieel en arbeidsrechtelijk gebied.

De Flexibele schil kent hiermee drie gradaties:

- 1) vaste medewerkers;
- 2) interne flexibele medewerkers. Deze bestaat uit:
 - medewerkers op losse inval binnen de samenwerkende schoolbesturen binnen Slim & Akorda;
 - medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst;
 - medewerkers met een min/max-contract (tijdelijk);
 - medewerkers die een tijdelijke uitbreiding kunnen krijgen;
- 3) externe flexibele medewerkers. Deze bestaat uit:
 - gedetacheerden (anders dan Slim& Akorda)
 - payrollmedewerkers
 - zzp'ers

5.4 Besteding werkdrukkiddelen

De werkdrukkiddelen die ontvangen zijn vanaf 1 augustus 2018, zijn met ingang van het schooljaar 2018/2019 ingezet op alle scholen. Op iedere school is in het team het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien en bepalen. In het gesprek over de aanpak van de werkdruk is besproken welke maatregelen er in de school nodig zijn om de werkdruk te verminderen. Op basis van dit gesprek is door de schoolleider en het bestuur een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de extra werkdrukkiddelen in 2019/2020.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

Dit bestedingsplan is ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR (PMR). Ook over de niet-bestede middelen zijn door de schoolleider/het bestuur in samenspraak met het team en de PMR nadere bestedingsafspraken gemaakt conform de doelen en verwachtingen van het bestedingsplan. De bestedingsplannen zijn in overleg met het CvB van Stichting Cambium, met instemming van de PMR en na goedkeuring van het toezichthoudend orgaan uitgevoerd door de inzet van extra personeel.

De middelen zijn met name gebruikt voor het vrij roosteren van reguliere leerkrachten, inzet van extra personeel op administratieve zaken, ondersteuning in leerlingenbegeleiding, ICT-ondersteuning, inzet van vakdocenten en -coördinatoren.

Op basis van het leerlingenaantal van 1 oktober 2017 is bepaald dat Stichting Cambium een totaal van € 245.160 voor werkdrukmiddelen heeft ontvangen in schooljaar 2018-2019. Volgens de registratie van de inzet is totaal € 252.519 besteed.

Voor schooljaar 2019-2020 wordt uitgegaan van een bedrag van € 339.975. Van dat totaal in de maanden augustus tot en met december 2019 verbruikt: € 120.570 waar voor deze maanden € 141.656 beschikbaar was. Voor een aantal scholen zal in 2020 sprake zijn van een instroomgroep, zodat het kleine verschil alsnog ingezet zal gaan worden.

In de evaluaties blijkt dat deze werkdrukmiddelen goed besteed zijn.

5.5 Payroll

Via Talenten Onderwijs Pool (TOP), dienst van Akorda, wil Cambium voorkomen dat door de terugloop van leerlingen teveel vaste leerkrachten in dienst zijn. Het opbouwen van de hierboven genoemde flexibele schil is essentieel om te zorgen dat Cambium financieel gezond blijft en kan inspelen op de komende krimp. Dit betekent dat nieuwe leerkrachten vaak op basis van payroll worden ingezet om verplichtingen te voorkomen.

Bij het aangaan van contracten wordt door het administratiekantoor en in overleg met de directies beoordeeld of risico's ontstaan voor herbenoemingsverplichtingen voor Cambium en het verhalen van een werkloosheidsuitkering. Door het creëren van de flexibele schil (payroll) wordt dit risico sterk verkleind. Als sprake is van het toekennen van een ww-uitkering ontvangt Cambium een afschrift van UWV, waarna nogmaals wordt beoordeeld of er sprake is van een voormalig personeelslid met een voorrangsbenoemingsverplichting. Over het algemeen zijn toegekende uitkeringen ontstaan vanuit vervangingsbetrekkingen zonder herbenoemingsverplichting.

5.6 Arbodienstverlening

Cambium werkt samen met Arbodienstverlener Perspectief. Deze samenwerking wordt als positief ervaren. Tegelijkertijd is het van belang om kritisch te blijven en tijdig te evalueren of de arbodienstverlener blijft aansluiten bij de veranderende vraagstelling/ondersteuningswens.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020

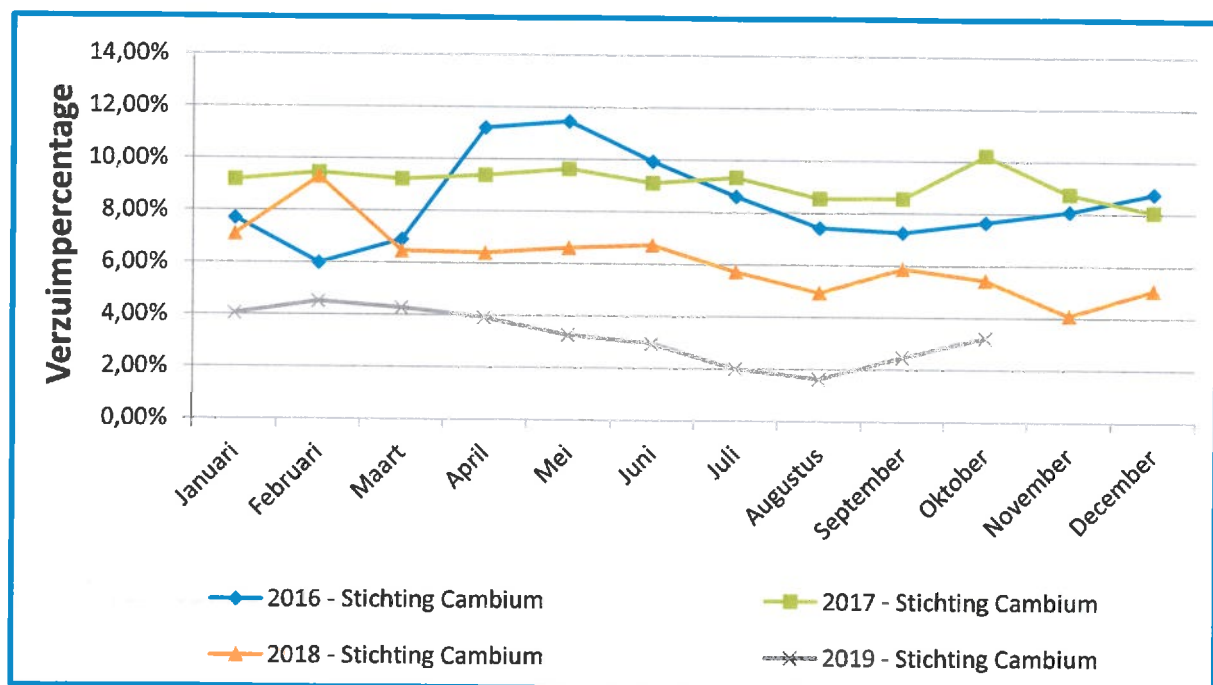


Vitaliteit

Verzuim op peildatum 31 december in vergelijking met voorgaande jaren:

	Verzuim 2018	Meldings- frequentie 2018	Verzuim 2019	Meldings- frequentie 2019
CBS De Bron	12,56	0,7	3,31	0,6
CBS De IJsselvallei	10,06	0,7	14,62	0,2
CBS De Rank	4,22	0,3	5,84	0,3
CBS Het Talent	0,84	0,5	2,45	0,1
CBS Wereldwijs	2,95	0,6	1,65	0,1
Jan Jasperschool	6,49	0,9	3,63	0,6
Van Heemstraschool	5,34	0,7	1,85	0,5
Bestuursbureau	0,14	0,1	0,00	0,0
Cambium Totaal	5,26	0,6	3,76	0,3

Verzuim per maand t/m oktober 2019:



In verband met de overgang naar een ander administratiesysteem bij Akorda zijn de verzuimcijfers van november en december niet in bovenstaande lijngrafiek opgenomen. Het verzuimpercentage van het laatste kwartaal van 2019 is iets toegenomen tot 5,37%. Om bovenstaande reden is dit cijfer gebaseerd op data uit het systeem van de Arbodienst Perspectief. Ten opzichte van de maanden ervoor kan er een afwijking in berekening zitten. Dit is niet significant en heeft geen gevolgen voor een analyse van de cijfers.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020

Vergelijking met landelijke cijfers op basis van kalenderjaren

gegevensbron: Vervangingsfonds oktober 2019 (gecorrigeerde cijfers)

	Verzuim 2017	Verzuim 2018	Verzuim 2019
Verzuim Cambium	7,51	5,26	3,76
Verzuim Landelijk	5,6	5,9	Nog niet bekend
Frequentie Cambium	0,56	0,65	0,3
Frequentie Landelijk	0,9	1,1	Nog niet bekend

Landelijke cijfers geven het verschil weer tussen onderwijzend en onderwijs-ondersteunend personeel. Binnen Cambium werken we met totale cijfers van het gehele personeel, zowel onderwijzend en onderwijs-ondersteunend personeel.

