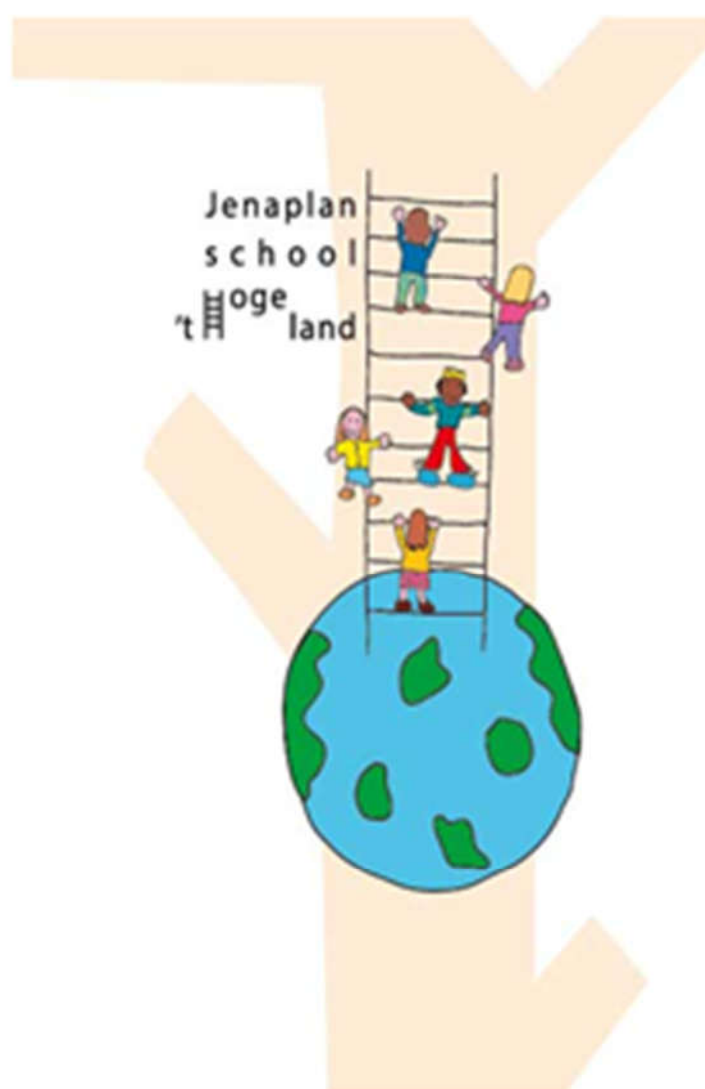




<i>Adres</i>	<i>: Schotweg 2 8162 GM Epe</i>
<i>Telefoon</i>	<i>: 0578-620426</i>
<i>E-mail</i>	<i>: directie@jenaplanepe.nl</i>
<i>Website</i>	<i>: www.jenaplanepe.nl</i>
<i>Bestuursnummer</i>	<i>: 41634</i>
<i>Brinnr</i>	<i>: 07CM</i>

INHOUDSOPGAVE JAARVERSLAG 2019.....	1
1. Voorwoord	2
1.1. Belangrijkste bijdrage aan de samenleving	2
1.2. Hebben we onze doelstellingen gerealiseerd?	2
1.3. Regelgeving	3
1.4. Continuïteit	3
1.5. Risico's en onzekerheden.....	3
1.6. De verwachtingen voor de toekomst.....	4
2. Thema's vanuit wet- en regelgeving	5
2.1. Werkdrukregeling	5
2.2. Prestatieboxgelden	5
2.3. Huisvesting	6
2.4. Wachtgelden	6
2.5. Zaken met een politieke of maatschappelijke impact	7
2.6. Beleid bij ontslag	9
3. Visie en besturing	10
3.1. Inleiding	10
3.2. Visie	10
3.3. Besturing	11
3.4. Code goed bestuur.....	13
3.5. Verslag toezichthoudend orgaan	13
3.6. Omgeving	14
3.6.1. Horizontale verantwoording	14
3.6.2. Klachtenbeleid	15
4. Risicomanagement	16
4.1. Inleiding	16
4.2. Risicoprofiel.....	16
4.3. Interne risicobeheersings- en controlesysteem	17
5. Bedrijfsvoering.....	19
5.1. Inleiding	19
5.2. Bedrijfsvoering	19
5.2.1. ICT.....	19
5.2.2. Kwaliteitszorg	19
5.2.3. Treasury	19
5.3. Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken	19
5.4. Duurzaamheid	21
6. Toekomstige ontwikkelingen	22
6.1. Inleiding	22
6.2. Terug- en vooruitkijken, financieel en niet financieel	22
6.2.1. Huisvesting	22
6.2.2. Het buitenterrein	23
6.2.3. ICT.....	24
6.2.4. Kinderen	24
6.2.5. Personeel	24
6.2.6. Onderwijskwaliteit.....	24
6.3. Financiën	26
6.3.1. Leerlingaantallen.....	26
6.3.2. Personeelsgegevens.....	26
6.3.3. Vermogenspositie	28
6.3.4. Financieel resultaat	29
6.3.4.1. Baten.....	29
6.3.4.2. Lasten	30
6.4. Continuïteit	33
6.4.1. Meerjarige kengetallen	33
6.4.2. Meerjarenbegroting.....	33
6.4.2.1. Meerjarige balans	34
6.4.2.2. Meerjarige staat van baten en lasten	35
Bijlage Passend Onderwijs	36

1. Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van het bestuur van de Stichting Jenaplanonderwijs Epe e.o.

De Stichting Jenaplanonderwijs Epe is een stichting die met circa 16 personeelsleden basisonderwijs verzorgt voor ongeveer 161 kinderen in Epe en omstreken. De stichting heeft 1 school onder haar hoede, jenaplanschool 't Hoge Land in Epe.

1.1. Belangrijkste bijdrage aan de samenleving

Het bestaansrecht van de school is het onderwijsconcept. De school heeft geen buurtfunctie. Alle mensen die hun kinderen aanmelden voor onze school, zijn ouders die bewust kiezen voor niet-regulier onderwijs. De belangstelling voor de school komt dan ook veelal tot stand door contacten met bestaande ouders van de school of door media informatie deling.

Belangrijkste doelstelling van de afgelopen jaren

Onze belangrijkste doelstelling is: het geven van boeiend, eigentijds, betekenisvol onderwijs gericht op samenwerken en leven. De afgelopen jaren hebben we flink ingestoken op de kwaliteit van het jenaplanonderwijs.

Voor ons als jenaplanschool zijn de jenaplanessenties iets wat ons extra stuurt en richting geeft. Deze essenties zijn onderdeel van de 21ste -eeuwse vaardigheden en zorgen dat kinderen breed ontwikkeld zijn voor het leven.



1.2. Hebben we onze doelstellingen gerealiseerd?

Onze inspecteur vindt dat wij goed in het bereiken van onze doelstellingen geslaagd zijn. Ze was tijdens haar laatste bezoeken erg te spreken over de uitwerking van de visie binnen de school. De afspraken zijn terug te zien in de groepen en tijdens de lessen. De kinderen zijn actief en betrokken, er is een rustige werksfeer en er zijn duidelijke instructies. Er is veel aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Ook KiVa, het anti-pestprogramma werd positief beoordeeld.

Daarnaast concludeerde ze dat de kinderen sterk betrokken zijn bij school en bij hun eigen ontwikkeling. Door het gebruik van de portfolio's en de daarin opgenomen rapportages, leren kinderen hun eigen leerdoelen te stellen en daar twee keer per jaar samen met hun ouders, stamgroepleiders op te reflecteren.

Ze was ook erg te spreken over de stamgroepvergaderingen en de kinderraad, waardoor kinderen verantwoordelijkheid krijgen en ook invloed hebben op het dagelijkse schoolleven.



Foto van de scholenmarkt VO op onze school.

We hebben als team vastgelegd wat ons onderwijsaanbod is en wat we daarin willen verbeteren. Daarbij zijn concrete en meetbare doelen gesteld en vastgelegd voor onze kinderen en stamgroepleiders. Dat alles is terug te lezen in ons Schoolplan 2019-2023. Door meer met meetbare doelen te gaan werken, verwachten we dat de opbrengsten ook omhoog kunnen gaan. We zoeken daarin een balans tussen wat we als jenaplanschool belangrijk vinden en wat er verwacht mag worden van de kinderen. We leggen de komende jaren de focus op de kwaliteit van ons taal- en rekenonderwijs. Zo is in 2019 besloten om te gaan werken met een methode voor spelling. We zullen onze beslissingen steeds naast onze conceptwaarden leggen: levensecht betekenisvol onderwijs, school waar je leert samenleven. Dat is ook waarom ouders voor onze school kiezen. Het is fijn om te lezen dat de inspectie ook ons kwaliteitsbeleid positief beoordeelt.

1.3. Regelgeving

In 2019 hebben we een kwaliteitsbeleidsplan opgesteld. Omdat we concrete en meetbare doelen geformuleerd hebben, is de verantwoording naar RvT, ouders en inspectie voldoende. We kunnen ons verantwoorden op de gestelde doelen. Bij het opstellen van ons kwaliteitsbeleid ontvingen we hulp van de PO-raad. Zij hebben een traject lopen, speciaal voor 1-pitters. Onder deze begeleiding hebben we een passend kwaliteitssysteem opgezet. We voldoen aan alle regelgeving en de verantwoording naar ouders en RvT is kloppend.

1.4. Continuïteit

De school heeft de laatste jaren een constante stroom van nieuwe kinderen, waardoor we gemiddeld tussen de 150 en 160 kinderen hebben. Daardoor hebben we 8 mooie gelijkgestemde stamgroepen in school. Sinds 2018 heeft stichting jenaplanonderwijs Epe e.o. een nieuwe bestuurlijke structuur, waarbij het uitgangspunt is: een platte organisatie met een duidelijke scheiding van toezicht en bestuur. Er is gekozen voor het Two tier model met een College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Het College van Bestuur bestaat uit de directeur-bestuurder.

1.5. Risico's en onzekerheden

Risicobeoordelingen zijn een integraal onderdeel van de jaarlijkse planning- en control cyclus. Hieronder worden de belangrijkste risico's en onzekerheden beschreven die in de komende jaren wellicht voor kunnen gaan komen en welke maatregelen hiervoor zullen worden genomen om deze risico's en onzekerheden te reduceren.

- **Wet- en regelgeving**

Niet voorziene wijzigingen in de wet- en regelgevingen kunnen grote impact hebben op de stichting. Denk hierbij onder andere aan bezuinigingen binnen het onderwijs. Ook binnen andere stichtingen en verenigingen in het primair onderwijs zal deze onzekerheid zich voordoen. Hierdoor ondervindt de stichting als 1-pitter extra nadeel ten opzichte van andere stichtingen/ verenigingen in het primair onderwijs. Denk daarbij ook aan WWZ-regeling. De stichting heeft na zich uitgebreid te hebben laten informeren gekozen voor een eigen risico dragerschap. De effecten hiervan worden continue gemonitord. Het eerste half jaar was het ziekteverzuim hoog. In het tweede deel van het jaar daalde dat sterk.

- **Passend Onderwijs**

Passend onderwijs heeft een mooi basisbeginsel in zich. Ook binnen de gemeente Epe willen we deze gedachte gestalte geven, door het uitgangspunt: Alle kinderen binnen Epe behouden. Daarom is in 2016 een start gemaakt met een werkgroep Expertisecentrum, waarin alle besturen van Epe die te maken hebben met 0 – 23 jarigen, zitting hebben. Samen wordt gekeken naar de ideale zorg voor (bijna) alle kinderen in Epe. De besturen binnen de gemeente Epe zijn een groot voorstander van: 1 kind, 1 gezin, 1 plan. De werkgroep Expertisecentrum zal een dekkend aanbod gaan bieden voor de kinderen. Dat is in verregaande vorm doorontwikkeld. De samenwerking met de andere besturen in Epe is goed. Het kind staat centraal in ons handelen en denken. In hoeverre stappen genomen worden, is afhankelijk van de besturen met zijn belangen. Tevens mogen wij bij Zeeluwe een beroep doen op het solidariteitsfonds, omdat we een 1-pitter zijn. De risico's bij veel zorgleerlingen zijn anders niet te dragen voor een 1-pitter.

- **Leerlingenaantal**

In 2019 zijn we zorgvuldig geweest met de aanname van zij-instromers. Er zijn kinderen niet aangenomen omdat we voor hen geen passend onderwijs konden bieden. Tevens hebben er kinderen onze school verlaten, onder andere naar het speciaal onderwijs.

Daarnaast hebben we zij-instromers en veel jonge kleuters mogen verwelkomen in onze school. Met de 1 oktober telling waren er 8 kinderen meer dan het jaar daarvoor. Het resultaat van het getelde aantal per 1 oktober hangt ook af van de grootte van de groep schoolverlaters in dat jaar. We merken dat we geen buurtfunctie hebben. Alle kinderen komen vanuit de belangstellingsfactor. Dat betekent dat het in een dorp als Epe heel belangrijk is dat er positief naar je gekeken wordt als school.

1.6. De verwachtingen voor de toekomst

Ons concept geeft ruimte en mogelijkheden voor een individu. Een kind mag bij ons zichzelf zijn en wordt als een geheel gezien. We willen een uitdagende, rijke leeromgeving, met veel levensechte situaties. Leren in het werkelijke leven. Daar heb je een goed team voor nodig, die achter het gedrag van een kind kijkt.

We merken nu al hoeveel kinderen in een gestreste situatie leven met veel externe druk. We verwachten ook in de toekomst aan een behoefte te voldoen op pedagogisch/didactisch vlak vanuit ons concept. We realiseren ons dat we kinderen moeten voorbereiden op een toekomst met versnelde ontwikkelingen, waarin ook veel te herstellen is, door verkeerd gebruik van de aarde. Onze kinderen hebben de toekomst. Zij moeten het gaan doen. Zij komen nog veel tegen op hun levenspad. En daaraan willen wij een goede start geven.

2. Thema's vanuit wet- en regelgeving

2.1. Werkdrukregeling

De werkdruk was het enige negatieve item dat voortkwam uit het personeelstevredenheidsonderzoek 2017. Daarom is ook in de voortgangsgesprekken in 2018 en 2019 de werkdruk steeds besproken. We zijn in 2019 daarmee vooral oplossingsgericht bezig gegaan. Een aantal concrete maatregelen die zijn genomen om de werkdruk te verminderen zijn: doorgaan met 8 groepen, Klasbord geïntroduceerd in plaats van het wekelijkse nieuwsbulletin t Hoge Woord, introductie van specialisten, 1 jaarfocus in plaats van meerdere grote verandertrajecten, tijd vrijmaken voor schrijven rapportfolio's met je duo op studiedagen.