Het landelijk ziekteverzuimpercentage en de meldingsfrequentie vertonen een stijgende lijn. Voor 2019 is bij Stichting Cambium daarentegen een sterke daling te zien. Zowel het percentage als de frequentie is sinds 2017 ongeveer gehalveerd. De hieronder omschreven aandacht voor de vitaliteit van de medewerkers blijkt vruchten af te werpen.

Er is bij een aantal scholen sprake van langdurig ziekteverzuim. Waar invloed uitgeoefend kan worden zijn acties uitgezet. Vanwege een griepgolf aan het einde van het jaar, is een kleine stijging volgens verwachting. Een aantal langlopende dossiers is in afrondende fase en zal naar verwachting voor de zomervakantie afgesloten kunnen worden. Het hoge verzuim op de IJsselvallei is verklaarbaar door langdurige afwezigheid van twee medewerkers. Dit verzuim heeft binnen een kleine school als de IJsselvallei grote invloed op de cijfers.

Het verzuimbeleid is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van medewerkers. Het verzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van de volgende onderdelen:

- voorwaarden scheppen voor het goed functioneren van medewerkers
- zorg voor medewerkers, bevorderen van het welzijn van medewerkers
- arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten voorkomen
- verzuim tot een minimum beperken; terugbrengen onder de 4%

Onze cultuur is bepalend voor de manier waarop er met verzuim wordt omgegaan, ook wel verzuimtolerantie genoemd. Het gaat bij verzuim om een combinatie van factoren. De directeur speelt hierin een belangrijke rol. Het gaat bijvoorbeeld om hoe de directeur reageert op vragen in de werkomgeving of hoe goed de medewerkers in beeld zijn. De volgende onderdelen stimuleren werkhervatting:

- een open en positieve werksfeer waardoor sterke binding met werk en collega's ontstaat;
- signalering en interveniëren;
- goede werkomstandigheden creëren;
- verantwoordelijkheid toekennen, maar ook nemen en evalueren.

"Ziek worden is geen keuze, verzuimen is gedrag". Verzuim is er wanneer de medewerker besluit om niet te gaan werken. Daarbij speelt de zelfregie, een vorm van zelfbeschikking, een belangrijke rol. Waarbij het gaat om het maken van eigen keuzes.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.



Zelfregie werkt preventief ten opzichte van verzuim, het is een belangrijk onderdeel van het verminderen van gezondheidsklachten en een goede re-integratie. Zowel fysieke als geestelijke gezondheidsproblemen kunnen er voor zorgen dat de medewerker over onvoldoende capaciteiten en/of vaardigheden beschikt om te voldoen aan de gestelde eisen die hij nodig heeft voor een goede uitoefening van de functie.

Er zijn diverse factoren die het verzuim beïnvloeden. Een deel kan door de directeur worden beïnvloed, bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden, het schoolklimaat, de teamcultuur, de stijl van leidinggeven, de aandacht voor de individuele medewerker, versterking van de professionaliteit van de medewerker, etc. Een ander deel kan door de medewerker zelf worden beïnvloed, zoals gezond leven, versterking van de professionaliteit, tijdig problemen onderkennen en deze bespreken met de directeur. Tenslotte ligt een deel buiten de beïnvloedingssfeer van de directeur en de medewerker.

In het geval er een verzuimmelding heeft plaatsgevonden wordt er door alle partijen naar gestreefd, het herstel en de werkhervatting c.q. re-integratie zo spoedig mogelijk te laten plaatsvinden. Uitgangspunt in verzuimbegeleiding is wat de medewerker nog wèl kan in plaats van wat de medewerker nièt kan.

Middelen die worden ingezet om verzuim te beperken en/of te voorkomen zijn:

- individuele gesprekken met medewerkers;
- een met het team vastgesteld werkverdelingsplan dat bij de school past;
- competentiebevordering door middel van in- of externe begeleiding, scholing;
- loopbaan- en/of coachingsgesprekken, ondersteund met een smart (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsgebonden) geformuleerde vraagstelling;
- (Beleid) Sociaal Medisch Team (B)(SMT) overleg (gesprek tussen de bedrijfsarts, directeur en/of de vitaliteitsmedewerker);
- inzet van psychologische begeleiding, begeleiding door maatschappelijk werk, mediation, etc.;
- werkplekonderzoek, aanpassen van voorzieningen op de werkplek;
- preventief spreekuur (spreekuur over arbeidsomstandigheden);
- DT-overleg en teamvergaderingen, waar verzuim, welzijn en arbeidsomstandigheden op de agenda staan;
- signalen vanuit de medezeggenschapsraden;
- uitvoeren van Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en bijstellen van Plan van Aanpak;

In het DT-overleg wordt gesproken over:

- langdurig zieke medewerkers; prognoses en re-integratie-adviezen;
- medewerkers die frequent kortdurend ziek zijn;
- arbeidsgeschiktheid bevorderende maatregelen voor individuele medewerkers;
- verzuimcijfers en verzuimoorzaken;
- mogelijke preventieve maatregelen naar aanleiding van de verzuimanalyse;
- arbo- en verzuimbeleid en algemene zaken die van invloed zijn op de veiligheid, gezondheid en/of het welzijn van de medewerkers.

Cambium maakt gebruik van een netwerk van coaches. Afgelopen jaar hebben meerdere medewerkers gebruik gemaakt van loopbaancoaching, vitaliteitscoaching en re-integratie 2^e spoor.

Daarnaast maakt Cambium, afhankelijk van de vraagstelling, ook gebruik van andere begeleiders. Deze begeleiden zowel op individueel niveau, als op teamniveau. Dat wordt aangepast aan de ontwikkeling van het team, de individu en Cambium. Vaak wordt de expertise van Adapt ingezet.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

Samen met het Vervangingsfonds (Vf) is een plan van aanpak opgesteld met als doel het verzuim structureel te verlagen en onder controle te krijgen; het zgn. Plan V (V = verzuim). Een uitgebreide analyse van de verzuimsituatie ligt hieraan ten grondslag. In Plan V zijn de beoogde verzuimdaling en de praktische kant van een op Cambium gerichte aanpak vastgelegd. Om het uiteindelijke resultaat te kunnen meten, wordt er bij de start een 0-meting uitgevoerd en wordt afgesloten met een 1-meting. Hoofdthema is: Samen met de werknemer focus verschuiven van denken in beperkingen naar denken in mogelijkheden.

Succesvolle uitgangspunten blijken te zijn:

- kennis over verzuim verwerven;
- monitoren verzuimgegevens en –aanpak;
- borging;
- medewerkers informeren (Verzuimbrochure).

Eigen risico drager (ERD)

Stichting Cambium streeft ernaar eigenrisicodrager voor de Ziektewet te worden. Daarmee volgt Cambium de stimulans van het vervangingsfonds en het ministerie om voor ERD te kiezen. Dan draagt Cambium als werkgever de verantwoordelijkheid en voelt de urgentie voor een actiever beleid om het verzuim verder te verlagen.

In maart 2020 zal een nieuw startgesprek plaatsvinden rondom plannen rond het ERD-schap. Op basis van deze plannen zal een diepgaande analyse van de ziekteverzuimcijfers plaats moeten vinden, waarbij een evaluatie van het huidige beleid mogelijk is.

5.7 Inzetbaarheidsbeleid

We investeren in de inzetbaarheid van onze medewerkers met bijbehorende proactieve gespreksvoering. Dit is omschreven in ons strategisch beleid.

We vinden het heel gewoon om in gesprek te zijn over onze inzetbaarheid en onze rollen, taken en verantwoordelijkheden. Onze opdracht om kwalitatief goed onderwijs te blijven bieden en te innoveren laat geen ruimte voor stilstand. Wij vormen een vitale organisatie waarin wij samenwerken, van elkaar leren en zo groeien; elke dag opnieuw. De resultaten mogen er zijn en dat is iets om trots op te zijn. Ook de inspectie heeft dit bevestigd. We zijn op de goede weg.