De verdeling van de stamgroepen is: Gr 1-2: onderbouw, Gr. 3-4-5: middenbouw, Gr. 6-7-8: bovenbouw. De laatste jaren waren de groepen niet in evenwicht. De MB en BB groepen hadden een gemiddelde groeps grootte van 23 kinderen. Voorheen waren de twee BB-groepen ruim over de 30 kinderen. De behoefte was erg groot om nog een derde BB-groep in te zetten. Door de groei-formatiegelden en met wat bijbetaling uit het eigen vermogen, waren we in 2018 in staat om op de ochtend een derde BB-groep te formeren. In de middag werden de 3 BB-groepen weer samengevoegd. Zo gauw bekend werd dat er weer werkdrukmiddelen beschikbaar kwamen, hebben we als team gesproken over de mogelijkheden qua inzet. Unaniem is in 2019 gekozen voor het verder gaan met 8 groepen en dan zo dat de groepen de hele dag bij elkaar zijn. De P-MR heeft daar ook mee ingestemd. Daarnaast is gekeken naar de overige werkdruk: wie doet wat, hoe organiseren we het, komen we de afspraken na, moeten we meer focus nemen bij de doorontwikkeling van de school?

De gelden van de werkdrukregeling zijn volledig opgenomen in de personele bemensing. De overige kosten voor inzet werkdrukvermindering zijn betaald uit de lumpsum van 2019. Ook voor komend jaar worden de gelden opgenomen in de personele bezetting.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag 2019	Toelichting
Personeel	€ 28.654	Personele bemensing voor een derde groep in de bovenbouw
Materieel		
Professionalisering		
Overig		

2.2. Prestatieboxgelden

In het kader van het bestuursakkoord heeft het ministerie extra financiële middelen ter beschikking gesteld in de vorm van de Prestatie box. In 2019 bedragen deze middelen € 30.198. De Prestatie box is een extra rijks-bekostiging voor de professionalisering van schoolleiders en leraren, bekostiging voor opbrengstgericht werken en bekostiging voor cultuureducatie. Over de besteding van de middelen uit de Prestatie box legt het schoolbestuur jaarlijks verantwoording af volgens de reguliere systematiek van de jaarrekening. Er is namelijk sprake van bijzondere bekostiging en niet van een subsidieregeling met aparte verantwoordingslasten.

De middelen zijn als aanvulling op de lumpsum vergoeding ingezet in de vorm van extra begeleiding, cultuureducatie en incidenteel formatieve impulsen binnen de school. De volgende activiteiten zijn ondernomen:

- In 2019 is de nieuwe website verder verbeterd en er is gewerkt aan verbetering van het materiaal voor nieuwe toekomstige ouders.
- De eerste voorbereidingen zijn getroffen voor een nieuwe online informatieve schoolgids, die zal in het voorjaar van 2020 verschijnen.
- Alle stamgroepleiders hebben hun BHV op orde en nieuwe mensen hebben zich bij laten scholen in het KiVa-programma. Een collega is bezig met de opleiding tot IB-er en een collega volgt de opleiding tot rekencoördinator. In 2020 gaat een groep van 8 stamgroepleiders starten met de Jenaplanopleiding.
- Gedurende de open week werden belangstellende ouders uitgenodigd om kennis te maken met onze school.
- Er zijn twee studieweken geweest voor het volledige team, naast de losse studiedagen. Deze weken zijn gebruikt voor plannen maken, evaluatie en borging. Met de focus op het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs in spelling zijn belangrijke stappen gezet. Er is een studiedag

ingezet op beeldcoaching. In totaal hebben we 100 uren besteed aan gezamenlijke schoolontwikkeling.

- Teamleden hebben zich gespecialiseerd op zorggebieden, technisch lezen, passend onderwijs, woordenschatontwikkeling, levend rekenen, beeldcoaching, spellingonderwijs.
- De school heeft veel collega's en studenten ontvangen als stageplek.
- We hebben in samenwerking met de landelijke Jenaplanvereniging op onze school een Jenaplan taaldag gehouden voor leerkrachten uit het hele land.
- We hebben extra begeleiding ingezet op het werken aan een professionele organisatie. Door de komst van een directeur-bestuurder is er gewerkt aan een breder gedragen organisatie, waardoor er een andere taakverdeling is ontstaan. Een breder gedragen verantwoordelijkheid voor onderdelen van de school binnen het team. Daardoor is het draagvlak van de organisatie als geheel, beter gewaarborgd.
- Ons cultuurbeleid is door de nieuwe coördinator cultuur en de directeur-bestuurder tegen het licht gehouden en vervolgens is een nieuw meerjaren Cultuurbeleidsplan 2020-2024 opgesteld.
- Kinderen van onze school zijn naar een theatervoorstelling in Apeldoorn geweest en hebben daar een theaterworkshop gehad. Ze hebben meerdere keren cultureel erfgoed in de omgeving van de school bezocht. Er is een speciale voorstelling in school geweest van een kindopera om alle kinderen van onze school ook met deze vorm van cultuur kennis te laten maken.

2.3. Huisvesting

Het schoolgebouw is gebouwd voor ons onderwijsconcept en in 1981 in gebruik genomen als jenaplanschool. We hebben een royale hal voor weeksluitingen e.d. Tevens is er een grote keuken waarin door de kinderen gekookt kan worden. Er is een techniekhoek voor technische kinderen en een grote koffietafel waar ouders 's ochtends samen koffie en thee kunnen drinken.

Onze school heeft de beschikking over 9 leslokalen, een speelzaal, een ruime hal en vier werkruimtes die door de directeur, de interne begeleider, de administratief medewerkster en de conciërge gebruikt worden. Sinds augustus 2009 gebruiken we één lokaal voor de naschoolse opvang en de peuteropvang.

Opslagruimte is een probleem in het gebouw en ook een tekort aan kleine kamertjes waar je gesprekken kunt voeren met ouders of met een klein groepje kinderen kunt werken.

Het onderhoud van het schoolgebouw wordt gepland met behulp van een Meerjaren Onderhoudsplan, opgesteld door Onderwijsbureau Meppel. Mede hierdoor is de staat van onderhoud op dit moment voldoende tot goed. Jaarlijks wordt er geld voor onderhoud gereserveerd en wanneer de situatie zich aandient, kan er geïnvesteerd worden. Wanneer er wel gereserveerd is, maar het onderhoud is nog niet noodzakelijk, dan wordt het uitgesteld. De staat van het gebouw is daarin leidend.

In 2019 zijn de laatste punten van de risico inventarisatie & evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Tevens hebben we geïnvesteerd in een nieuwe verwarmingsketel. De oude ketel liet ons regelmatig in de steek. De kosten voor reparatie waren hoog, daarom is voortijdig over gegaan naar de aanschaf van een nieuwe ketel.

Door het stijgen van de temperatuur kan het zeer warm worden in school. Om toch een luchtdoorstroming te hebben in de lokalen, zijn er drie dakkoepels geïnstalleerd.

Het gebouw is uit 1981. Elke vakantie komt de schilder binnenwerk verrichten. Door het frisse schilderwerk en het goed schoon houden van het gebouw, oogt het fris en modern. In 2019 hebben de lokalen van De Boomhut en Sterrenhemel een flinke opknappbeurt gehad waarbij veel ouders hebben geholpen.

Er hebben twee werkdagen plaats gevonden met ouders, om de buiteninrichting op orde te houden.

Snoeiwerk, reparatie en valzand is vervangen.

Bij de voorschoolse opvang Kiddo's is de motor van de dakventilator gerepareerd. De GGD komt regelmatig metingen verrichten naar de luchtkwaliteit. Door de kapotte ventilator werd niet meer aan de norm voldaan.

Door reparatie voldoen we weer aan de norm.

2.4. Wachtgeld

Schoolbesturen zijn conform de regelgeving in de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) verplicht om hun vacature met voorrang aan te bieden aan (ex)werknemers die zijn aangemerkt als eigen wachtgelders. Eigen wachtgelders zijn (ex)werknemers die vanuit de afloop van een dienstverband een ontslaguitkering ontvangen. Tweejaarlijks wordt vanuit het Participatiefonds een lijst ontvangen met de eigen wachtgelders. Op dit moment zijn er geen eigen wachtgelders aan wie bij voorrang een vacature moet worden aangeboden.

2.5. Zaken met een politieke of maatschappelijke impact

De Stichting is in zeer hoge mate afhankelijk van de overheid. De onvoorspelbaarheid van overheidsbeleid en regelingen leidt ertoe dat er gaandeweg het jaar wijzigingen in het rijksbeleid plaatsvinden, die het uitwerken en volgen van een strakke begroting onmogelijk maken. Daarnaast begint het lerarentekort steeds nijpender te worden en is het zeer moeilijk om vervanging te vinden.

We hebben als school in ons meerjarig Schoolplan en andere beleidsdocumenten doelen gesteld op het gebied van Strategisch personeelsbeleid, Passend onderwijs en de Verlaging van de werkdruk. In het voorgenomen beleid is steeds gekeken naar de financiële implicaties. We willen ook een financieel gezonde school blijven. Op het gebied van Strategisch personeelsbeleid, Passend onderwijs en de Verlaging van de werkdruk zijn doelen gesteld in het Schoolplan 2019-2023. Voor een uitgebreide beschrijving verwijzen we naar dit document dat op onze website te vinden is.

Corona

Het coronavirus heeft voor een pandemie gezorgd die ook in Nederland heeft geleid tot een crisis. De crisis heeft over het verslagjaar 2019 geen gevolgen gehad en heeft daarmee geen gevolgen voor de feitelijke situatie op balansdatum. In 2020 hebben overheidsmaatregelen om het virus in te dammen grote gevolgen voor de samenleving. Voor het onderwijs betekent dit dat in maart 2020 alle scholen gesloten zijn. Op 11 mei 2020 is het basisonderwijs gefaseerd weer open gegaan en inmiddels is door de overheid besloten dat vanaf 8 juni 2020 het basisonderwijs weer volledig open gaat. De (gedeeltelijke) sluiting heeft direct gevolgen voor het lesgeven, wat digitaal en op afstand moet plaatsvinden. Op korte termijn is dit in maart 2020 ingericht. Wel vraagt dit veel extra afstemming met de leerlingen, de leerkrachten en de ouders. De gevolgen van het lesgeven op afstand voor de resultaten van het onderwijs op lange termijn zijn op dit moment niet in te schatten. Ook de consequenties voor het personeel rond de verzwarende van de zorgtaak en eventueel uitval door ziekte zijn moeilijk in te schatten. Met de huidige informatie gaan we er vanuit dat de beschikbaarheid van lesmateriaal en digitale ondersteuning voorlopig voldoende beschikbaar is en blijft. Financieel verwachten we geen directe grote gevolgen op de inkomsten en uitgaven van de onderwijsinstelling. Daarmee voorzien we ook geen gevolgen voor de continuïteit van de onderwijsinstelling.

Strategisch personeelsbeleid

De doelen en ambities van Strategisch personeelsbeleid zijn beschreven in hoofdstuk 4 van het Schoolplan. Centraal staat daarbij de professionalisering. Daar hebben we in 2019 vooral een slag gemaakt op de terreinen: beeldcoaching en spellingonderwijs. In 2019 zouden een aantal collega's starten met de Jenaplanopleiding, maar dat is door de cursusgevers opgeschoven naar 1 januari 2020, dan starten 8 collega's weer met de 3-jarige Jenaplanopleiding. Zo is het personeelsbeleid afgestemd op onze onderwijskundige visie en de opgaven waar onze school voor staat. Het is een duidelijke strategische keuze om in te zetten op professionalisering in het Jenaplanconcept. Dat is immers ons bestaansrecht als school en daarin willen we dan ook veel investeren. Daarnaast is een strategische keuze om de focus te leggen op een lerende organisatie. In een organisatie waarin je veel van en met elkaar leert, zal ook het werkplezier groter zijn. Concreet zijn we in 2019 gestart met het instellen van specialisten op onze school. Teamleden ervaren zo meer eigenaarschap van een thema en kunnen zich daarin verder ontwikkelen. Jaarlijks wordt het personeelsbeleid met betrokkenen geëvalueerd en de dialoog daarover gevoerd zowel door middel van voortgangsgesprekken als in de MR. Nieuw zijn in 2019 de specialisten onderzoek die het voortouw kunnen nemen om bepaalde thema's verder uit te diepen. We proberen zoveel mogelijk ook mensen met een beperking in te zetten in ons onderwijs. Zo worden twee vrijwilligers met een handicap op maandag op onze school ingezet. We hebben in 2019 een aantal stagiaires van niet-westerse afkomst op school gehad. Als Jenaplanschool staan we open voor iedereen en dat zien we ook terug in ons personeelsbeleid. Wat betreft het beleid om meer vrouwen aan te nemen is algemeen bekend dat dat op basisscholen niet een probleem is. Ook ons team bestaat voornamelijk uit vrouwen.

Passend onderwijs

Passend onderwijs heeft onze continue aandacht. In het Schoolondersteuningsprofiel op onze website wordt dat ook uitgebreid beschreven. Ons MT en onze ib-er hebben passend onderwijs als constant aandachtspunt in het werk. Samen met het team wordt zoveel mogelijk voor kinderen zorg op maat geleverd. In het jaarverslag Zorg en in het Schoolondersteuningsprofiel wordt gewerkt met concrete doelen die voortkomen uit het teamgesprek en de gesprekken met ouders over specifieke zorgbehoeften voor hun kinderen. Er is grote vraag naar extra zorg en we zien daarbij soms complexe situaties. Met de zeer beperkte middelen die we van de overheid krijgen is het dan lastig iedereen 100% te bedienen. Bij meer- en hoogbegaafde kinderen proberen we ons aanbod zodanig te maken dat ook zij optimaal kunnen leren. We willen daarin verbeteren en daarom is dat

ook een focus geworden in ons Schoolplan. Soms is het toch nodig dat deze kinderen voor een aantal dagdelen op andere scholen in een plusklas meedraaien en daarvoor zijn ook de nodige samenwerkingen gerealiseerd. Via onze Remedial Teaching door onze onderwijsassistente worden mooie resultaten gehaald. Kinderen gaan meestal met sprongen vooruit door het volgen van RT. We gaan heel ver in het zoeken naar mogelijkheden om iedereen passend onderwijs te bieden, maar soms komen we in overleg met ouders toch tot de conclusie dat speciaal onderwijs een betere plek is voor het kind. In 2019 is dat 4 keer voorgekomen. Het ging dan vaak om complexe situaties waar ook psychische problemen soms de oorzaak van waren. Anderzijds lukt het ons als school ondanks de beperkte financiële middelen ruim 160 kinderen met diverse achtergronden en capaciteiten een goede schooltijd te geven. Dat is een groot compliment waard voor ons team.