Plezier in je werk is een belangrijke voorwaarde om de stappen te kunnen zetten die wij voor ogen hebben. Het geeft ons de kans om nog beter te functioneren en maakt dat wij minder vaak ziek zijn. De positieve ontwikkeling t.a.v. verzuimcijfers bevestigen dat. Dat is niet alleen goed voor onszelf maar ook voor de kinderen, de ouders en daarmee voor de kwaliteit van ons onderwijs. Vitale medewerkers vormen samen een levendige en gezonde organisatie.

Om de vitaliteit van onze medewerkers te bevorderen heeft Stichting Cambium gebruik van de inzet van een vitaliteitsadviseur en -coaches. Hiervoor is geld vrijgemaakt binnen de meerjarenbegroting. De gedachte achter deze investering is dat 'voorkomen beter is dan genezen'. De coach wordt schooloverstijgend ingezet als blijkt dat iemand stress ervaart. Elke medewerker verdient het om gezien te worden en ondersteuning te ontvangen wanneer dit nodig is. Een vitaliteitscoach kan die geven.

We zetten met elkaar, in samenwerking met het Vervangingsfonds, stappen om te komen tot een organisatie waarin de waarde van duurzaamheid, professionalisering en vitaliteit door alle geledingen doorleefd wordt.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



In de nieuwe cao-po van juni 2018 is o.a. het volgende afgesproken.

- de afspraken in de cao over tijd en verdeling van het werk zijn eenvoudiger en transparanter geworden;
- de verantwoordelijkheden beleggen we zo laag mogelijk in de organisatie. Met die uitgangspunten geeft elk team invulling aan het onderwijs op hun school, daarmee komt er meer professionele ruimte voor schoolteams.

De uitwerking hiervan vindt plaats in een werkverdelingsplan. In dit plan wordt, met instemming van de medezeggenschapsraad, neergelegd wat er in het komend schooljaar aan activiteiten plaats zal vinden op een school of binnen een team en de wijze van de verdeling van deze activiteiten over de medewerkers.

5.8 Toekomstige ontwikkelingen

Voor Stichting Cambium zijn de medewerkers een waardevolle kapitaal. Onze mensen bepalen de kwaliteit van het onderwijs en van de organisatie. In het strategisch beleidsplan is onverminderd aandacht voor een voortdurende doorontwikkeling van de scholen en de professionals. Belangrijkste thema's zijn het verbinden van medewerkers en versterken van hun positie. In de schoolomgeving draait het om leren. In de komende jaren blijven wij werken aan de versterking van onze professionele organisatie. Centraal thema daarbij is leiderschap.

Leiderschap is streven naar een gemeenschappelijk einddoel vanuit een onderlinge relatie, met respect voor elkaars capaciteiten en persoonlijkheid. Dit leiderschap is van toepassing op alle medewerkers van Cambium en gaat dan ook over het 'persoonlijk leiderschap' van iedereen; ook van kinderen. Leiders zijn in staat om omstandigheden te creëren waardoor mensen van binnen uit in beweging komen en zo in staat zijn een bijdrage te leveren aan het onderwijs.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020



6. HUISVESTING

6.1 Onderhoud

De komende jaren staat Cambium voor de uitdaging om een aantal IKC's te bouwen. De verwachting is dat binnen enkele jaren, naast de twee scholen in Heerde nog drie scholen onderdeel zullen gaan uitmaken van een nieuw IKC.

Daarnaast blijft het zaak om voor de toekomst de staat van de overige twee gebouwen goed te houden. Goede gebouwen zijn een belangrijke voorwaarde voor een optimale werk- en ontwikkelomgeving voor kinderen en medewerkers. De vraag leeft sterk bij ons of op termijn de rijksvergoedingen wel voldoende zullen zijn om de huisvestingsvoorzieningen kwalitatief op orde te houden. De daling van het aantal leerlingen, maakt die uitdaging groter. Bij leegstand van lokalen lopen kosten voor onderhoud en energieverbruik wel door. Met behulp van meerjaren-onderhoudsplannen (MOP) o.b.v. het meerjarig onderhoudsprogramma en investeringsoverzichten wordt gekeken naar een verantwoord behoud van onze schoolgebouwen binnen de financiële mogelijkheden. Met renovatie en nieuwbouw zal het gewenste onderwijs vorm krijgen in goede schoolgebouwen.

In 2019 was de situatie voor de 7 scholen van Stichting Cambium als volgt:

1. Hattem

Voor de Jan Jasperschool zijn de voorbereidingen voor renovatie zo ver gevorderd dat de werkzaamheden in 2020 en 2021 uitgevoerd zullen gaan worden.

De van Heemstraschool zal binnen enkele jaren onderdeel worden van een nieuw te bouwen scholendcluster.

2. Heerde

Voor de MFA en brede school in Heerde met Wereldwijs en Het Talent zijn afspraken gemaakt m.b.t. onderhoud in samenwerking met alle gebruikers.

3. Veessen

De IJsselvallei is na de fusie tussen twee scholen gehuisvest in een passend gebouw en toegerust voor kinderopvang.

4. Wezep

De Bron en De Rank zullen beiden onderdeel worden van een IKC. De nieuwbouw voor De Bron is in een vergevorderd stadium. De opening is gepland voor herfst 2020. Voor De Rank zal in het voorjaar van 2020 aanbesteding plaatsvinden.

6.2 Nieuwbouw Wezep en Hattem

Met de gemeenten Oldebroek en Hattem wordt samengewerkt om de bovengenoemde nieuwbouw van een aantal van onze scholen te realiseren. Stichting Cambium wordt daarin ondersteund door experts van Dion Vastgoed Support en ICS.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020 

7. JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

7.1 Samenstelling Raad van Toezicht

Mevrouw Y. (Yvonne) Kikkert (voorzitter)
De heer J.W. (Jan Willem) de Ruiters (penningmeester)
Mevrouw M. (Mirjam) Beekman
De heer E. (Erik) Karssing
Mevrouw I. (Inge) de Jager (2^e voorzitter)
De heer B. (Bernard) van Vreeswijk
De heer H. (Han) Boone

7.2 Werkgeversrol

De RvT vervult de werkgeversrol voor de bestuurder. In dat kader is afgesproken en vastgelegd dat de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht een voortgangsgesprek met de bestuurder houden. De RvT houdt daarnaast ook n.a.v. de eigen vergaderingen contact met directeuren en de GMR.

7.3 Toezichtkader

Er is een toezichtkader ontwikkeld waarin wordt aangegeven welke informatie de Raad van Toezicht nodig heeft om goed toezicht te kunnen (be)houden. Dit toezichtkader bestaat uit de volgende thema's:

- de financiële rapportage per 31 mei, 31 juli en 31 oktober;
- managementrapportage per half jaar;
- bestuursverslag en jaarrekening;
- (meerjaren)begroting;
- verzuimanalyse;
- resultaten onderwijs in de brede zin;
- rapportage inspectiebezoeken.

7.4 Vergaderingen

De RvT kwam in het verslagjaar meerdere keren bijeen. Naast de onderwerpen die op basis van het toezichtkader waren geagendeerd kwamen o.a. de volgende zaken aan de orde:

- rolvastheid vanuit good governance
- nieuw Strategisch BeleidsPlan (SBP) 2019-2023;
- financiën: Jaarrekening en begrotingen;
- algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
- voortgang stand van zaken uitvoering strategisch beleidsplan.

7.5 Jaarlijkse evaluatie

De RvT evalueert jaarlijks haar eigen functioneren en de remuneratiecommissie heeft met het CvB een evaluatie uitgevoerd op basis van een evaluatieformulier.

7.5.1 Bevindingen

Wet 'Goed onderwijs, goed bestuur'

Er heeft geen wanbeheer plaatsgevonden door de bestuurder(s) en/of de intern toezichthouder(s).

Scheiding bestuur en toezicht

In statuten en reglementen is het raad van toezichtmodel verankerd.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



Intern toezicht - wettelijke bepalingen

Het intern toezicht moet onafhankelijk van het College van Bestuur kunnen functioneren.

- Goedkeuringsbevoegdheid: de begroting en het jaarverslag zijn gerealiseerd.
- Het toezien op naleving wettelijke verplichtingen en code dient nog verder ontwikkeld te worden.
- Het toezicht op doelmatige en rechtmatige verwerving, bestemming en aanwending van de middelen en aanwijzen is gebeurd.
- Het aanwijzen van de accountant.

7.5.2. Acties naar aanleiding van jaarlijkse evaluatie

De RvT en het CvB gebruiken de bevindingen vanuit de evaluatie als aandachtspunten voor de doorontwikkeling van het toezicht en onderling functioneren.