Werkdruk

Op het terrein van Verlaging van de werkdruk, zie ook paragraaf 2.1, zijn er werkdrukmiddelen vanuit de overheid ingezet. Conform het vereiste proces is aan het team de vraag voorgelegd hoe deze werkdruk gelden besteed kunnen worden. Met elke leerkracht is een voortgangsgesprek gehouden waarin deze vraag is voorgelegd. Unaniem is door het team gekozen om de 8^e groep te handhaven zodat de groepen niet overvol komen te zitten wat door iedereen als zeer belastend ervaren werd. De P-MR heeft met deze besteding van werkdruk gelden ingestemd. Er zijn ook niet financiële maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen, zoals het vervangen van de uitgebreide wekelijkse bulletins door Klasbord, ons richten op 1 focus per schooljaar in plaats van 6 verbeterplannen, het werken met specialisten en een deels praktische invulling van onze studiedagen. Toch ervaren we de werkdruk nog als zeer hoog door onder andere de uitgebreide regelgeving, de grote administratieve last, het lerarentekort en de problemen bij het zoeken van vervanging.

Duurzaamheid

Als school waar je kinderen wilt laten kennismaken met het werkelijke leven, speelt duurzaamheid een grote rol.

- School:
 - scheiding afval: papier, glas, plastic, restafval, batterijen, cartridges, oude mobieltjes e.d.
 - ketel vervangen door een zuiniger ketel, minder gasverbruik
 - verlichting met bewegingsensoren, dus licht uit wanneer er niemand is, op andere plekken vaker het licht uitdoen als er voldoende licht van buiten naar binnen valt
 - alle plastic borden e.d. zijn vervangen door echte spullen, o.a. bij de kringloop weggehaald. We willen geen plastic bekertjes e.d. meer gebruiken.
 - kinderen hebben allemaal een dopper ontvangen, zodat er geen plastic flesjes/pakjes meer nodig zijn.
 - minder deuren open houden zodat we energie kunnen besparen
 - al onze energie hebben we in 2019 verduurzaamd en dat willen we ook in de toekomst blijven doen
- Kinderen:
 - ballonnen verboden in de school
 - pakjes drinken wordt afgeraden, gebruik de dopper.
 - rommel rond de school opruimen
 - zuinig zijn met papierverbruik
 - brievenbus voor eenzame ouderen: hierin kan post gedaan worden voor oudere mensen die nooit post ontvangen.

Elk jaar besteden we aandacht aan het thema duurzaamheid. Afgelopen jaar hebben de kinderen veel tijd gestoken in denken en werken over de plastic afvalberg. Er is intensief meegedaan aan het lokale project 'Van plastic afval naar vlinders'. De kinderen hebben plastic doppen verzameld en die zijn verwerkt tot prachtige vlinders. Daarvan wordt een kunstobject gemaakt. Ook deed de school mee aan voorlichtingslessen over plastic afval en aan het Cleanwise project waarbij zwerfafval in de buurt van de school is opgeruimd.

Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur

De stichting bestaat uit één school en daardoor worden alle toegekende middelen op de school zelf ingezet.

Onderwijsachterstanden

De stichting ontvangt geen middelen voor onderwijsachterstanden. Op het gebied van onderwijsachterstanden speelt bij ons nauwelijks iets, omdat we een streekschool zijn. Ouders kiezen bewust voor ons soort onderwijs, we zijn niet een wijk-gebonden school. Kinderen die bij ons starten hebben vaak al meegedraaid in de peuteropvang.

2.6. Beleid bij ontslag

Binnen de stichting wordt ontslagbeleid gevoerd. Dit houdt in dat bij gedwongen afvloeiing medewerkers in het risicodragende deel van de formatie (RDDF) zullen worden geplaatst. De plaatsing in het RDDF moet ten minste een jaar voor het moment waarop de vermoedelijke gedwongen afvloeiing zal plaatsvinden kenbaar worden gemaakt aan de desbetreffende medewerker(s). Slechts hele functies kunnen worden opgenomen in het RDDF. Deeltijdontslag is derhalve niet mogelijk. Bij het bepalen van de afvloeiingsvolgorde is aansluiting gezocht bij de Wet Werk en Zekerheid en de CAO-PO.

Mocht sprake zijn van andere redenen om over te gaan tot ontslag, bijvoorbeeld in geval van een verschil van inzicht over de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd, dan wordt een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend bij de rechtbank. Hiertoe wordt slechts overgegaan na vele gesprekken en in samenspraak met de werknemer. Na ontslag zal een werknemer aanspraak maken op een uitkering krachtens de WW, eventueel aangevuld met de bovenwettelijke uitkering conform de WOPO. Het oordeel van de rechtbank is daarbij leidend.

3. Visie en besturing

3.1. Inleiding

De Stichting Jenaplanonderwijs Epe e.o. is een onderwijsorganisatie die statutair gevestigd is te Epe en kantoorhoudend te Epe.

De stichting bestaat uit één school voor primair onderwijs, Jenaplanschool 't Hoge Land. Deze school is vormgegeven vanuit het Jenaplanconcept en is in die hoedanigheid ook lid van de Nederlandse Jenaplan Vereniging.

De school werkt binnen het Samenwerkingsverband Zeeluwe, gevestigd in Harderwijk. Wij streven er naar een Brede School te zijn voor (minimaal) 2 tot 13 jaar, inclusief peuter- en buitenschoolse opvang.

3.2. Visie

't Hoge Land is een Jenaplanschool. Door middel van de basisactiviteiten gesprek, werk, spel en viering geven we ons onderwijs vorm, volgens het pedagogische Jenaplanconcept. We zijn aangesloten bij de Nederlandse Jenaplanvereniging (NJPV).

't Hoge Land is een Algemeen Bijzondere basisschool en staat in die hoedanigheid open voor ouders en kinderen van alle gezindten. Vanuit de basisprincipes jenaplanonderwijs, werken wij als leef-werkgemeenschap aan de volgende mens-uitspraken:

01. Elk mens is uniek; zo is er maar 1. Daarom heeft ieder kind en elke volwassene een onvervangbare waarde.
02. Elk mens heeft het recht een eigen identiteit te ontwikkelen. Deze wordt zoveel mogelijk gekenmerkt door: zelfstandigheid, kritisch bewustzijn, creativiteit en gerichtheid op sociale rechtvaardigheid. Daarbij mogen ras, nationaliteit, geslacht, seksuele gerichtheid, sociaal milieu religie, levensbeschouwing of handicap geen verschil uitmaken.
03. Elk mens heeft voor het ontwikkelen van een eigen identiteit persoonlijke relaties nodig: met andere mensen; met de zintuiglijke waarneembare werkelijkheid van natuur en cultuur; met de niet zintuiglijk waarneembare werkelijkheid.
04. Elk mens wordt steeds als totale persoon erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken.
05. Elk mens wordt als een cultuurdrager en -vernieuwer erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken.

Voor onze school betekent het dat we onderwijs verzorgen vanuit de 12 kernkwaliteiten:

1. De relatie van het kind met zichzelf
 2. De relatie van het kind met de ander en het andere
 3. De relatie van het kind met de wereld
-
- 1.1. Kinderen leren kwaliteiten/uitdagingen te benoemen en in te zetten, zodanig dat zij zich competent kunnen voelen.
 - 1.2. Kinderen leren zelf verantwoordelijkheid te dragen voor wat zij willen en moeten leren, wanneer zij uitleg nodig hebben en hoe zij een plan moeten maken.
 - 1.3. Kinderen worden beoordeeld op de eigen vooruitgang in ontwikkeling.
 - 1.4. Kinderen leren te reflecteren op hun ontwikkeling en daarover met anderen in gesprek te gaan.
-
- 2.1. Kinderen ontwikkelen zich in een leeftijd heterogene stamgroep.
 - 2.2. Kinderen leren samen te werken, hulp geven en ontvangen met andere kinderen en daarover te reflecteren.
 - 2.3. Kinderen leren verantwoordelijkheid te nemen en mee te beslissen over het harmonieus samenleven in de stamgroep en op school, opdat iedereen tot zijn recht komt en welbevinden kan ervaren.
-
- 3.1. Kinderen leren dat wat ze doen er toe doet en leren in levensechte situaties.
 - 3.2. Kinderen leren zorg te dragen voor de omgeving.

- 3.3. Kinderen passen binnen wereldoriëntatie de inhoud van het schoolaanbod toe om de wereld te leren kennen.
- 3.4. Kinderen leren spelend, werkend, sprekend en vierend volgens een ritmisch dag/weekplan.
- 3.5. Kinderen leren initiatieven te nemen vanuit hun eigen interesses en vragen.

Deze uitspraken geven richting aan ons onderwijs.

De organisatiecultuur is een leef-werkgemeenschap waarin iedereen een rol heeft en daarmee zijn bijdrage naar vermogen levert.

Zo zijn de taken binnen de school verdeeld tussen teamleden, ouders en kinderen. De teamleden zijn de enige betaalde mensen binnen school. Ouders kunnen verschillende rollen hebben. Ze zijn vertegenwoordigd in alle lagen van de school. Door het 1-pitter zijn van de school, zijn er weinig lagen in de school te vinden. Het is een organisch geheel, waarin iedereen zijn bijdrage levert.

De kernactiviteit van de school is kinderen te begeleiden naar het VO, uitgaande van de kerndoelen basisonderwijs.

Aan het begin van elk schooljaar zijn de meerjarenplannen, die in het schoolplan staan, concreet uitgewerkt in een jaarplan. Aan het eind van dat schooljaar wordt dat jaarplan geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie en het meerjaren strategisch beleid uit het schoolplan, wordt een nieuw jaarplan voor het komende schooljaar opgesteld en vastgesteld in het bestuur en in het team. We hebben in 2019 een nieuw meerjaren-schoolplan gemaakt voor de periode 2019-2023.

3.3. Besturing

Sinds 01-01-2018 heeft de stichting de huidige bestuursstructuur met een directeur-bestuurder en een Raad van Toezicht, waarbij de taken en verantwoordelijkheden van de bestuurder zijn vastgelegd in een managementstatuut. In 2018 is een nieuw bestuursstatuut getekend door de directeur-bestuurder en de voorzitter van de Raad van toezicht. Dat is gebaseerd op het Two tier model. Vervolgens is dit ook in de inschrijving bij de Kamer van Koophandel aangepast.

De Raad van Toezicht bepaalt de kaders van de stichting middels de vaststelling van het meerjaren strategisch- en financieel beleid. De directeur-bestuurder heeft binnen deze kaders taken en bevoegdheden passend binnen de rol van de bestuurder en de directeur. De directeur-bestuurder zorgt, samen met de team coördinator en de intern begeleider, voor de uitvoering van het vastgestelde beleid en doet dit in samenwerking met het team.

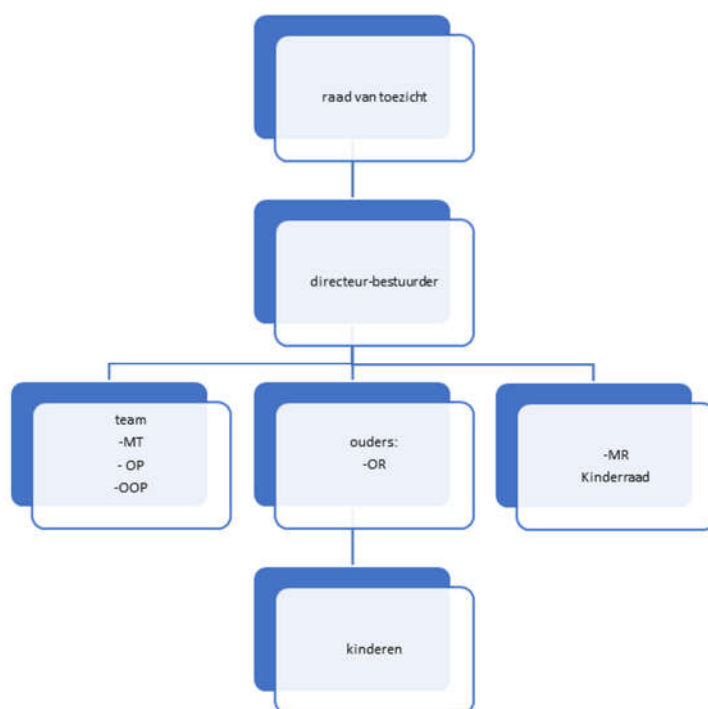
De Ouderraad is het bestuur van de oudervereniging. Alle ouders zijn automatisch lid van deze oudervereniging. In de medezeggenschapsraad zitten twee vertegenwoordigers van het team en twee vertegenwoordigers van de ouders.

De MR (Medezeggenschapsraad) adviseert over het beleid van de stichting en heeft op een aantal beleidsterreinen instemmingsbevoegdheid.

De oudervereniging behartigt de belangen van alle ouders. Het bestuur van de vereniging, de ouderraad, zet zich in om de goede betrekkingen met de school te bevorderen. Alle ouders zijn lid en worden uitgenodigd op de jaarlijkse ledenvergadering.

Als maatschappelijke organisatie die opereert met publieke gelden, wil de stichting transparant zijn. In dit jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over de wijze waarop onze plannen zijn gerealiseerd en welke resultaten er zijn bereikt. Dit jaarverslag is voor iedereen toegankelijk via de website van onze school.

Het organisatieschema ziet er als volgt uit:



Samenstelling Raad van Toezicht

Naam	Functie
Dhr. M. Heere	Voorzitter
Mw. P. Huisjes	Secretaris
Mw. L. van Veen	Vice-voorzitter

Samenstelling college van bestuur

Naam	Functie
Dhr. J. van der Pols	Directeur-bestuurder

Toezichthoudende rol

De toezichthoudende rol is in 2019 als volgt ten uitvoer gebracht:

Naam	Functie
Dhr. M. Heere	Voorzitter Raad van Toezicht
Mw. P. Huisjes	Secretaris Raad van Toezicht
Mw. L. van Veen	Vice-voorzitter Raad van Toezicht

Staf en ondersteuning

Naam	Functie
Dhr. J. van der Pols	Directeur-bestuurder
Mw. C. Wezenberg	Administratief medewerkster
Dhr. D. Blaauw	Conciërge
Mw. E. Opmeer -de Kreij	Schoonmaakster
Mw. L. Vlaanderen	Intern begeleider

De personele en financiële administratie wordt verzorgd door het Onderwijsbureau te Meppel.

Medezeggenschapsraad

Naam	Functie
Dhr. J. Danse	Voorzitter (ouder)
Mw. H. Pannekoek	Secretaris (personeelslid)
Dhr. B. Janssen	Lid (ouder)
Mw. R. van Ooyen	Lid (personeel)

3.4. Code goed bestuur

In het belang van (de continuïteit in) het verzorgen van onderwijs is een goed functionerend bestuur van belang voor de Stichting. Het bestuur hanteert een Code Goed Bestuur welke aansluit bij de Code Goed Bestuur van de PO-Raad. In de praktijk liggen de bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij de directeur-bestuurder, waarbij de Raad van Toezicht de toezichthoudende rol heeft.

3.5. Verslag toezichthoudend orgaan

De toezichthoudende rol is in 2019 als volgt ten uitvoer gebracht:

Samenstelling

In 2019 werd de toezichthoudende rol uitgevoerd door:

Naam	Functie
Dhr. M. Heere	Voorzitter RvT
Mw. P. Huisjes	Secretaris RvT
Mw. L. van Veen	Vice-voorzitter RvT

Een bijzonder jaar

2019 begon voor de Raad van Toezicht (verder: RvT) bijzonder in de zin dat er een speciale uitdaging lag: het vinden van een opvolger (M/V) voor mevrouw Janny Bolink die eind 2018 had aangegeven te willen stoppen als directeur-bestuurder. De RvT is hierop druk in de weer geweest met het – in nauwe afstemming met de MR en een brede afspiegeling van het team- werven en selecteren van een opvolger. Deze is gevonden in de persoon van de heer Johan van der Pols. Belangrijkste opgave die de RvT aan de nieuwe directeur-bestuurder, naast de reguliere taken en verantwoordelijkheden, voor 2019 meegaf was om de rust in het team te herstellen, te verbinden en zaken die naar voren waren gekomen na het bezoek van de onderwijsinspectie in 2018 uit te voeren.

Dhr. Van der Pols functioneert sinds april 2019 als directeur-bestuurder.

Met de opvolging van mevr. Bolink door dhr. Van der Pols in de functie van directeur-bestuurder wordt de continuïteit van de school gewaarborgd. De opvolger zal de ingeslagen weg van de school verder vorm geven en uitbouwen.

Bevoegdheden en verantwoordelijkheden RvT

Het toezicht is gericht op de mate waarin dagelijkse leiding, zijnde de directeur-bestuurder, in staat is om strategie te bepalen en op grond daarvan tot beleidsvorming te komen. Het toezicht richt zich tevens op de uitvoering van het beleid en de wijze waarop de dagelijkse leiding omgaat met de belanghebbenden van de stichting. De toezichthouders van de stichting fungeren voor de dagelijkse leiding als klankbord door gevraagd en ongevraagd advies te geven.

Vergaderingen

Gedurende het jaar hebben er een 8-tal RvT vergaderingen plaatsgevonden ten behoeve van de toezichthoudende taak. Belangrijk hierin is om regelmatig het management statuut te bekijken. Staat op papier hoe wij het doen? Of doen we het anders en moeten we het papier aanpassen?

De RvT volgt een vast jaarpatroon waarin de bespreking van de verschillende beleidsdocumenten is opgenomen. Regelmatig vraagt de RvT om een managementrapportage van de directeur-bestuurder waarin onder andere de financiële en de personele ontwikkelingen van de organisatie worden toegelicht.

Binnen de RvT vergaderingen wordt ook stil gestaan bij macro-economische effecten en de gevolgen daarvan op micro niveau. Dit betekent dat schoolplan, tussentijdse cijfers, schoolontwikkelingen, veiligheid, maar ook de zorg over het lerarentekort nadrukkelijk worden besproken. Hierbij worden wetgeving en de code voor goed bestuur als leidraad genomen en er is in de samenspraak tussen directeur-bestuurder en de RvT uitdrukkelijk ruimte en gelegenheid om eventuele afwijkingen van de code te bespreken; hiervan was overigens in dit jaar geen sprake.

In de Raad van Toezichtvergaderingen is onder meer ook stil gestaan bij en zijn besluiten genomen over:

- de begroting, het jaarverslag en de doelmatigheid van de bestede middelen;
- het strategisch meerjarenplan van de school;
- het aanwijzen van een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek die verslag uitbrengt aan de toezichthouder of het toezichthoudend orgaan.

Ook de samenstelling van de RvT houden we regelmatig tegen het licht en daarbij constateerden we in 2019 dat we behoefte hebben aan een lid dat gespecialiseerd is in financiën. Daartoe is een procedure gestart om zo'n financieel specialist te zoeken.

Evaluatie

Over het jaar 2019 kan worden geconcludeerd dat de gekozen weg doorgang vindt en verder uitgebouwd kan gaan worden door de nieuwe directeur-bestuurder.

3.6. Omgeving

3.6.1. Horizontale verantwoording

De school is als Jenaplanschool door ouders opgezet. In het begin was er ook veel weerstand in Epe tegen vernieuwingsonderwijs. Ouders die belangstelling hadden voor deze school, werd het door anderen afgeraden. Het heeft de ouders 6 jaren gekost om de school voor elkaar te krijgen. Ondanks tegenwerking is de school gestart in 1981 en uitgegroeid naar een school die in Epe op de kaart staat.

De school wordt bezocht door kinderen uit de gehele gemeente Epe. Soms zelfs van daarbuiten. Het is een echte regioschool, niet gebonden aan een wijk. De belangstelling is constant, gemiddeld hebben we 150-160 kinderen aan het begin van het schooljaar op school. In onze school vinden we horizontale verantwoording heel belangrijk. Zowel informeel als formeel vullen we die verantwoording en dialoog zo volledig en laagdrempelig mogelijk in.

De meeste ouders helpen mee binnen de school. De ouderbetrokkenheid is groot. Ouders zijn van harte welkom in de school. Elke ochtend is er koffietafel tot 9.00 uur waar alle ouders bij kunnen zitten. Er zijn veel activiteiten waar ouders aan deel kunnen nemen en ook op de strategische posities zitten ouders. De MR heeft van oudsher een slapende positie gehad, het was een instrument voor het personeel om invloed binnen de school te kunnen uitoefenen, toen het nog een vereniging was. Nu heeft de MR de taak die het behoort te hebben. De voorzitter van de MR is bezig om de MR weer een daadkrachtig instrument te laten zijn, ter ondersteuning van de school. In de MR voeren ouders en personeel rechtstreeks de dialoog met de directeur-bestuurder.

De Ouderraad heeft de oudervereniging als hoogste orgaan. Alle ouders zijn daar automatisch lid van en hebben daarmee ook stemrecht voor zaken en activiteiten die de oudervereniging in zijn portefeuille heeft. De ouderraad zorgt vooral voor het organiseren van alle bijzondere activiteiten van de school. Denk aan lentefeest, avondvierdaagse, thema-avond open week, het regelen van de financiën van de vrijwillige ouderbijdrage. Een keer per jaar is de ALV, waarvoor alle ouders uitgenodigd worden om daarbij aanwezig te zijn. In de Ouderraad voeren ouders rechtstreeks de dialoog met de directeur-bestuurder.

Sinds oktober 2019 werken we in de communicatie in elke groep met Klasbord. Deze vernieuwing zorgt ervoor dat we sneller en meer op maat kunnen communiceren. Maandelijks hebben we daarnaast een informatiebulletin, waarin de directeur-bestuurder en Kiddo's (peuters en BSO) vertellen wat ze gedaan hebben en welke activiteiten gaan gebeuren.

School is open vanaf 8 uur 's morgens tot zo ongeveer 18.00 uur. Vanaf 8.15 kunnen ouders hun kinderen brengen. Voor en na schooltijd komen ouders de school binnen, tot in de groepen. Onder schooltijd zijn ouders welkom in de groep, wanneer ze eerst een afspraak met de stamgroepleider hebben gemaakt.

Wanneer ouders vragen hebben over hun kind, kunnen ze daarvoor terecht bij de stamgroepleider. Wanneer er daarna nog vragen blijven over hun kind, kunnen ouders in gesprek gaan met de intern begeleider. Een enkele keer is het nodig dat de directeur-bestuurder vanuit zijn positie mede deelneemt aan de gesprekken.

In de Gemeente Epe is goede samenwerking tussen de verschillende besturen. Dat is de laatste jaren ontstaan vanuit de krimp situatie. De krimp zorgde voor terugloop van het kinderaantal op verschillende scholen, waardoor de behoefte aan samenwerken groter werd, om scholen te laten voortbestaan in Epe.

We gunnen elkaar het bestaansrecht en we zijn blij met het diverse aanbod van de Gemeente Epe. Ook de verbinding naar de RSG, de enige VO-school in Epe wordt daarmee versterkt. Om een zachte overgang te kunnen bieden, wordt er gezamenlijk gesproken over PO-VO activiteiten, voor kinderen in de bovenbouw.

Het contact met de directe burens is goed. In 2018 zijn de burens uitgenodigd voor een koffieochtend met rondleiding. Daar hebben veel mensen gebruik van gemaakt. Soms woonden ze al 20 jaar naast de school, zonder er ooit binnen te zijn geweest. Dit contact was voor de buurt een aanleiding om in de zomervakantie een BBQ met fietstocht te organiseren, met school als plaats van actie. In 2019 is na de directiewisseling een kennismakingsgesprek geweest met een vertegenwoordiging van de buurt. Ook is de pannakooi in 2019 voorzien van een hoog hekwerk om de overlast van ballen in de tuin van de directe burens tegen te gaan. Een ouder die onze overbuurvrouw is, heeft zich gemeld als verkeersouder.

3.6.2. Klachtenbeleid

Voor het Klachtenrecht zijn wij aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Bijzonder Onderwijs. Onze vertrouwenspersoon is mw. Horst, woonachtig te Epe. Er zijn in 2019 geen klachten binnen gekomen.

4. Risicomanagement

4.1. Inleiding

Om te weten waar de voornaamste risico's en onzekerheden zijn, worden de volgende vijf aandachtsgebieden beschreven:

1. Strategie

- 2.1. Zichtbaar blijven maken waar wij voor staan, zodat ouders ons weten te vinden. Door de locatie waar de school staat is niet iedereen op de hoogte van ons bestaan. Het vraagt constante actie om naar buiten gericht te werken.
- 2.2. Zorg om het vinden van bekwaam personeel, dat bewust kiest voor jenaplanonderwijs. Tot nu toe hebben we vacatures kunnen opvullen, maar goed personeel vinden wordt steeds moeilijker.

2. Operationele activiteiten

- 2.3. De kwaliteit van ons onderwijs zal altijd aandachtspunt zijn binnen de school. Door consequent ons kwaliteitszorgsysteem toe te passen houden we zicht op onze kwaliteit en kunnen we daadkrachtig werken aan de verbetering daarvan.
- 2.4. Zaken als inspectierapporten en cohortonderzoeken dragen bij aan de beeldvorming van de school. We staan bekend als een Mensenschool. Dat is iets om te koesteren. Daarnaast ligt bij verbeteringen de komende jaren de nadruk op ons taal- en rekenonderwijs en op meer- en hoogbegaafdheid.

3. Financiële risico's

- 3.1. De financiering door de overheid kan door wisseling een risico vormen voor de school.
- 3.2. De verplichting om mensen aan te nemen na een invalperiode.
- 3.3. Langdurig ziekteverzuim.
- 3.4. Wisselende kinderaantallen wat betreft formatie.

4. Financiële verslaggeving

- 4.1. Door de kleine stichting voorzien we daarin geen problemen.

5. Wet- en regelgeving

- 5.1. We hebben verzekeringen afgesloten om eventuele aansprakelijkheid op de persoon af te kopen.

4.2. Risicoprofiel

- We maken in ons Schoolplan altijd een SWOT-analyse (zie hieronder) waarbij zowel interne als externe factoren worden meegenomen.
- Lang ziekteverzuim van personeel is een via verzekeringen afgedekt risico.
- Het vinden van goed personeel kan in de toekomst een probleem worden. We zorgen voor een mooie, goed werkende jenaplanschool, waardoor we aantrekkelijk zijn op de markt van de schaarste.
- In een krimpregio kan een tekort aan kinderen ontstaan. Om een teveel aan personeel in dienst te hebben, is het nodig om voor een flexibele schil te zorgen. Mede omdat we een 1-pitterschool zijn. Doorschuiven van personeel is geen optie.
- Het hebben van veel zorgkinderen die doorverwezen zouden moeten worden, zou een groot financieel probleem kunnen zijn voor een 1-pitter. Binnen het samenwerkingsverband Zeeluwe, is daarom een solidariteitsregeling in het leven geroepen voor 1-pitters die daar een beroep op kunnen doen.
- Ontslagsituaties met een financiële regeling kunnen kostbaar zijn. Zorgvuldig handelen van de directeur-bestuurder is daarom noodzakelijk.
- Verkeerde AVG uitvoering van het beleid kan ook een financieel risico vormen. Goed beleid met werkzame instrumenten en privacy functionarissen, kunnen ons behoeden voor grote risico's.
- Financieel hebben we een buffer om mogelijke tegenslagen op te kunnen vangen.