Toolkit

Het CvB en de RvT hebben bij de opstart van de RvT basisdocumenten (SBP, ITK, BTK, Jaaragenda) opgesteld. Hier wordt systematisch gebruik van gemaakt. Het bestuur werkt met een zgn. beslismatrix. Op deze wijze is het voor iedereen duidelijk wanneer het bestuur risico's ziet en maatregelen gaat nemen.

- A. Planning en control - in dit kader zet de raad in op werkbezoeken ('schoolbezoeken') in de rol als toezichthouder met een vooropgestelde agenda;
- B. Evaluatie – de jaarlijkse evaluatie van de intern toezichthouders (en CvB) vindt plaats.
- C. Codes en gedragslijnen zijn ontwikkeld.

7.6 Professionalisering

Professionalisering is een kernproces van toezichthouden. Om deze taak goed uit te kunnen voeren, is het nodig bij te blijven. De RvT vindt professionalisering een belangrijk speerpunt. Goed functionerend toezicht vraagt allereerst om zelfkennis. Daarnaast is zowel inhoudelijke kennis als procedurele kennis van de sector van belang. Om deze reden hebben diverse RvT leden gerichte scholingen gevolgd.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



8. FINANCIËEL BELEID

8.1 Financiële positie per balansdatum

Ter beoordeling van de financiële positie van Stichting Cambium wordt gekeken naar het vermogens- en budgetbeheer. Het vermogensbeheer geeft aan wat de kapitaalbehoefte van de instelling is met als kengetal de kapitalisatiefactor en de kredietwaardigheid van een onderwijsinstelling met als kengetal de solvabiliteit.

Het budgetbeheer geeft de capaciteit aan van de onderwijsinstelling om tegenvallers op korte of middellange termijn op te vangen. Onderdeel van het budgetbeheer is de transactiefunctie; de middelen die benodigd zijn voor een soepele bedrijfsvoering. Een tweede onderdeel van het budgetbeheer is de financieringsfunctie; de middelen die moeten worden aangehouden om de materiële vaste activa te zijner tijd te kunnen vervangen. Tot slot wordt gekeken naar de bufferfunctie. Dit kengetal geeft aan of een onderwijsinstelling in staat is om risico's te dekken die niet beheersbaar zijn en niet kunnen worden voorzien. Het gaat om de volgende risico's:

- fluctuatie in leerlingenaantallen;
- financiële gevolgen van arbeidsconflicten;
- instabiliteit in de bekostiging;
- onvolledige indexatie van de bekostiging.

De balans van Cambium na resultaatbestemming ultimo 2019 is als volgt:

	31-12-2019	31-12-2018
ACTIVA	€	€
VASTE ACTIVA		
Materiële vaste activa	1.411.528	1.589.136
Totaal Materiële vaste activa	1.411.528	1.589.136
VLOTTENDE ACTIVA		
Vorderingen	511.789	491.172
Liquide middelen	3.787.460	3.359.466
Totaal vlottende activa	4.299.249	3.850.638
Totaal activa	5.710.777	5.439.774

	31-12-2019	31-12-2018
PASSIVA	€	€
Eigen vermogen	3.950.996	3.619.287
Voorzieningen	871.082	789.148
Langlopende schulden	67.133	94.944
Kortlopende schulden	821.566	936.395
Totale passiva	5.710.777	5.439.774

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

1. Vermogensbeheer

	Grenswaarde	2015	2016	2017	2018	2019
Solvabiliteit	30,0%	81%	81%	79%	81%	84%
Kapitalisatiefactor	35,0%	47%	52%	55%	54%	56%

De solvabiliteit (= Eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen) is in 2019 nagenoeg gelijk gebleven, wat aangeeft dat het eigen vermogen toereikend is om de normale financiële risico's op te vangen.

De kapitalisatiefactor, verhouding balanstotaal minus boekwaarde gebouwen tot de totale baten, beoogt tot uitdrukking te brengen dat onderwijsinstellingen misschien een deel van hun kapitaal niet of inefficiënt benutten voor de vervulling van hun taken. De vraag doet zich voor of de kapitalisatiefactor wel een goede maat is voor de wenselijke hoogte van het vermogen.

De financiële positie van Cambium is zeer gezond te noemen. De waarden van alle kengetallen zijn nagenoeg op het niveau gebleven ten opzichte van 2018. Een signaleringsgrens van de inspectie voor de liquiditeit is als de liquiditeit < 0,75 bedraagt, de liquiditeit bij Stichting Cambium bedraagt 5,2 en is dus ruim voldoende.

1. Overige kengetallen

	Grenswaarde	2015	2016	2017	2018	2019
Current ratio	0,5-1,5	3,0	3,3	3,2	4,0	5,2
Rentabiliteit gewone bedrijfsvoering	0%-5%	3,1%	2,6%	0,9%	0,6%	3,4%

De current ratio (verhouding vlottende activa en kortlopende schulden) is gestegen als gevolg van toegenomen liquide middelen en dalende kortlopende schulden. De liquide middelen zijn toegenomen door de verbeterde reguliere bedrijfsvoering en toename van de voorziening groot onderhoud.

In 2019 is er een positief exploitatieresultaat behaald, voornamelijk doordat de opbrengsten vanuit het Ministerie hoger zijn dan begroot. Voor een uitgebreide toelichting op exploitatieresultaat wordt verwezen naar de volgende paragraaf. Een signaleringsgrens van de inspectie voor de Rentabiliteit is bij 1 jaar < -10 %. Deze bedraagt 3,4 % en is dus binnen de gestelde normen.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



8.2 Analyse van het exploitatieresultaat.

	Jaarrekening 2019	Begroting 2019	Jaarrekening 2018
	€	€	€
Rijksbijdragen			
Rijksbijdragen OCW personeel	9.406.627	8.881.084	9.087.466
Overige overheidsbijdragen	19.107	17.976	22.521
Overige baten	162.977	192.829	144.798
	9.588.711	9.091.889	9.254.785
Lasten			
Personele lasten	7.457.208	7.468.602	7.294.926
Afschrijvingen	281.309	288.311	308.956
Huisvestingskosten	566.146	760.556	685.722
Overige instellingslasten	953.726	732.670	911.199
	9.258.389	9.250.139	9.200.803
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo baten en lasten	330.321	-158.250	53.982
Financiële baten en lasten			
Saldo financiële baten en lasten	1.387	8.250	4.246
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	331.709	-150.000	58.228
Resultaat	331.709	-150.000	58.228

Resultaat 2019

Het resultaat over 2019 is € 331.709 positief, € 481.709 hoger dan begroot.

De baten zijn € 496.822 hoger en de lasten € 8.250 hoger dan begroot.

Baten

De lumpsum bekostiging personeel is ten opzichte van 2018 gedaald ten gevolge van het dalende aantal leerlingen met € 70.153. De bekostiging voor het personeels- en arbeidsmarktbeleid is ten opzichte van 2018 gestegen met € 206.609. Deze gelden zijn ingezet op nascholing van het personeel. De bekostiging voor de materiële instandhouding is gestegen ten opzicht van 2018 met € 6.938. De bekostiging voor de Prestatiebox is gestegen met € 15.831. In 2019 is een bedrag van € 24.194 ontvangen voor het onderwijsachterstandenbeleid en € 149.967 voor de bijzondere aanvullende bekostiging primair onderwijs. Deze laatste bekostiging is ter financiering van de eenmalige uitkering aan de personeelsleden in februari 2020. Het Ministerie van OC&W heeft besloten dat deze bekostiging volledig moet worden verantwoord in het jaar 2019, daarentegen wordt een bestemmingsreserve gevormd voor de eenmalige uitkering die in februari 2020 aan het personeel wordt uitgekeerd. Deze eenmalige uitkering bedraagt € 252.308.

Voor de subsidie van zij-instromers is een bedrag van € 40.000 ontvangen, hiervan is € 25.438 in 2019 uitgegeven.

De ontvangen baten voor het Passend onderwijs zijn € 8.269 hoger dan in 2018. In 2019 heeft een afrekening plaatsgevonden over het boekjaar 2018 van € 23.459. Tevens zijn de private baten en lasten vanaf 2019 afzonderlijk verantwoord.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

Lasten

Personele lasten

De personele lasten liggen in de lijn van de begroting. Ten opzichte van 2018 zijn de personeelskosten echter € 184.695 gestegen. De oorzaak is gelegen in het feit dat de loonkosten als gevolg van de CAO verhoging aanzienlijk zijn verhoogd. Op payroll en extern personeel is meer ingezet. Er wordt een flexibele schil aangehouden om te voorkomen dat te veel verplichtingen in de toekomst worden aangegaan.

Onder de overige personele lasten is na de verhoging van het budget Personeels- en Arbeidsmarktbeleid extra geld besteed aan nascholingsprojecten. Tevens is een bedrag opgenomen ten laste van de personele lasten ten behoeve van transitievergoedingen conform de huidige wet- en regelgeving.

Overige lasten

De overige lasten zijn fors gedaald ten opzichte van 2018 door vrijval van de voorziening onderhoud ad € 101.057 van De Bron. Door de sloop van het schoolgebouw van de Bron, waarvoor de voorziening was gevormd, is de basis weggefallen en valt de voorziening vrij ten gunste van het resultaat. De overige lasten zijn iets gestegen ten opzichte van 2018 met name door hogere kosten public relations en marketingkosten en hogere kosten licenties.

8.3 Treasuryverslag

Treasury heeft bij Stichting Cambium als primaire functie het verzorgen van de betaalfunctie van Stichting Cambium. Secundair is het beheersen van het financiële risico en tertiair het reduceren van financieringskosten.

De primaire doelstelling van Stichting Cambium is werkzaam zijn op het gebied van het primair onderwijs; een en ander vastgelegd in artikel 2 van de statuten van de stichting. Als gevolg hiervan is het financieren en eventueel beleggen ondergeschikt aan de primaire doelstelling.

De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij Stichting Cambium is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. Dit wordt in de volgende doelstellingen en voorwaarden gesplitst:

- liquiditeit op korte en lange termijn
- lage financieringskosten
- liquideerbare en risicomijdende beleggingen
- kosteneffectief betalingsverkeer
- inzet rente-instrumenten

Op 31 december 2019 had Stichting Cambium beleggingen in de vorm van 2 spaarrekeningen. Op basis van de gewijzigde regelgeving en de daar aan gekoppelde eisen heeft Stichting Cambium in 2017 een nieuw treasurystatuut vastgesteld.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



8.4 Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf, aangevuld met paragraaf 8.5 en 8.6, wil het CvB van Cambium zicht geven op de verwachte exploitatieresultaten voor de jaren 2019 tot en met 2021 en de ontwikkeling van de vermogenspositie. Daarbij worden ook kengetallen ten aanzien van leerlingaantallen en het aantal medewerkers (in Fte) weergegeven.

Kengetal	Verslagjaar	Verslagjaar t+1	Verslagjaar t+2	Verslagjaar t+3
(stand 31/12)	2019	2020*	2021*	2021*
Personele bezetting in FTE				
• Directie	5,0	5,0	5,0	5,0
• Onderwijzend personeel	82,5	82,5	82,5	82,5
• Onderwijsondersteunend personeel	14,1	14,1	14,1	14,1
Leerlingaantallen	1.465	1.422	1.390	1.358

* Prognose

Balans

Kengetal	Verslagjaar	Verslagjaar t+1	Verslagjaar t+2	Verslagjaar t+3
(stand 31/12)	2019	2020*	2021*	2022*
Vaste activa				
- Materiële vaste activa	1.411.528	1.712.299	1.566.343	1.397.240
Totaal vaste activa	1.411.528	1.712.299	1.566.343	1.397.240
Vlottende activa	4.299.249	3.235.342	3.186.864	3.281.978
Totaal activa	5.710.777	4.947.641	4.753.207	4.679.218
Eigen vermogen				
- Algemene reserve	3.241.110	3.041.110	2.766.110	2.641.110
- Bestemmingsreserve publiek	326.696	74.388	74.388	74.388
- Bestemmingsreserve privaat	383.190	383.190	383.190	383.190
Totaal eigen vermogen	3.950.996	3.498.688	3.223.688	3.098.688
Voorzieningen	871.082	443.205	548.771	599.782
Langlopende schulden	67.133	24.822	0	0
Kortlopende schulden	821.566	980.926	980.748	980.748
Totaal passiva	5.710.777	4.947.641	4.753.207	4.679.218

* Prognose

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020

Staat van baten en lasten				
31-12-2019	2019	2020	2021	2022
		<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
- Rijksbijdrage	9.406.627	8.760.058	8.662.564	8.377.999
- Overige overheidsbijdragen/-subsidies	19.107	17.976	17.750	17.750
- Overige baten	162.977	198.251	207.103	207.103
Totaal baten	9.588.711	8.976.285	8.887.417	8.602.852
- Personeelslasten	7.479.621	7.381.030	7.449.920	7.105.799
- Afschrijvingen	281.309	301.329	288.556	267.703
- Huisvestingslasten	566.146	747.524	702.347	631.656
- Overige lasten	953.726	752.152	727.344	728.444
Totaal lasten	9.258.389	9.182.035	9.168.167	8.733.602
Saldo baten en lasten	330.321	- 205.750	- 280.750	- 130.750
Saldo financiële bedrijfsvoering	1.387	5.750	5.750	5.750
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0
Totaal resultaat	331.709	- 200.000	- 275.000	- 125.000

8.5 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

De beheersing van de processen is een belangrijk aandachtspunt van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Uitkomsten van de interne analyses in het kader van de planning en control cyclus, de interimcontrole van de accountant en de jaarlijks uitgevoerde accountantscontrole geven voldoende vertrouwen dat Cambium haar bedrijfsprocessen in de basis op orde heeft.

8.6 Risicoparagraaf

De voornaamste risico's waar Cambium zich de komende jaren voor geplaatst ziet met bijbehorende (mogelijke) gevolgen zijn:

Ontwikkeling leerlingaantallen

De krimp in leerlingaantallen zet zich de komende jaren door, het inschatten van de instroom is een onzekere factor. Op basis van de meest recente prognoses zijn diverse scenario's ontwikkeld en doorgerekend voor stichting Cambium. Daarbij is ook gekeken naar diverse samenwerkingsmogelijkheden en eventueel sluiten van schoolgebouwen.

Onderwijsresultaten

De investeringen die Cambium heeft gedaan in resultaatgericht werken als instrument om het taal- en rekenonderwijs op al onze scholen in de breedte te verbeteren, heeft ertoe geleid dat in 2019 alle scholen die door de inspectie van het Onderwijs zijn bezocht minimaal het basisarrangement hebben. Om de arrangementen te borgen en de resultaten nog verder te verbeteren blijven wij daarop investeren.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020

Wet- en regelgeving

In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat de onvoorspelbaarheid van de overheid een risico vormt. Van (voorgenomen) besluiten is niet altijd duidelijk wat de financiële consequenties zijn in meerjarenperspectief, terwijl schoolbesturen als Cambium wel al invulling geven aan meerjarenbeleid in de vorm van formatieplan, exploitatiebegroting en onderhoudsplan. Enkele onderwerpen voor de komende periode:

1. Passend onderwijs
2. Nieuwe regelgeving omtrent instandhouding kleine scholen;
3. De doordecentralisatie van het onderhoud aan de schoolgebouwen van de gemeenten naar het bevoegd gezag.
4. CAO PO, aanpassingen kunnen leiden tot hogere loonkosten welke mogelijk niet volledig worden gecompenseerd in de bekostiging;
5. Onvolledige compensatie in de bekostiging van stijgende lasten anders dan loonkosten;
6. Modernisering bekostiging.
7. Herverdeling achterstandsmiddelen.

Juridische dossiers in verband met beëindigen arbeidsrelatie

In het jaar 2019 zijn 2 dossiers afgerond en 2 dossiers in behandeling genomen in verband met langdurige ziekte. In de jaarrekening zijn de overeengekomen en vastgestelde transitievergoedingen verantwoord.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



Continuïteitsparagraaf

A1 Kengetallen

31-12-	2019	2020 <i>prognose</i>	2021 <i>prognose</i>	2022 <i>prognose</i>
Personele bezetting in FTE				
- Bestuur / Management	5,0	5,0	5,0	5,0
- Onderwijzend personeel	82,5	82,5	82,5	82,5
- Ondersteunend personeel	14,1	14,1	14,1	14,1
Leerlingenaantallen	1465	1422	1.390	1.358

In verband met de daling van het aantal leerlingen is de verwachting dat de personele bezetting niet zal stijgen, maar op hetzelfde niveau zal blijven mede op grond van de inzet van de werkdrukmiddelen.