SWOT-analyse 2019 't Hoge Land

Sterke kanten van onze school	Zwakke kanten onze school
We geven bijzonder boeiend onderwijs vanuit een onderscheidend eigentijds Jenaplanconcept	Hoge werkdruk onder ons personeel en in het onderwijs in het algemeen
Hoge ouderbetrokkenheid	Als gevolg van de hoge werkdruk worden afspraken niet altijd nagekomen
Zeer kindgericht, kwalitatief sterk en gemotiveerd team	Personeelsleden moeten didactisch en methodisch veel zelf uitvinden en opzetten, ervaren daarbij gebrek aan focus en samenhang
Goede sfeer op school tussen collega's en kinderen omdat we samen werken aan een pedagogische leefgemeenschap waarin de totale mens en het totale kind centraal staat	We kunnen niet alle kinderen die speciale zorg vragen en die op onze school willen komen passende zorg bieden
Continue aandacht voor een prettig, veilig, sociaal schoolklimaat en voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze kinderen	Enigszins beperkte ruimte in het schoolgebouw
Kansen	Bedreigingen
Landelijke aandacht voor passend onderwijs in po en vo	Sterk teruglopende kinderaantallen in Epe e.o.
Weer meer nadruk op betekenisvol onderwijs met aandacht voor de mens en zijn verantwoordelijkheid voor de omgeving	Er is, hoewel er ook sterke tegenbewegingen zijn, een trend bij toezichthoudende instellingen dat alles meetbaar moet zijn en cijfermatig toetsbaar moet worden gemaakt
Inzet in het onderwijs, ook bij de inspectie, op het leren van 21 ^e – eeuwse vaardigheden	Overheersende maatschappelijke stroom die kinderen etiketten opplakt en in hokjes indeelt
Ontwikkelingsgericht onderwijs wordt meer en meer de norm	Groot tekort aan leerkrachten

4.3. Interne risicobeheersings- en controlesysteem

In deze paragraaf wordt de aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem nader beschreven. Het bestuur is verantwoordelijk voor het interne risicobeheersing- en controlesysteem van de stichting en voor de beoordeling van de effectiviteit van dit systeem.

- Toezichthouders
Enkele keren per jaar legt de directeur-bestuurder verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De RvT fungeert hierbij als toezichthouder op de dagelijkse leiding (directeur-bestuurder). De basis voor de verantwoording zijn de managementrapportages; waarbij begroting, realisatie en prognose uitgewerkt zijn in een analyse en actiepunten. Daarnaast wordt er integraal toezicht gehouden op Cito resultaten, ziekteverzuim en ziektefrequentie, kinderaantallen, aantal peuters, acties onderhoud en schoolomgeving en naleving wet- en regelgeving.
- Statuten
In de statuten van de stichting zijn de bevoegdheden van de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht vastgelegd. Ook is hierin de Code Goed Onderwijs Goed Bestuur nader uitgewerkt.
- Volmachten en procuratie
De directeur-bestuurder is bevoegd om binnen de goedgekeurde begroting opdrachten te verstrekken en hij is bevoegd om zelfstandig uitgaven te accorderen tot een bedrag van € 10.000. Daarboven tekent de voorzitter van de RvT mee. Het administratiekantoor Onderwijsbureau Meppel heeft een volmacht om, middels een proces met functiescheiding, betalingen voor de stichting uit te voeren.

- **Schoolplan 2019-2023**
Het nieuwe schoolplan dat in 2019 is opgesteld, dient als basis voor het te voeren beleid. Hierin wordt het volgende uiteengezet:
 - Speerpunten van de overheid
 - Typering van de school
 - Kwaliteit van het onderwijs
 - Kwaliteitszorg
 - Stand van zaken
 - Beleidsmatrix

- **Formatieplan**
Het formatieplan wordt opgesteld o.b.v. van de begroting. De (meerjarige) begroting dient hierbij als uitgangspunt. Het resultaat is dat de begroting aansluit bij de te verwachten ontwikkeling van de leerlingenaantallen.

- **Gedragsregels**
Er zijn gedragsregels opgesteld. Deze gedragsregels bevatten onder meer de zogenoemde klokkenluidersregeling. Deze regeling stelt als resultaat medewerkers en ouders in de gelegenheid (eventuele vermeende) onregelmatigheden binnen de school of stichting te melden bij de vertrouwenspersoon.

- **Rapportages**
Enkele malen in het jaar wordt er een managementrapportage opgesteld. In deze rapportage zijn de financiële en personele cijfers tot de desbetreffende periode opgenomen en nader toegelicht. Dit zijn gegevens die uit het managementinformatiesysteem van Onderwijsbureau Meppel worden gehaald. Bovendien wordt hierin de prognose voor het gehele kalenderjaar opgenomen inclusief toelichting. Deze wordt als resultaat door het bestuur gebruikt om te kunnen sturen binnen de organisatie.

- **Managementinformatiesysteem**
Voor de financiële aspecten van een school wordt gebruik gemaakt van een managementinformatiesysteem. De directeur kan op deze wijze zijn financiële huishouding monitoren en op basis daarvan bijsturen. Resultaat is dat middels het managementinformatiesysteem zowel de directeur-bestuurder als de RvT een actueel inzicht van de financiële situatie beschikbaar heeft.

We constateren dat dit interne risicobeheersings- en controlesysteem in de praktijk goed werkt. Het systeem is effectief. De Raad van Toezicht heeft wel geconstateerd dat het wenselijk is om meer financiële expertise in de raad te hebben. Daarom is de RvT in 2019 op zoek gegaan naar een ouder met die expertise. Per januari 2020 zal een lid met financiële expertise aan de Raad van Toezicht worden toegevoegd.

5. Bedrijfsvoering

5.1. Inleiding

De begroting is gerealiseerd zoals gepland. Wanneer er afwijkingen te voorzien waren, is de directeur-bestuurder in overleg gegaan met de Raad van Toezicht om instemming te krijgen voor de te nemen beslissingen. Door het 1-pitter zijn, kunnen beslissingen snel genomen worden en de situatie kan worden aangepast. Er is een bredere werkbasis gecreëerd, zodat de schakels samen de school dragen.

5.2. Bedrijfsvoering

Het Onderwijsbureau Meppel draagt een groot gedeelte van het administratieve reilen en zeilen van de school. We hebben een breed pakket ondersteuning ingekocht, zodat we deskundige ondersteuning krijgen en de directeur-bestuurder daardoor terug kan vallen op de deskundigheid van het bureau wat betreft personeel, financiën, wet- en regelgeving, materiele zaken en informatievoorziening.

Binnen de school is een administratief medewerkster aanwezig voor de dagelijkse schoolgebonden zaken. Zij fungeert als de spin in het web. Wanneer zij ondersteuning nodig heeft, kan ze terugvallen op Onderwijsbureau Meppel.

5.2.1. ICT

De inrichting van de ICT is vormgegeven door een samenwerkingsverband met de VO-school direct naast onze school, de RSG. Het hoofd van de IT draagt samen met onze specialist IT zorg voor de IT op onze school. De RSG is opleidingsschool voor toekomstige ICT-ers en stagiaires krijgen tevens een plaats op onze school voor onze ICT-problemen. We hebben een goedlopend samenwerkingsverband.

Tevens hebben we een AVG beleid dat bijdraagt aan de privacy van de gegevens. We hebben twee functionarissen benoemd die op de werkvloer functioneren als waak" hond". Het privacy beleid is doorgevoerd in onze informatievoorziening over de kinderen.

5.2.2. Kwaliteitszorg

De kwaliteitszorg ligt bij de directeur-bestuurder. De inspectie heeft in 2019 ons kwaliteitsbeleid en de verantwoording en dialoog als voldoende beoordeeld. Er is een mooi Kwaliteitsbeleidsplan opgesteld wat ook voor ouders te lezen is op onze website. Bij het tot stand komen daarvan zijn we begeleid door de PO-raad. In het kwaliteitsbeleid zal het MT leidend zijn. Door heldere doelen te stellen, kan er cyclisch geëvalueerd en bijgesteld worden.

5.2.3. Treasury

Het treasurybeleid is conform het financieel beleidsplan van de stichting uitgevoerd. Het beleid is conform het voorschrift beleggen en belenen van het ministerie. De uitgangspunten van het treasurybeleid zijn het niet mogen aangaan van risicovolle beleggingen en het creëren van voldoende functiescheiding bij het aangaan van grote transacties.

De spaargelden waren in 2011 uitgezet op een depositorekening. Er is 2012 besloten om geen gebruik meer te maken van de depositorekening. De liquiditeitspositie op het deposito is daarom in 2012 overgeheveld naar de lopende rekening. Om die reden is er in 2019 geen sprake van rentebaten.

5.3. Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken

In 2019 hebben we de IEP-toets afgenomen bij onze kinderen. We hadden in 2019 een gemiddelde score van 76,4. Voor 2020 hebben we opnieuw voor IEP gekozen.

In het jaarverslag zorg zijn onze onderwijsprestaties trendmatig geanalyseerd en vervolgacties afgesproken. In het Schoolplan 2019-2023 zijn onze onderwijskundige ambities geformuleerd.

Tevens hebben we onderwijskundige ontwikkelingen afgesproken om samen aan te pakken.

Projectwerk

Om de kwaliteit te borgen van projectwerk is een coördinator aangesteld die het overzicht houdt. Zij gaat vooraf aan het werk om informatie op te halen voor het team om er vervolgens mee aan het werk te kunnen tijdens een teambijeenkomst en een bouwoverleg.

Als leidraad worden de kerndoelen en de woordwebben van de SLO-mappen gebruikt.

De mediatheek heeft rijk materiaal beschikbaar, kinderen leren omgaan met het zoeken van informatie, o.a. door te werken in de mediatheek en gebruik te maken van collecties die in samenwerking met de bibliotheek beschikbaar zijn.

Overzicht van een gevarieerd aanbod aan spelactiviteiten (4-8 jarigen) en onderzoeksactiviteiten (8-12 jarigen) is geformuleerd per projectperiode en zorgt voor verbreding en verdieping van het thema.

In de onderbouw is er een thema-hoek, in de bovenbouw wordt gewerkt met onderzoeksvragen waar kinderen met behulp van taakwijzers aan werken. Onderzoeksvragen kunnen zichtbaar gemaakt worden aan de vragenwand. In elke groep is een thematafel/themawand, zijn er thematische boeken aanwezig en is zichtbaar dat deze door de stamgroepleider en de kinderen wordt gebruikt.

Keuzewerk

In de onder-, midden- en bovenbouw is een coördinator verantwoordelijk voor de planning en zij werken samen aan een gezamenlijk aanbod.

De keuzewerk-coördinator werkt samen met de kinderen en realiseert een aanbod wat rekening houdt met interesse en doelen.

De coördinatoren formuleren plan van aanpak keuzewerk. Incidenteel wordt er bouw doorbrekend gewerkt, op langere termijn gaat dit waarschijnlijk steeds vaker plaats vinden.

Uitvoering programma vindt plaats door stamgroepleiders én externen die hun expertise inzetten, zodat het aanbod breed, interdisciplinair en inspirerend is. Keuzewerk heeft nu gestalte gekregen in de hele school. Eerst was het een activiteit alleen voor de bovenbouw, later zijn ook de andere bouwen ermee aan het werk gegaan. Het is een geslaagde activiteit voor de kinderen.

Blokperiode

Het werken in de blokperiode staat centraal binnen de groepen en de observaties van de groepen. Daarbinnen wordt gewerkt aan de verbetering van instructie en feedback

Een instructiemodel taal voor driejarige stamgroepen is ontwikkeld, een doorgaande lijn is zichtbaar.

Dat's andere taal

De taalcoördinatoren dragen zorg voor de uitvoering van het plan met de aanpak taal, d.m.v. overleg per bouw en gedifferentieerde begeleiding aan stamgroepleiders.

Spelling

Differentiatie binnen spelling is in de lessen zichtbaar in de groepen.

Tussentijds besteedt de stamgroepleider in diverse spel- en werkvormen aandacht aan de spelling en spellingscategorieën.

De kinderen weten welke categorieën behandeld worden, omdat ze in hun rapportfolio staan én omdat ze per periode zijn opgehangen in de stamgroep.

In 2019 hebben we als team ons verdiept in de verschillende methodes voor spelling. Er zijn in de midden en bovenbouw door onze stamgroepleiders proeflessen gegeven met de twee op de studiedag gekozen methodes. Uiteindelijk is unaniem besloten dat we in 2020 starten met de methode STAAL van Malmberg waarin spelling en grammatica zijn geïntegreerd. Met deze methode met boeken en software vervangen we het systeem van losse spellingsbladen. We denken dat dit voor de kinderen meer rust, meer eigenaarschap en een verbetering van het spellingsniveau kan opleveren.

Rekenen

Met behulp van de methode Rekenrijk en de hierin geformuleerde doelen wordt het rekenonderwijs gepland en geëvalueerd. Per bouw is dit met elkaar afgestemd. De CITO-toetsen zijn een check, naast de methodegebonden toetsen, zodat het tijdig signaleren een boost krijgt. Naast Rekenrijk wordt er gewerkt met "Met sprongen vooruit" voor een uitdagende rekenomgeving. In 2019 hebben we ook een Rekendag georganiseerd die goed is ontvangen.

Specialisten

Voor verschillende teamtaken zijn in 2019 specialisten aangesteld, zij zorgen voor actuele kennis over hun specialisme, initiëren vernieuwingen in het team en doen bijvoorbeeld onderzoek. Zo ontstaat ook in het team meer eigenaarschap per onderwijsterrein.

Aanvankelijk lezen

Om het aanvankelijk leesonderwijs te verbeteren, is er eerder gekozen voor natuurlijk leren lezen met materialen, zodat kinderen op eigen niveau kunnen lezen. Daarnaast is tutorlezen en maatjeslezen geïntroduceerd om meer leeskilometers te maken en daardoor het lezen te bevorderen. Voor het tweede deel van het schooljaar 2019-2020 is aanvankelijk lezen tot speerpunt gekozen. Dat betekent dat met het hele team dan de focus ligt op verbetering van aanvankelijk lezen.

Vakbekwaamheidsdossier

In 2017-2018 zijn we hiermee gestart. Enkele collega's hebben dit direct opgepakt. In 2018-2019 is iedereen verplicht een VBD in te richten. Men kan naast het dossier een verzamelportfolio inrichten. Input hiervoor wordt tijdens eerste studiedagen gegeven. Het vakbekwaamheidsdossier heeft de plaats ingenomen van de verplichte registratie in het lerarenregister. Het vakbekwaamheidsdossier wordt besproken tijdens het voortgangsgesprek.

KiVa

KiVa is een onderdeel van de school geworden. Het KiVa-team wordt opnieuw geformeerd vanwege de wisseling van collega's die het afgelopen jaar heeft plaats gevonden. Dat betekent nieuwe mensen die in 2019 geschoold zijn en geschoold gaan worden. Naast de preventieve lessen, wordt ook de klassenvergadering geactualiseerd.

Door KiVa goed in te zetten, ga je preventief te werk, door tijdige signalering met juiste vervolgacties.

Tijdens teamoverleg is het thema: 'die veilige school, dat zijn wij' een vast agendapunt.