A2 Balans

31-12-	2019	2020 <i>prognose</i>	2021 <i>prognose</i>	2022 <i>prognose</i>
Vaste activa				
- Immateriële vaste activa				
- Materiële vaste activa	1.411.528	1.712.299	1.566.343	1.397.240
Totaal vaste activa	1.411.528	1.712.299	1.566.343	1.397.240
- Vorderingen	511.789	500.000	475.000	475.000
- Liquide middelen	3.787.460	2.735.342	2.711.864	2.806.978
Flottende activa	4.299.249	3.235.342	3.186.864	3.281.978
Totaal activa	5.710.777	4.947.641	4.753.207	4.679.218
Eigen vermogen				
- Algemene reserve publiek	3.241.110	3.041.110	2.766.110	2.641.110
- Bestemmingsreserve publiek	326.696	74.388	74.388	74.388
- Bestemmingsreserve privaat	383.190	383.190	383.190	383.190
Totaal eigen vermogen	3.950.996	3.498.688	3.223.688	3.098.688
Voorzieningen	871.082	443.205	548.771	599.782
Langlopende schulden	67.133	24.822	0	0
Kortlopende schulden	821.566	980.926	980.748	980.748
Totaal passiva	5.710.777	4.947.641	4.753.207	4.679.218

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020

A2 Staat van baten en lasten

31-12-	2019	2020 <i>prognose</i>	2021 <i>prognose</i>	2022 <i>prognose</i>
- Rijksbijdrage	9.406.627	8.760.058	8.662.564	8.377.999
- Overige overheidsbijdragen/-subsidies	19.107	17.976	17.750	17.750
- Overige baten	162.977	198.251	207.103	207.103
Totaal baten	9.588.711	8.976.285	8.887.417	8.602.852
- Personeelslasten	7.457.208	7.381.030	7.449.920	7.105.799
- Afschrijvingen	281.309	301.329	288.556	267.703
- Huisvestingslasten	566.146	747.524	702.347	631.656
- Overige lasten	953.726	752.152	727.344	728.444
Totaal lasten	9.258.389	9.182.035	9.168.167	8.733.602
Saldo baten en lasten	330.321	-205.750	-280.750	-130.750
Saldo financiële bedrijfsvoering	1.387	5.750	5.750	5.750
Totaal resultaat	331.709	-200.000	-275.000	-125.000

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 een keuze gemaakt tussen meerdere scenario's. Tijdens het opstellen van de begroting worden eventuele risico's beschreven en waar mogelijk wordt actie ondernomen om de mogelijke negatieve gevolgen van deze risico's te verkleinen. De loonkosten zijn berekend op basis van de verwachte inzet voor de betreffende jaren, waarbij rekening is gehouden met een lichte krimp van het aantal leerlingen.

Doordat is gebleken dat de afgelopen jaren de werkelijke resultaten uiteindelijk positiever bleken te zijn dan vooraf begroot, is voor de komende jaren gekozen om meer negatief te begroten.

B1 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Zie paragraaf 8.5 van het bestuursverslag.

B2 De belangrijkste risico's en onzekerheden

Zie paragraaf 8.6 van het bestuursverslag.

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Zie paragraaf 7 van het bestuursverslag.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020



Financiële kengetallen

	31-12-	2019	2018
Kapitalisatiefactor 1 = (balanstotaal - boekwaarde gebouwen en terreinen) / totaal baten (incl. financiële -)		56%	54%
Kapitalisatiefactor 2 = als boven, maar exclusief private middelen		52%	50%
Solvabiliteit 1 = eigen vermogen / balanstotaal		69%	67%
Solvabiliteit 2 = (eigen vermogen + voorzieningen) / balanstotaal		84%	81%
Rentabiliteit = resultaat / totaal baten (incl. financiële baten -)		3,5%	0,6%
Liquiditeit = vlottende activa / vlottende passiva (<i>current ratio</i>)		5,23	4,11
Liquiditeit = (vlottende activa - voorraden) / vlottende passiva (<i>quick ratio</i>)		5,23	4,11
Weerstandsvermogen = (eigen vermogen - materiële vaste activa) / bijdrage OC en W		27%	22%
Aantal leerlingen per 1 oktober		1.465	1.511
Eigen vermogen per leerling	€	2.697	2.395
Bijdrage OC en W per leerling	€	6.421	6.014
Personele lasten per leerling	€	5.090	4.828

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.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020

JAARREKENING

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020



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	1.411.528	1.589.136
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>1.411.528</u>	<u>1.589.136</u>
1.2	Viottende activa		
1.2.2	Vorderingen	511.789	491.172
1.2.4	Liquide middelen	3.787.460	3.359.466
	<u>Totaal viottende activa</u>	<u>4.299.249</u>	<u>3.850.638</u>
	<u>Balanstotaal</u>	<u>5.710.777</u>	<u>5.439.774</u>
2	Passiva		
		31-12-2019	31-12-2018
		EUR	EUR
2.1	Eigen vermogen	3.950.996	3.619.287
2.2	Voorzieningen	871.082	789.148
2.3	Langlopende schulden	67.133	94.944
2.4	Kortlopende schulden	821.566	936.395
	<u>Balanstotaal</u>	<u>5.710.777</u>	<u>5.439.774</u>

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020

Staat van baten en lasten 2019

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	9.406.627	8.881.084	9.087.466
3.2 Overige overheidsbijdragen	19.107	17.976	22.521
3.5 Overige baten	<u>162.977</u>	<u>192.829</u>	<u>144.798</u>
Totaal baten	<u>9.588.711</u>	<u>9.091.889</u>	<u>9.254.785</u>
4 Lasten			
4.1 Personele lasten	7.457.208	7.468.602	7.294.926
4.2 Afschrijvingen	281.309	288.311	308.956
4.3 Huisvestingslasten	566.146	760.556	685.722
4.4 Overige lasten	<u>953.726</u>	<u>732.670</u>	<u>911.199</u>
Totaal lasten	<u>9.258.389</u>	<u>9.250.139</u>	<u>9.200.803</u>
Saldo baten en lasten	<u>330.321</u>	<u>-158.250</u>	<u>53.982</u>
6 Financiële baten en lasten			
6.1 Financiële baten	3.594	8.500	6.164
6.2 Financiële lasten	2.207	250	1.918
Resultaat	<u>331.709</u>	<u>-150.000</u>	<u>58.228</u>

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020 

Kasstroomoverzicht 2019

	2019 EUR	2018 EUR
Saldo baten en lasten	330.321	53.982
Aanpassingen voor afschrijvingen	281.309	305.766
Aanpassingen voor waardeveranderingen	0	0
Toename (afname) voorzieningen	81.934	206.079
Veranderingen in werkkapitaal:		
- Afname (toename) kortlopende vorderingen	-22.058	-12.665
- Toename (afname) kortlopende schulden	-114.829	-45.904
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	556.678	507.258
Ontvangen interest	5.035	8.790
Betaalde interest	2.207	1.918
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	559.506	514.130
Investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	103.702	138.002
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	15.119
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-103.702	-122.883
Aflossing langlopende schulden	27.811	25.975
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-27.811	-25.975
<u>Mutatie liquide middelen</u>	<u>427.994</u>	<u>365.272</u>
Beginstand liquide middelen	3.359.466	2.994.194
Mutatie liquide middelen	<u>427.994</u>	<u>365.272</u>
<u>Eindstand liquide middelen</u>	<u>3.787.460</u>	<u>3.359.466</u>

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



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 Stichting Cambium 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 €1500,--.
Afschrijving start op de dag van ingebruikname.

De afschrijvingstermijnen bedragen:

Aanpassingen/onderhoud gebouwen	10 of 20 jaar
Meubilair	5,10,15,20 of 30 jaar
ICT	4,5 of 10 jaar
ICT netwerken	
Leermiddelen	5,8,9 of 10 jaar
Overige materiële vaste activa	5,8 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.

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.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

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.

Bestemmingsreserve publiek

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

Dit betreft 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.

Reserve eerste waardering

In verband met het activeren van bezittingen met ingang van boekjaar 2005 heeft een nulmeting plaatsgevonden. Op basis van deze nulmeting is deze reserve gevormd. De afschrijvingscomponent wordt naar rato onttrokken aan deze reserve en valt jaarlijks vrij ten gunste van de algemene reserve.

Reserve personeel

De hoogte van de publieke bestemmingsreserve personeel betreft de kosten gemoeid met de eenmalige uitkeringen die volgens de CAO-PO zijn uitgekeerd in februari 2020.

Het bestuur heeft ervoor gekozen deze beperking aan te brengen.

Bestemmingsreserve privaat

Dit betreft het vermogen dat is gevormd vanuit privaatrechtelijke middelen en activiteiten. Hieruit kunnen zaken bekostigd worden waarvoor de publieke middelen niet zijn bedoeld.