Tijdens groepsbespreking met de stamgroepleider en de intern begeleider, worden de rapporten van de KiVa monitoring besproken.

De steungroepaanpak, de curatieve benadering bij sociaal emotionele problemen, komt een paar keer per jaar voor. In de kinderraad en tijdens teamvergaderingen worden KiVa ontwikkelingen gedeeld en is de verslaglegging aanwezig.

Ouders zijn betrokken op dit thema omdat er aandacht voor is middels het bulletin en Klasbord.

5.4. Duurzaamheid

Als school willen we in de wereld staan. Voor onze onderwijsinhoud betekent dat dat duurzaamheid een item is dat elke dag terugkomt. Handelend gedurende de hele dag: afval scheiden, buitendeuren dicht doen om energieverstopping tegen te gaan, zo weinig mogelijk plastic gebruiken, de dopper voor het drinken van de kinderen, buiten papier e.d. prikken, het sparen van de plastic doppen voor een goed doel, de verlichting uit... Het is iets wat we voorleven en uitdragen.

Zo hebben we in 2019 al onze energie verduurzaamd en willen we dat in de toekomst blijven doen.

Binnen de lessen wordt er voortdurend een link gelegd met de informatie die beschikbaar is over duurzaamheid, veranderingen in de wereld, hoe zorg je voor je medemens. Ook door KiVa dat de groep centraal stelt, komen allerlei vormen van duurzaam samen leven ter sprake. Zo ook de werking van groepsdruk. Wat doet groepsdruk met je? Hoe kun je het omvormen tot iets positiefs?

In de bovenbouwgroepen komen deskundigen de groep binnen, zoals Bureau Halt, De week van het geld, Amnesty International, die allemaal bijdragen aan een betere wereld. Ons personeelsbeleid gaat uit van zorg voor elkaar. Door goed voor het personeel te zijn voelt men zich verbonden met school en zal het personeel ook goed voor de school/kinderen/ouders zijn.

Ook nemen wij geen geld of goederen aan in ruil voor een bepaalde prestatie. Wanneer mensen ons iets willen geven, dan maken we dat openbaar en zichtbaar.

Het gebouw komt uit 1981. De afgelopen jaren is er veel gedaan aan de energiebesparing in het gebouw:

Overall dubbelglas, bewegingsmelders elektriciteit, nieuwe zuiniger verwarmingsketel, schilderwerk op waterbasis, zware waterkokers de deur uit, bewust inkopen toiletpapier, kopieerpapier, e.d.

Zoveel mogelijk doen wij mee aan de mantelcontracten van Onderwijsbureau Meppel.

De directeur-bestuurder beheert de aan de school toegekende financiële middelen. Dit gebeurt binnen de door de Raad van Toezicht goedgekeurde begroting en in overeenstemming met het vastgestelde beleid. Hierover legt hij regelmatig verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

6. Toekomstige ontwikkelingen

6.1. Inleiding

Binnen de school is de afgelopen jaren gewerkt met het schoolplan 2015-2019. Nu is het nieuwe schoolplan 2019-2023 in werking getreden. Ook per jaar wordt dit schoolplan nader uitgewerkt.

Per 1 april 2019 is er een directeur-bestuurderswisseling geweest. Als team hebben we een inventarisatie gemaakt van de punten die we willen verbeteren en daarna doorgekozen zodat we nu met een duidelijke focus per schooljaar werken. Daarbij werken we volgens de Plan Do Check Act – cyclus. We stellen algemeen de volgende doelen:

visie	De visie op goed onderwijs wordt aangescherpt gedurende de doorontwikkeling van onze kwaliteitszorg, uitgaande van onze kernwaarden: jenaplanonderwijs. De balans wordt gezocht tussen dat wat moet en dat wat school belangrijk vindt.
doelstellingen	Goed jenaplanonderwijs volgens de uitgangspunten geformuleerd door de NJPV. Goede opbrengsten passend bij de populatie van de school. Een fijne school voor iedereen, met het kind als uitgangspunt, passend in de wereld met een haalbare aansluiting op dat wat na de basisschool komt.
beleid	De beleidsstukken worden aangepast aan dat wat de school wil. Bottom up beleid, soms vanuit de overheid Top Down gericht, maar in evenwicht met elkaar en altijd samen. Een jenaplanschool staat bekend om zijn kritische houding.
programma's	Verder uitbouwen van de bestaande programma's, zoveel mogelijk gekoppeld aan het werkelijke leven en daardoor betekenisvol. De samenhang is meer dan de som der delen.
activiteiten	Een jenaplanschool is een school met bruisende activiteiten. Geen dag is hetzelfde, het is een organische organisatie.

6.2. Terug- en vooruitkijken, financieel en niet financieel

6.2.1. Huisvesting

Om het schoolgebouw goed te houden, is er veel geld gestoken in dagelijks onderhoud. We willen een boeiende school zijn, dan moet het er ook boeiend uitzien. Dat betekent niet dat alles duur en nieuw moet zijn, ook hierin kun je duurzaam zijn. Wat tweedehands kan, hoeft niet nieuw. Wel moet het er goed uitzien.

Veel lokalen zijn daarom opgeknapt:

Poema's: alles is geschilderd en er zijn nieuwe items gekocht bij Ikea om de groep er beter uit te laten zien, waardoor het ook beter werken is. Er is een vaste kring gekomen in de groep en handige kastjes om spullen te ordenen, opbergbak voor bij de garderobe.

Coolstars: ook in deze groep is geschilderd en zijn er nieuwe gordijnen gekomen.

Bee Happy: heeft ook opnieuw ingericht. Tevens hebben ze een mooie kast via Marktplaats gekocht.

Wolkenwoud: alles is geschilderd en thema Wolkenwoud is nu zichtbaar, nieuwe kastenwand, vaste kring, nieuwe rolgordijnen.

Sterrenhemel: is in 2019 helemaal opgeknapt, geschilderd en nieuwe kasten.

Boomhut: had bij de start al de nodige renovatie toegepast en dat is afgelopen jaar verder uitgebouwd met bankjes, opbergbak bij de garderobe, kastje voor in de boekenhoek, geschilderde, nieuwe keukengroep en meer Boomhut-uitstraling.

De Toverhoed: heeft de afgelopen jaren flink geïnvesteerd in de groepen, dat was daardoor afgelopen jaar minder aan de orde. De hal bij de Toverhoed is in 2019 helemaal geschilderd. Alles was daar donker en grijs. Door een frisse kleur op de wanden ziet het er nu veel beter uit.

Ook in de hal zijn aanpassingen verricht:

Zo is er voor Bee Happy een nieuwe garderobe gemaakt. In de keuken stonden twee koelkasten: 1 voor dagelijks gebruik en 1 voor de eindviering. Die laatste hebben we weggedaan. Als er een eindviering is, zal er een koelkast extra gehuurd moeten worden.

De andere koelkast sloot slecht, die is vervangen door een RVS koelkast, passend bij de rest van de keuken. De oude pannen zijn weg gedaan. Er wordt zoveel gekookt dat pannen soms vervangen moeten worden, willen ze nog gezond koken.

Om de nieuwe pannen en andere spullen een goede plek te bieden, is er een servieskast aangeschaft via Marktplaats. Op deze manier is er veel beter op te ruimen in de keuken. Ook in de hal is er verder geschilderd

om het fris te maken. De onderste delen van de kozijnen zijn mooi nieuw geschilderd. Door de schotten weg te halen in de hal oogt het nu rustiger en overzichtelijker.

Op basis van de RI&E zijn alle bedradingen gecontroleerd door Aalberts en zijn er nieuwe leidingen aangelegd voor extra stopcontacten. Je merkt dat het een schoolgebouw is waar in de jaren '80 nog niet zoveel behoefte was aan de hoeveelheid elektriciteit die we nu wel nodig hebben. Door de 3 uitbouwen die na 1980 hebben plaatsgevonden, is er steeds meer een beroep gedaan op de beschikbare elektra. Toch was het niet voldoende. In 2018 is een extra groep geplaatst in de keuken, omdat met veel activiteiten regelmatig de stoppen doorsloegen en alles stilviel. Het meest problematische was het voor de server, want die moest elke keer gereset worden. Het had ook effect op de internetaansluiting. Soms zaten we dagen zonder internet. Om die reden is de server verhuisd naar de RSG-NOV, maar vanwege hackers-aanvallen bij de RSG in 2019 weer teruggeplaatst bij ons. De RSG-NOV is tevens de beheerder van onze ICT-activiteiten. Door mee te liften op hun kennis en vaardigheden, bespaart ons dat enorm veel geld en menskracht.

De geluidsinstallatie op zolder is door een ouder opnieuw ingedeeld en bekabeld, dat er door de kinderen mee te werken is. De bediening is in handen van BB-kinderen tijdens de weeksluiting. Toch blijft het bedienen een aandachtspunt: Hebben de microfoons opgeladen batterijen? Werkt de koppeling met de beamer? Is de juiste laptop gebruikt? De laatste maanden gaat het geluid steeds beter.

In de speelzaal zijn er na de controle aanpassingen gedaan aan het systeem van de ringen. Er moest een extra veiligheidsklem geplaatst worden. Helaas zijn deze aanpassingen altijd erg prijzig.

AJAX heeft de controle uitgevoerd over de brandblusinstallaties en de daarbij behorende lichtmelders. We hadden geen vragen of problemen. Na de controle ontving de school een offerte voor aanpassingen ter hoogte van ruim € 10.000 voor het vervangen van bordjes (die niet verplicht zijn) en accu's die het nog doen, maar wel op leeftijd zijn. Daar is school niet mee akkoord gegaan. Hierover is contact opgenomen met Onderwijs Bureau Meppel. AJAX valt onder een mantelcontract van Onderwijsbureau Meppel. Het bureau heeft meerdere klachten ontvangen over AJAX en zij zijn (na herhaaldelijke gesprekken met AJAX) bezig met een ander contract. Dit zal opnieuw opgepakt moeten worden.

Daarnaast is er de eerder genoemde nieuwe ketel en zijn er 3 dakkoepels voor frisse lucht geplaatst.

Voor de zijdeur in de hal hebben we in het kader van energiebesparing besloten die 's morgens voor de lessen en in de pauzes zoveel mogelijk dicht te houden.

6.2.2. Het buitenterrein

Het afgelopen jaar zijn er 2 tuinzaterdagen geweest, waarop ouders samen met de vrijwillige oud-ouder die coördinator van het buitengebied is en de directeur-bestuurder aan het werk zijn geweest. We maken graag gebruik van het netwerk van ouders en een van de ouders heeft de beschikking over een kraan om zand te vervoeren en op de goede plaats neer te leggen. Zo hebben we tegen een lage kostprijs al ons zandbakzand en valgrond kunnen vernieuwen. Tevens zijn de hagen bijgewerkt, is de Tipi opnieuw ingevlochten en zijn er reparaties uitgevoerd aan houtwerk en afzettingen.

In de patio is er een moestuin gemaakt voor de kleuters. Deze moestuin is steeds verder uitgebreid. Ook is daar in 2019 een bijenhotel geplaatst.

Om buiten ook in te kunnen zetten voor het onderwijs, zijn er twee picknicktafels op maat gemaakt voor op het plein. Een staat er in de patio, de ander staat op het zijplein bij de Wadi. Die heeft nog niet zijn uiteindelijke plaats gevonden.

Wat nog een wens is voor 2020:

- Nieuwe tafels in de hal. Liefst houten tafels met losse banken, zodat ze ook kunnen functioneren als zitplaats voor de weeksluiting.
- Aanpassing grote garderobe: verplaatsen naar laatste toiletblok, zodat de garderobe vrij gemaakt kan worden als extra werkplek voor de kinderen. Zij zitten nu tegen de radiatoren gedrukt en in het te kleine halletje. Liefst ook met ronde ramen in de wand als verrekijker glazen naar buiten.
- Aanpassing voorkant school. Meer uitstraling, schilderwerk vervangen door iets meer aansprekends.

6.2.3. ICT

ICT is ondersteunend bij onze manier van werken. De andere kant is dat een ICT-methode interactief kan zijn tijdens gebruik en daardoor beter op de hoogte is van de vorderingen van een kind t.o.v. de stamgroepleider. Per groep zijn er 4 à 5 vaste computers, 4 laptops en 4 I-Pads beschikbaar. Dat betekent dat er in de praktijk voor 2 kinderen altijd 1 device beschikbaar is. In 2018 is er veel vervangen. Tevens zijn er mini-IPads aangeschaft. Veelal tweedehands spullen die refurbished zijn. De ICT blijft in ontwikkeling. Nu gebruiken de kinderen veel Apps op het gebied van taal, rekenen, schrijven. De vraag blijft in hoeverre de papieren methode van rekenen, overgenomen moet worden door een digitale methode. Soms is zo'n digitale methode een meerwaarde, daarom hebben we bijvoorbeeld in de bovenbouw in 2019 bij Engels gekozen voor groove.me. Wij willen de komende jaren meer investeren in ICT en vooral onze apparatuur up to date houden.

6.2.4. Kinderen

De afgelopen jaren zijn we constant gebleven qua leerlingenaantal. We hadden veelal zij-instromers in de midden- en bovenbouw. Door ons zorgvuldig aannamebeleid met als uitgangspunt: kunnen we blijven waarmaken wat we beloven?, hebben we minder kinderen met veel extra zware zorg toegelaten in onze school. In 2019 hebben we meer een trechter toegepast richting de bovenbouw. We hebben al veel zorg in de groepen, het moet in balans blijven.

In de onderbouw is een mooie instroom te zien van kleuters. Per jaar willen we ongeveer 21 kinderen binnen laten komen, om een goede doorstroming naar de MB te hebben. Daardoor blijft er ruimte voor zij-instroom in de MB en BB. In ons informatieboekje en op de website is ons aannamebeleid te vinden.

6.2.5. Personeel

In schooljaar 2019-2020 hebben we vijf nieuwe mensen benoemd. Ook bij ons is het lerarentekort heel erg voelbaar. Met name voor inval. Mochten we al eens iemand vinden, dan is zo'n persoon door de WWZ-regeling beperkt inzetbaar. Een invalster benoemen, betekent dat iemand bij ons in vaste dienst komt voor minimaal 8 uren. Die ruimte hebben we niet in de formatie. Door met kleine groepen te werken, kunnen we er in het uiterste geval voor kiezen om de groep op te splitsen.

Het afgelopen jaar is er ook vervangen door een onderwijsassistent, de intern begeleider en de directeur bestuurder. Daarnaast hebben we twee ouders met een onderwijsbevoegdheid voor inval die geen vaste aanstelling willen.

Op een vacature reageerden in 2018 nog 10-20 mensen, nu zijn dat gemiddeld 2 mensen, afhankelijk van het moment van plaatsing. We hebben nog steeds keuze maar dit wordt wel steeds veel minder.

6.2.6. Onderwijskwaliteit

De onderwijskwaliteit is voldoende bevonden door de inspectie tijdens het bezoek in oktober 2019. We worden opnieuw opgenomen in het 4-jarenarrangement. Met de IEP toets scoorden we 76,4. Elk jaar valt de score anders uit, afhankelijk van de kinderen die in de groep zitten. Deze groep in 2019 bestond uit veel zij-instromers en veel zorgkinderen. Daarnaast moeten we altijd kritisch blijven op ons handelen, om eruit te halen wat een kind in zich heeft.

Bij de doorstroming van onze kinderen naar het voortgezet onderwijs, het overzicht daarvan is standaard opgenomen in ons schoolinformatieboekje, werken we de laatste jaren meer met een dakpanadvies. We hebben in 2019 besloten om de tabel preciezer te maken, met cijfers achter de komma en een opsplitsing van het vmbo-advies. Dat past in onze intentie om scherper te analyseren. De tabel is te vinden op de volgende pagina.

	VWO	VWO/ HAVO	HAVO	HAVO/ VMBO TL	VMBO TL	VMBO Basis/ kader	VMBO	Praktijk- onderwijs
14/15	44 %	X	31%	X	25%			
15/16	36 %	X	16 %	X	48 %			
16/17	36%	9%	28%	13,5%	13,5%			
17/18	31%	23%	4%	15%	28%			
18/19	5,9%	11,8%	11,8%	5,9%	23.5%	17,6%	17.6%	5,9%

Om eruit te halen wat een kind in zich heeft, willen we het stellen van concrete doelen met het kwaliteitssysteem belangrijker maken. Dat is een actiepunt wat we in 2019 hebben opgepakt. We hebben hard gewerkt aan de actualisering van ons kwaliteitssysteem, met onder ander advies van de PO-raad. De inspecteur was zeer te spreken over ons jenaplanconcept en onze planmatige kwaliteitszorg.

Van het NCO hebben we ook een cohortonderzoek ontvangen. In dat onderzoek kun je lezen hoe onze kinderen het doen in het vervolgonderwijs. En dat is echt goed te noemen. We scoren op alle facetten op gemiddelde of boven gemiddelde.

6.3. Financiën

6.3.1. Leerlingaantallen

Teldatum	Aantal leerlingen	Perc. onderbouw	Personele Bekostiging
01-10-2010	171	35%	Schooljaar 2011-2012
01-10-2011	163	33%	Schooljaar 2012-2013
01-10-2012	148	32%	Schooljaar 2013-2014
01-10-2013	137	36%	Schooljaar 2014-2015
01-10-2014	134	37%	Schooljaar 2015-2016
01-10-2015	144	45%	Schooljaar 2016-2017
01-10-2016	154	48%	Schooljaar 2017-2018
01-10-2017	155	47%	Schooljaar 2018-2019
01-10-2018	153	48%	Schooljaar 2019-2020
01-10-2019	161	48%	Schooljaar 2020-2021
Prognose 01-10-2020	161	49%	Schooljaar 2021-2022
Prognose 01-10-2021	158	49%	Schooljaar 2022-2023
Prognose 01-10-2022	152	54%	Schooljaar 2023-2024

De personele bekostiging vanuit het ministerie is gebaseerd op de teldatum per 1 oktober en geldt voor het daarop volgende schooljaar. De geprognoseerde leerlingenaantallen zoals hierboven zijn weergegeven zijn ook opgenomen in de meerjaren begroting en zijn gebaseerd op verwachte leerlingenaantallen. De huidige verwachting is dat de leerlingaantallen de komende jaren tussen de 150 en 160 leerlingen per jaar uitkomen.

6.3.2. Personeelsgegevens

Bij de stichting werkten in 2019 gemiddeld 19 personeelsleden in loondienst verdeeld over 11,47fte. Hiervan heeft 8,84fte betrekking op onderwijzend personeel. Dit komt tot uitdrukking in de onderstaande tabel. Het onderwijsondersteunend personeel bestaat onder andere uit 0,73fte aan administratieve krachten, 0,50fte aan conciërges en 0,55fte aan schoonmaakpersoneel.

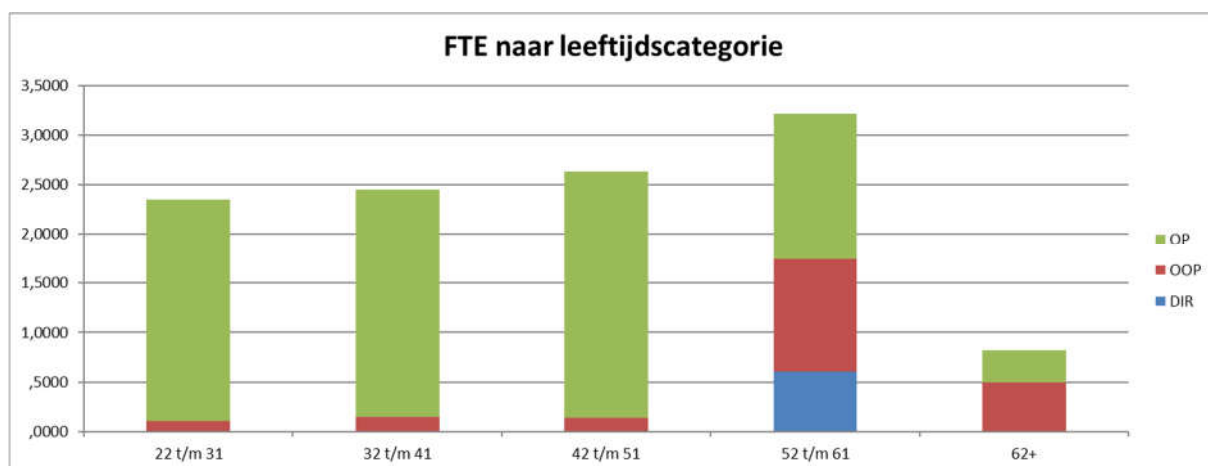
	Fte
DIR	0,60
OOP	2,03
OP	8,84
Totaal	11,47

De meeste personeelsleden in loondienst hebben een aanstelling voor onbepaalde tijd. Het merendeel van de personeelsleden werkte parttime, te weten 52% van het totale aantal fte.

	2015	2016	2017	2018	2019
Parttime-factor (in % van aantal fte's)	49%	60%	55%	61%	52%
Personeel met aanstelling voor onbepaalde tijd	78%	94%	99%	94%	93%

In de navolgende tabel en grafiek is aangegeven hoe het personeelsbestand is opgebouwd uitgaande van de leeftijdscategorieën. Het personeel bestaat voor een belangrijk deel uit de categorie 52 t/m 61 jaar (28%), gevolgd door 42 t/m 51 jaar (23%), 32 t/m 41 jaar (21%) en 22 t/m 31 jaar (21%).

Leeftijdscategorie	DIR	OOP	OP	Totaal
22 t/m 31		0,10	2,25	2,35
32 t/m 41		0,15	2,30	2,45
42 t/m 51		0,14	2,50	2,64
52 t/m 61	0,60	1,14	1,47	3,21
62+		0,50	0,32	0,82
Totaal	0,60	2,03	8,84	11,47



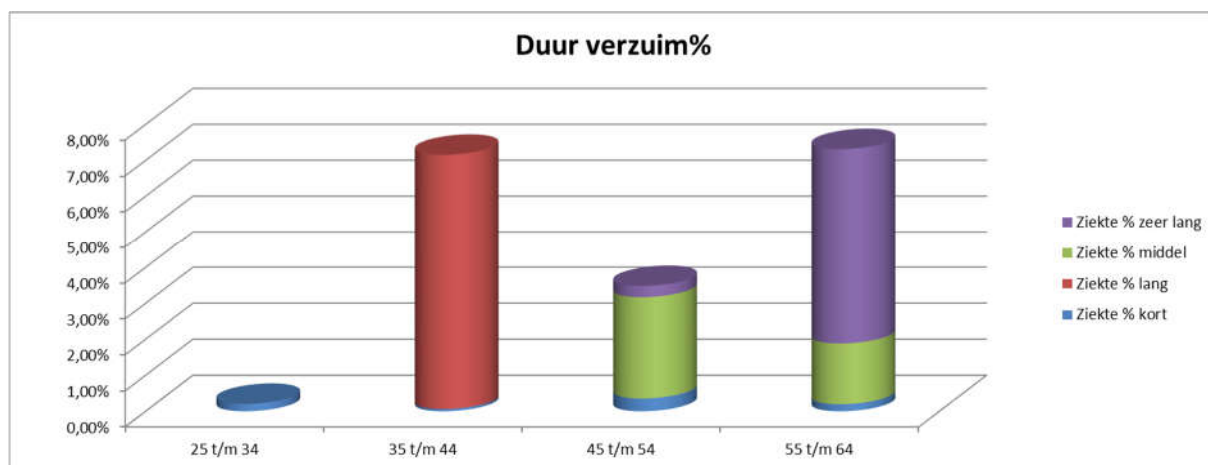
ARBO

Het ziekteverzuim bedroeg over het jaar 2019 gemiddeld 3,98%. Dit is fors lager dan het ziekteverzuim in 2018, door enkele langdurig zieken in 2018.

In de onderstaande tabel is het ziekteverzuim van de afgelopen vijf jaar weergegeven.

Jaar	Ziekte %
2014	12,71%
2015	2,22%
2016	1,61%
2017	1,77%
2018	10,96%
2019	3,98%

Er is in 2019 voornamelijk sprake geweest van zeer langdurig ziekteverzuim onder het personeel in de leeftijdscategorie 55 t/m 64 jaar en langdurig ziekteverzuim onder personeel in de leeftijdscategorie 35 t/m 44 jaar. Dit komt onder andere tot uitdrukking in de onderstaande grafiek.



6.3.3. Vermogenspositie

De kengetallen die iets zeggen over de financiële positie van de stichting zijn liquiditeit, solvabiliteit en weerstandsvermogen.

	2018	2019
Liquiditeit (current ratio)	3,57	4,67
Solvabiliteit 1	52,6%	56,0%
Weerstandsvermogen	12,4%	13,6%

De *liquiditeitsratio* geeft de verhouding van de vlottende activa en het kort vreemd vermogen weer. De norm is dat deze waarde minimaal 1,5 moet bedragen. Met een liquiditeitsratio van 4,67 is het totaal van de vorderingen en liquide middelen ruim voldoende om de kortlopende schulden te kunnen voldoen.

De *solvabiliteitsratio* heeft de verhouding weer van het eigen vermogen ten opzichte van het totale vermogen. Groter of gelijk aan 25% wordt als goed aangemerkt. Met een solvabiliteitsratio van 56,0% is het eigen vermogen ruim voldoende om de organisatie in geval van opheffing in staat te stellen aan haar verplichtingen te voldoen.

Het *weerstandsvermogen* geeft de verhouding aan van het eigen vermogen minus de materiële vaste activa in relatie tot de totale baten. Een percentage tussen de 5% en de 20% wordt gezien als voldoende buffer. Met een weerstandsvermogen van 13,6% voldoet de Vereniging aan de norm.

Gelet op bovenstaande kan gesteld worden dat de stichting er financieel gezien gezond voor staat en voldoende in staat is om in de toekomst financiële tegenvallers op te vangen.

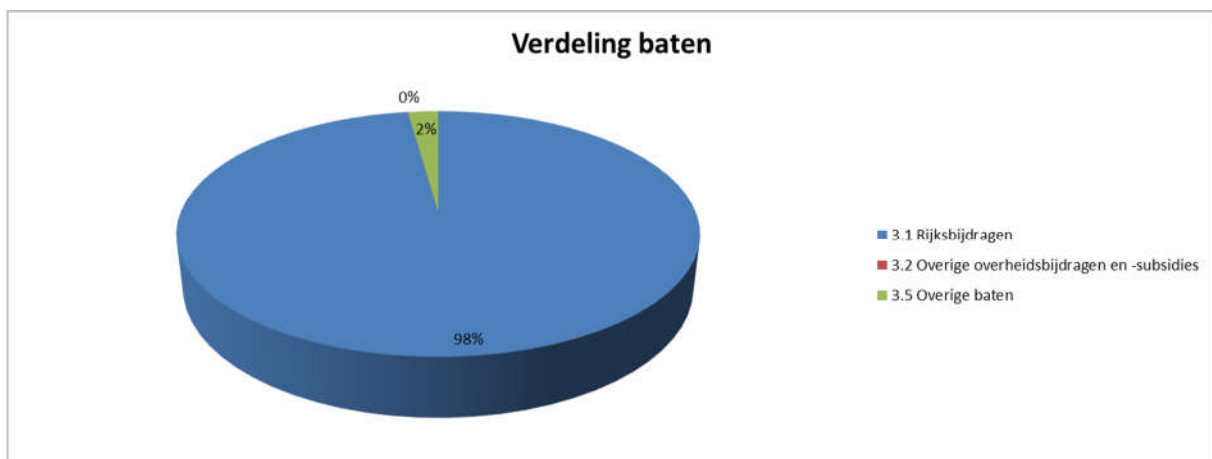
6.3.4. Financieel resultaat

	Begroting 2019	Realisatie 2019	Vershil	Realisatie 2018
3. Baten				
3.1 Rijksbijdrage OCW	€ 875.168	€ 926.325	€ 51.158	€ 892.110
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 0	€ 50	€ 50	€ 250
3.5 Overige baten	€ 14.900	€ 21.361	€ 6.461	€ 17.503
Totaal Baten	€ 890.068	€ 947.737	€ 57.669	€ 909.863
4. Lasten				
4.1 Personele lasten	€ 745.819	€ 757.189	-€ 11.370	€ 760.717
4.2 Afschrijvingslasten	€ 19.166	€ 16.727	€ 2.439	€ 18.567
4.3 Huisvestingslasten	€ 60.200	€ 57.741	€ 2.459	€ 62.909
4.4 Overige lasten	€ 85.550	€ 107.444	-€ 21.894	€ 94.836
Totaal Lasten	€ 910.735	€ 939.100	-€ 28.365	€ 937.029
5. Financiële baten en lasten				
5.0 Financiële baten en lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal Financiële baten en lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Resultaat	-€ 20.668	€ 8.637	€ 29.304	-€ 27.166

Het exploitatieresultaat over 2019 bedraagt € 8.637. Dit is € 29.304 hoger dan begroot en € 35.803 hoger dan voorgaand boekjaar.