Bestemmingsreserve privaat algemeen

Dit is het private vermogen dat is gevormd vanuit privaatrechtelijke middelen en activiteiten. Het privaat resultaat betreft het totale resultaat van de privaatrechtelijke activiteiten.

Bestemmingsreserve Schoolfonds

Dit betreft het vermogen dat bestemd is door het bestuur ten behoeve van het schoolfonds. Het resultaat voor het schoolfonds wordt jaarlijks gemuteerd.

Afdelingsreserve Schoolfonds

Dit is het private vermogen dat is gevormd vanuit privaatrechtelijke middelen en activiteiten op schoolniveau. Het private resultaat betreft het totale resultaat van de privaatrechtelijke activiteiten.

Bestemmingsreserve Van Heemstraschool

Dit betreft de eigendomsreserve van de Van Heemstraschool te Hattem.

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 65 jaar.

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

Voorziening onderhoud

Door Stichting Cambium is gekozen voor de verwerking van de kosten voor groot onderhoud via de onderhoudsvoorziening. Daarbij worden de toevoegingen aan de voorziening bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. De hoogte van de voorziening wordt bepaald aan de hand van een meerjarenonderhoudsplan(MJOP).

Gewaardeerd
M & P Audit B.V.

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

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.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020



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	Desinvesterin- gen 2019	Afschrijvingen 2019
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1.2.1 Gebouwen	839.161	442.271	396.890	0	0	37.109
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	2.502.768	1.577.435	925.333	94.865	0	165.285
1.1.2.4 Overige materiële activa	948.721	681.808	266.913	8.837	0	78.916
Materiële vaste activa	4.290.650	2.701.514	1.589.136	103.702	0	281.309

	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	839.161	479.380	359.781		
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	2.597.633	1.742.720	854.913		
1.1.2.4 Overige materiële activa	957.558	760.724	196.834		
Materiële vaste activa	4.394.352	2.982.823	1.411.528		

De investeringen betroffen touchscreens, computers, Ipads, chromebooks, kopieerapparaten, leer-
methodes en een kastenwand

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
1.411.528	1.589.136	-11,2%

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



1.2.2 Vorderingen

	31-12-2019 EUR	31-12-2018 EUR
1.2.2.2 Vorderingen op OCW	378.524	384.297
1.2.2.10 Overige vorderingen	46.640	53.813
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	81.902	46.898
1.2.2.14 Te ontvangen interest	4.723	6.164
Totaal vorderingen	511.789	491.172

Specificatie

1.2.2.2 Personele vergoeding regulier	385.833	395.378
Bekostiging prestatiebox	-11.083	-11.081
Bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	3.774	0
<u>Totaal kortlopende vorderingen op OC en W</u>	<u>378.524</u>	<u>384.297</u>

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

De vorderingen zijn met € 20.617 gestegen.

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
511.789	491.172	4,2%

1.2.4 Liquide middelen

	31-12-2019 EUR	31-12-2018 EUR
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	3.787.460	3.359.466
Totaal liquide middelen	3.787.460	3.359.466

De liquide middelen zijn gestegen met € 427.994 .

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
3.787.460	3.359.466	12,7%

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



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	3.153.115	340.303	-252.308	3.241.110
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek	92.200	-17.812	252.308	326.696
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat	373.972	9.218	0	383.190
Totaal eigen vermogen	3.619.287	331.709	0	3.950.996

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			252.308	252.308
Reserve eerste waardering	92.200	-17.812	0	74.388
Totaal bestemmingsreserves publiek	92.200	-17.812	252.308	326.696
<i>Bestemmingsreserves privaat</i>				
Reserve algemeen	135.233	0		135.233
Reserve schoolfonds	50.547	-1.008		49.539
Afdelingsreserve schoolfonds	95.747	10.226		105.973
Eigendomsreserve van Heemstraschool	92.445	0		92.445
Totaal bestemmingsreserves privaat	373.972	9.218	0	383.190

Het eigen vermogen is met € 331.709 gestegen door toevoeging van het resultaat over het onderhavige boekjaar.

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
3.950.996	3.619.287	9,2%

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020

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	61.431	5.687	12.509		54.609
	61.431	5.687	12.509	0	54.609
2.2.3 <u>Groot onderhoud</u>	727.717	230.791	40.978	101.057	816.473
Totaal voorzieningen	789.148	236.478	53.487	101.057	871.082
	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel van 1 t/m 5 jaar	Langlopend deel langer dan 5 jaar		
Jubileumvoorziening	1.871	18.333	34.405		
Groot onderhoud	675.089	141.384	0		

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
871.082	789.148	10,4%

2.3 Langlopende schulden

	Saldo 1-1-2019 EUR	Aangegane leningen EUR	Aflossingen 2019 EUR	Saldo 31-12-2019 EUR
2.3.7 Overige langl. schulden	94.944	0	27.811	67.133
Totaal langl. schulden	94.944	0	27.811	67.133
	Looptijd 1 jaar EUR	< Langlopend deel EUR	Specificatie langlopend deel Looptijd 1 t/m 5 jaar EUR	Looptijd > 5 jaar EUR
2.3.7 Overige langl. schulden	27.811	67.133	67.133	0
	27.811	67.133	67.133	0

Het kortlopend deel van de langlopende schulden wordt verantwoord onder de vooruitontvangen investeringssubsidies en vooruitontvangen bedragen en bedroeg per 31 december 2019 € 37.341.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2019 EUR	31-12-2018 EUR
2.4.8 Crediteuren	132.869	186.774
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	287.817	325.702
2.4.10 Schulden terzake pensioenen	89.177	74.243
2.4.12 Overige kortlopende schulden	58.560	97.429
2.4.15 Vooruit ontvangen investeringssubsidies	16.144	25.975
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	11.667	11.367
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	219.134	211.741
2.4.19 Overige overlopende passiva	6.198	3.164
Totaal kortlopende schulden	821.566	936.395

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

De kortlopende schulden zijn met € 114.829 gedaald.

31-12-2019	31-12-2018	toe-/afname
821.566	936.395	-12,3%

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020 

Geormerkte - en overige doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (beknopt)

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
Kenmerk	Datum			geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
(Aankruisen wat van toepassing is)					
Lerarenbeurs	9/598/31449	23-7-2019	7.350	7.350	☒
Lerarenbeurs	2019/2/1216177	20-9-2019	15.721	15.721	☒
Lerarenbeurs	2019/2/1216177	20-9-2019	6.953	6.953	☒
Totaal		30.024	30.024		

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (uitgebreid)

Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m 2018 EUR	Lasten t/m 2018 EUR	Stand 1-1-2019 EUR	Ontvangen in 2019 EUR	Lasten in 2019 EUR	Vrijval / Niet besteed 2019 EUR	Stand 31-12-2019 EUR	Prestatie afgerond (j/n)
						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 ultimo 2019

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

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020 

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	8.046.215	7.852.200	7.909.633
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	781.009	549.331	606.699
3.1.3.3 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	579.403	479.553	571.134
Totaal Rijksbijdragen	9.406.627	8.881.084	9.087.466

3.2 Bijdragen / subsidies overige overheden

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	19.107	17.976	22.521
Totaal bijdragen / subs overige overheden	19.107	17.976	22.521

Specificatie

3.2.2.2 Gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	19.107	17.976	22.521
<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	<u>19.107</u>	<u>17.976</u>	<u>22.521</u>

3.5 Overige baten

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
3.5.1 Opbrengst verhuur	3.825	155.216	7.638
3.5.2 Detachering personeel	995	0	9.404
3.5.5 Ouderbijdragen	76.867	0	56.848
3.5.10 Overige	81.290	37.613	70.908
Totaal overige baten	162.977	192.829	144.798

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020



4 Lasten

4.1 Personeelslasten

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale- en pensioenlasten	6.953.650	7.054.027	6.856.074
4.1.2 Overige personele lasten	728.669	414.575	751.208
4.1.3 Af: Ontvangen vergoedingen	225.110	0	312.356
Totaal personeelslasten	7.457.208	7.468.602	7.294.926
<i>Specificatie</i>			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	5.624.617	7.054.027	5.013.988
4.1.1.2 Sociale lasten	74.529		722.579
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	183.916		222.244
4.1.1.4 Premies Vervangingsfonds	286.014		247.643
4.1.1.5 Pensioenlasten	784.574		649.620
<u>Lonen, salarissen, sociale- en pensioenlasten</u>	<u>6.953.650</u>	<u>7.054.027</u>	<u>6.856.074</u>
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	5.687	0	12.152
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	448.801	3.000	351.457
4.1.2.3 Overige personele lasten	274.181	411.575	387.599
<u>Totaal overige personele lasten</u>	<u>728.669</u>	<u>414.575</u>	<u>751.208</u>
4.1.3.1 Ontvangen vergoedingen Participatiefonds			
4.1.3.2 Ontvangen vergoedingen Vervangingsfonds	155.505	0	222.012
4.1.3.3 Overige uitkeringen die personeelslasten verminderen	69.605	0	90.344
<u>Ontvangen vergoedingen</u>	<u>225.110</u>	<u>0</u>	<u>312.356</u>
Gemiddeld aantal fte's	103,64		102,97

4.1B Bezoldiging (gewezen) topfunctionarissen

Zie volgende pagina.

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020

Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

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

138.000

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

1 Naam: De heer B. Roeten

Functie:
Aanvang functie:
Einde functie:
Omvang dienstverband (fte):
Dienstbetrekking (j/n)
Maximale bezoldiging:
Beloning + belastbare onkostenvergoeding:
Beloning betaalbaar op termijn:
Bezoldiging:
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:
Totaal van bezoldiging:
Motivering van overschrijding:
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:

2019	2018
directeur	directeur
1-1-2019	1-1-2018
31-12-2019	31-12-2018
0,7	0,7
ja	ja
96.600	93.100
66.991	63.429
11.977	9.876
78.968	73.305
78.968	

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

1 Naam: Mevr. Kikkert

Functie:
Aanvang functie:
Einde functie:
Totaal van bezoldiging:
Maximale bezoldiging:
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:
Motivering van overschrijding:
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:

2019	2018
vootzitter	voorzitter
1-1-2019	1-1-2018
31-12-2019	31-12-2018
€ 6.379	€ 6.367
€ 20.700	€ 19.950

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V

2 Naam: De heer J.W. de Ruiter

07. 05. 2020

Functie:
Aanvang functie:
Einde functie:
Totaal van bezoldiging:
Maximale bezoldiging:
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:
Motivering van overschrijding:
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:

2019	2018
penningmeester	penningmeester
1-1-2019	1-1-2018
31-12-2019	31-12-2018
4.748	4.461
13.800	13.300



3 Naam: De heer E. Karssing

	2019	2018
Functie:	lid	lid
Aanvang functie:	1-1-2019	1-1-2018
Einde functie:	31-12-2019	31-12-2018
Totaal van bezoldiging:	4.748	4.461
Maximale bezoldiging:	13.800	13.300
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

4 Naam: Mevr. M. Beekman

	2019	2018
Functie:	lid	lid
Aanvang functie:	1-1-2019	1-1-2018
Einde functie:	31-12-2019	31-12-2018
Totaal van bezoldiging:	4.748	4.461
Maximale bezoldiging:	13.800	13.300
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

5 Naam: Mevr. I.B.A. de Jager

	2019	2018
Functie:	lid	lid
Aanvang functie:	1-1-2019	1-1-2018
Einde functie:	31-12-2019	31-12-2018
Totaal van bezoldiging:	4.748	4.461
Maximale bezoldiging:	13.800	13.300
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

6 Naam: De heer B.J.D. van Vreeswijk

	2019	2018
Functie:	lid	lid
Aanvang functie:	1-1-2019	1-1-2018
Einde functie:	31-12-2019	31-12-2018
Totaal van bezoldiging:	4.748	4.461
Maximale bezoldiging:	13.800	13.300
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

7 Naam: De heer H.J. Boone

	2019	2018
Functie:	lid	lid
Aanvang functie:	1-1-2019	1-1-2018
Einde functie:	31-12-2019	31-12-2018
Totaal van bezoldiging:	4.748	4.461
Maximale bezoldiging:	13.800	13.300
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020

4.2 Afschrijvingen

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	281.309	288.311	305.766
Boekverlies bij desinvestering			3.190
Totaal afschrijvingen	281.309	288.311	308.956

4.3 Huisvestingslasten

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
4.3.1 Huurlasten	13.885	22.500	22.079
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	25.382	50.000	51.481
4.3.4 Energie en water	92.392	98.500	102.049
4.3.5 Schoonmaakkosten	130.696	118.250	136.920
4.3.6 Belastingen en heffingen	10.976	6.350	8.790
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	129.734	231.168	230.791
4.3.8 Overige huisvestingslasten	163.081	233.788	133.612
Totaal huisvestingslasten	566.146	760.556	685.722

4.4 Overige lasten

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	183.694	186.100	182.285
4.4.2 Inventaris en apparatuur	227.277	187.650	204.921
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	148.315	127.500	152.517
4.4.5 Overige	394.440	231.420	371.476
	953.726	732.670	911.199

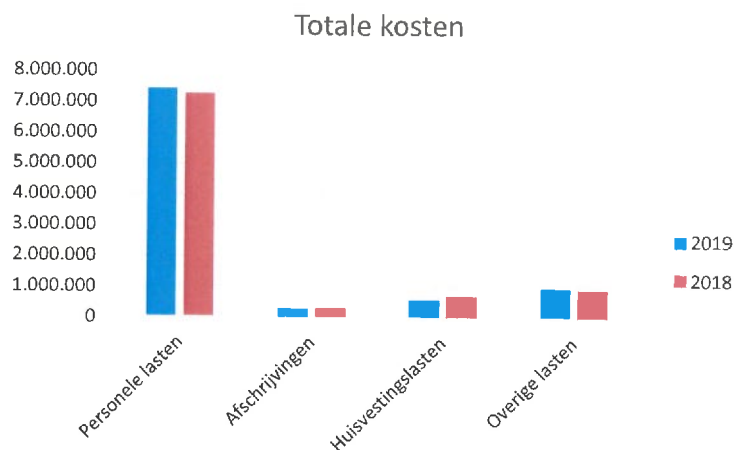
5 Onder de administratie- en beheerslasten zijn de kosten voor de accountant verantwoord.
Dit betreft:

	2019	2018
onderzoek jaarrekening	10.890	9.218

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020





6 Financiële baten en lasten

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
6.1 Financiële baten			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	3.594	8.500	6.164
	3.594	8.500	6.164
6.2 Financiële lasten			
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	2.207	250	1.918
	2.207	250	1.918
Totaal financiële baten en lasten	1.387	8.250	4.246

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020

OVERIGE GEGEVENS

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

- Leasecontract met betrekking tot Touchscreens incl. verzekering, ingangsdatum 2-4-2015, voor een periode van 5 jaar, verplichting per jaar € 1.643.
- Leasecontract met betrekking tot een laptopkast en firewalls, ingangsdatum 1-9-2017, voor een periode van 5 jaar. Verplichting per jaar € 4.458,72.
- Leasecontract met betrekking tot onderhoud kopieerapparaten, ingangsdatum 19-09-2019, voor een periode van 5 jaar. Verplichting per jaar € 15.333,12.
- Met een aantal scholen is een samenwerking aangegaan ter zake van de inzet, ondersteuning, organisatie en administratie van een flexibele personeelspool. De partijen zijn een samenwerking aangegaan betreffende de schooljaren 2018/2019 tot en met 2021/2020.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de nieuwe cao is in artikel 8A een recht opgenomen voor de medewerkers om te sparen voor ouderenvrlof.

Om uren te kunnen sparen voor ouderenvrlof moet de werknemer conform artikel 8.A8 cao PO vooraf een plan indienen, waarin staat hoe deze vrlofuren de komende vijf jaren worden ingezet.

Uitgangspunt voor het waarderen van de voorziening zijn deze plannen, die zwart op wit staan. De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uren dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur en deze te corrigeren voor de eigen bijdrage, de opnamekans en deze eventueel te disconteren.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich met betrekking tot verslagjaar 2019 geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die verwerkt en/of toegelicht moeten worden in de jaarrekening 2019.

Ondertekening door bestuurders

B. Roeten
voorzitter

Ondertekening door toezichthouders

Y. Kikkert
(voorzitter)

M. Beekman

J.W. de Ruiter
(penningmeester)

E. Karssing

H.J. Boone

I.B.A. de Jager

B.J.D. Vreeswijk

Locatie ondertekening:
Datum ondertekening:

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07. 05. 2020

Overzicht verbonden partijen

Naam:	Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO 23-05
Juridische vorm 2019:	Stichting
Statutaire zetel:	Zwolle
Code activiteiten:	4 Overige

Naam:	Samenwerkingsverband PCPO Rond de Brug
Juridische vorm 2019:	Vereniging
Statutaire zetel:	Rouveen
Code activiteiten:	4 Overige

Gewaarmerkt
M & P Audit B.V.

07.05.2020