6.3.4.1. Baten

Zoals uit onderstaande grafiek blijkt, is de stichting in belangrijke mate afhankelijk van de overheid (ministerie en gemeente). De opbrengsten bestaan grotendeels uit de rijksbijdragen van het OC en W (98%). Bij de inkomsten van de overheid speelt het aantal leerlingen een belangrijke rol. Doordat de inkomsten afhankelijk zijn van het aantal leerlingen en de kosten op korte termijn voor een groot deel niet te beïnvloeden zijn, is het belangrijk de ontwikkeling van het aantal leerlingen goed in de gaten te houden en hierop tijdig te anticiperen in de formatie.



De rijksbijdragen OC en W zijn voornamelijk afhankelijk van het aantal leerlingen op de teldatum 1 oktober. De vergoeding voor de materiële instandhouding wordt voor het kalenderjaar 2019 vastgesteld op het aantal leerlingen per 01-10-2018. De vergoedingen voor personeel en voor het budget voor personeelsbeleid worden per schooljaar vastgesteld. Voor het schooljaar 2018-2019 geldt de telling van het aantal leerlingen per 01-10-2017 en voor schooljaar 2019-2020 per 01-10-2018.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn € 51.158 (5,8%) hoger uitgekomen ten opzichte van de begroting en € 34.216 (3,8%) hoger in vergelijking met 2018. De rijksbijdragen bestaan uit rijksvergoedingen OCW, niet geoormerkte subsidies en doorbetalingen vanuit het samenwerkingsverband.

De rijksvergoedingen OCW zijn eind 2019 aanzienlijk verhoogd als gevolg van normaanpassingen personele bekostiging over de schooljaren 2018/2019 en 2019/2020 op basis van de referentiesystematiek. Daarnaast is in december 2019 een eenmalige bijzondere bekostiging ontvangen van OCW. Deze baten zijn grotendeels ter dekking van de nieuw afgesloten CAO. De normaanpassingen zullen gebruikt worden voor een eenmalige uitkering van 33% van het verhoogde maandloon van januari 2020, welke betaald zal worden in februari 2020. De eenmalige bijzondere bekostiging is bestemd voor een eenmalige uitkering in februari 2020 (€ 875 per fte). Omdat deze hogere salariskosten in boekjaar 2020 vallen en de hogere baten in boekjaar 2019 horen, ontstaat een positief effect in de jaarrekening 2019.

Het verschil ten opzichte van de begroting is groter dan het verschil ten opzichte van 2018, dit komt met name doordat er in 2018 groeibekostiging is ontvangen. In 2019 is er geen groeibekostiging ontvangen.

De doorbetalingen vanuit het samenwerkingsverband zijn hoger uitgekomen dan begroot en hoger dan voorgaand jaar, door een eenmalige resultaatuitkering en hogere maandelijkse ondersteuningsmiddelen.

Overige overheidsbijdragen

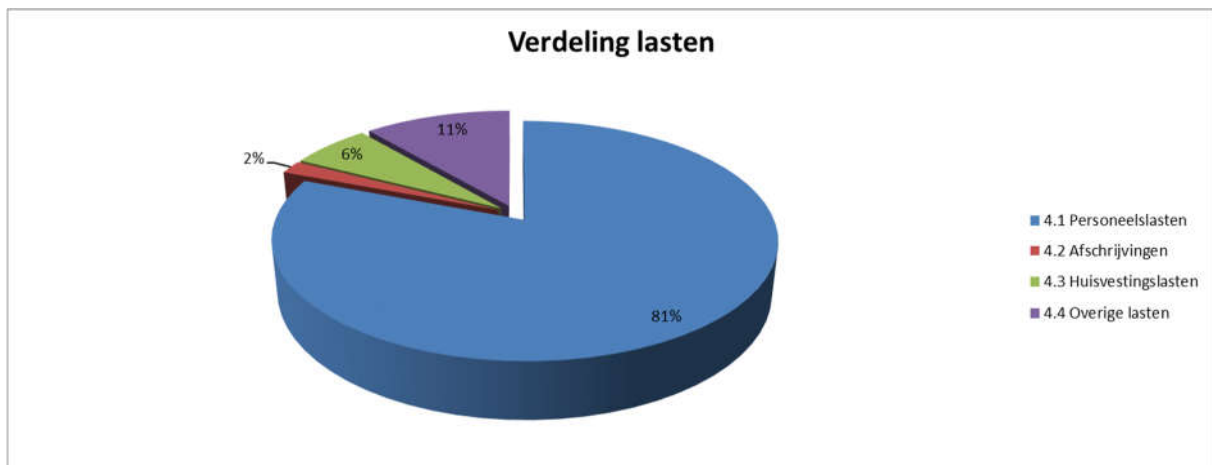
De overige overheidsbijdragen waren niet begroot en bedragen € 50 (2018: € 250). Hier staan kosten tegenover.

Overige baten

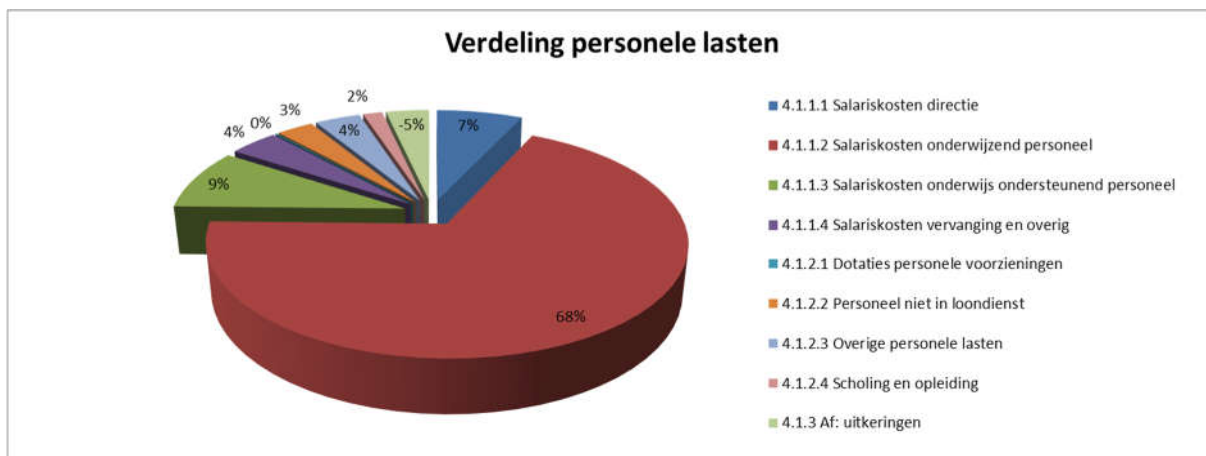
De ouderbijdragen zijn hoger uitgekomen dan begroot en hoger dan voorgaand jaar.

6.3.4.2. Lasten

Uit onderstaande grafiek blijkt dat de kosten in belangrijke mate bestaan uit de personele lasten, voor ongeveer 81%. Andere belangrijke kosten zijn de huisvestingslasten met een aandeel van 6% en de overige lasten met een aandeel van 11%.



De personele lasten bestaan vooral uit salariskosten. Het aandeel van de salariskosten onderwijzend personeel bedraagt 68%. Dit is onder andere weergegeven in de navolgende grafiek.

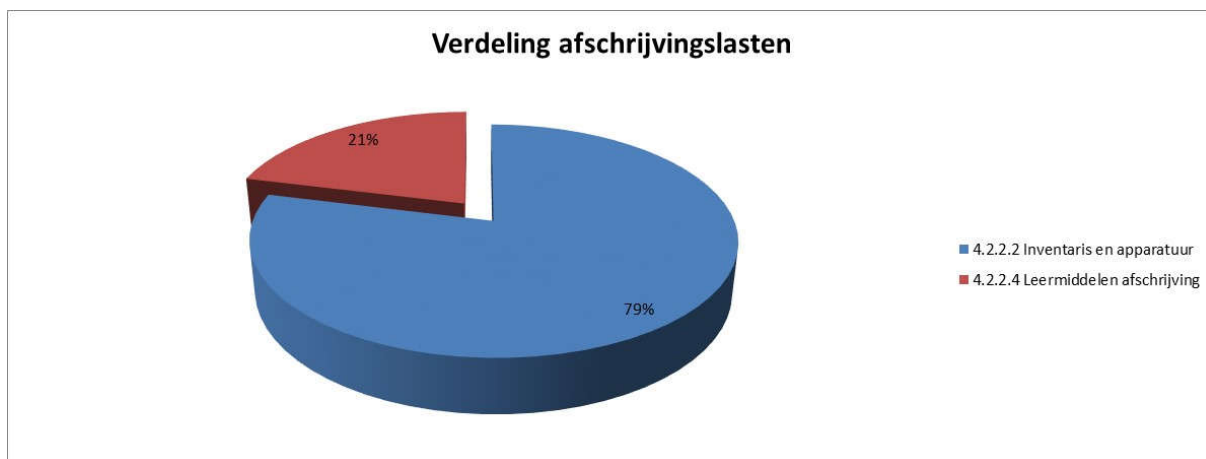


De personele lasten zijn € 11.370 (1,5%) hoger uitgekomen dan hetgeen is begroot en € 3.528 (0,5%) lager uitgekomen dan vorig jaar. Tot en met maart werd de directeur ingehuurd en vanaf april is de nieuwe directeur begonnen met een aanstelling van 0,8fte, bij het opstellen van de begroting was rekening gehouden met 0,6fte directie.

De kosten voor vervanging van medewerkers zijn gunstiger uitgekomen. Het ziekteverzuim is in 2019 fors lager dan in 2018 en de kosten zijn lager uitgekomen dan waar rekening mee was gehouden bij het opstellen van de begroting.

De inzet van onderwijzend personeel is in 2019 hoger dan in 2018 doordat er vanaf schooljaar 2018-2019 een extra groep is gevormd. Er is in 2019 minder uitgegeven aan scholing en opleiding dan in 2018.

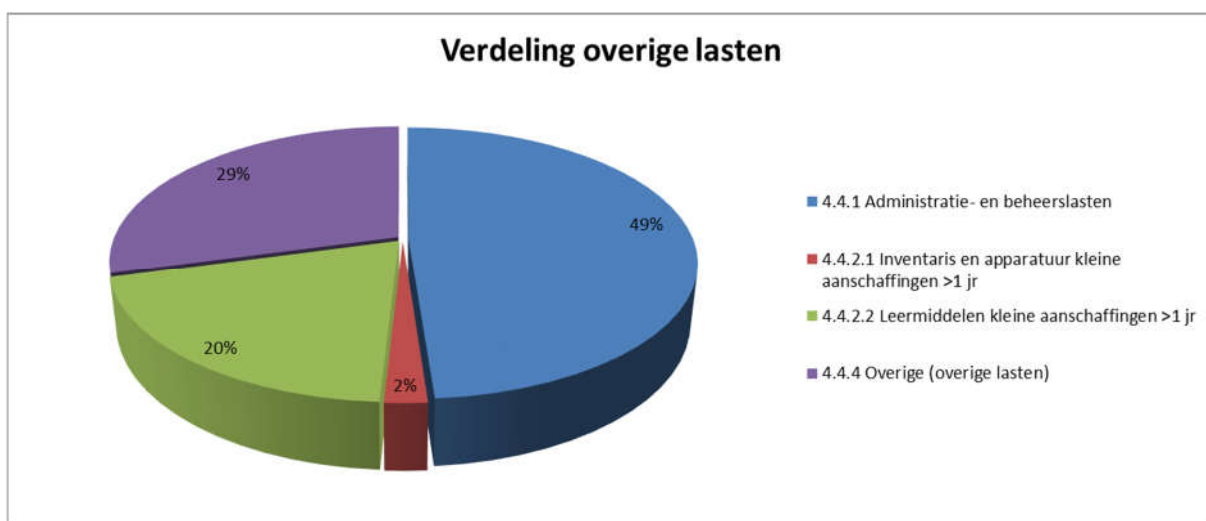
De afschrijvingslasten bestaan, zoals uit de onderstaande grafiek blijkt, voor een groot deel uit afschrijvingen inventaris en apparatuur (79%). De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot en lager dan vorig jaar. Er zijn minder investeringen gedaan dan begroot. In de meerjarenbegroting zijn de investeringen voor de komende jaren begroot, er zal onder andere worden geïnvesteerd in ICT.



De huisvestingslasten bestaan voor een belangrijk deel uit dotaties aan de onderhoudsvoorziening (39%). De huisvestingskosten zijn € 2.459 lager dan begroot en € 5.168 lager dan in 2018. De dotatie aan de onderhoudsvoorziening is lager dan begroot en lager dan voorgaand jaar. De dotatie is bepaald aan de hand van de onderhoudsplanning in de MOP. De kosten van dagelijks onderhoud zijn hoger uitgekomen dan begroot en liggen daarmee op het niveau van 2018. Dit komt door vervanging van de regeling van de cv installatie en door dakonderhoud.



De overige lasten hebben betrekking op kosten van administratie en beheer (49%), kosten van inventaris en apparatuur (2%), leermiddelen (20%) en overige lasten (29%). Dit komt tot uitdrukking in grafiek die hierna is weergegeven.



De overige lasten bedragen € 107.444 en zijn € 21.894 hoger dan begroot en € 12.608 hoger dan vorig jaar. Dit komt met name door juridische kosten, advieskosten, contributies en private kosten.

6.4. Continuïteit

6.4.1. Meerjarige kengetallen

In de onderstaande tabel worden personele kengetallen en leerlingenaantallen weergegeven. De kengetallen 2019 betreft de gerealiseerde gemiddelde bezetting over kalenderjaar 2019 en het gerealiseerde leerlingenaantal op 01-10-2019. De gegevens die worden weergegeven vanaf kalenderjaar 2020 zijn geprognoseerde kengetallen zoals zijn opgenomen in de meerjarenbegroting 2020.

Kengetal	2019	2020	2021	2022
Personele bezetting:				
Directie	0,60	0,82	0,82	0,82
Ondersteunend personeel	2,03	1,83	1,83	1,83
Onderwijzend personeel	8,84	8,53	8,15	7,61
Totaal	11,47	11,18	10,80	10,26

Leerlingaantallen	161	161	158	152
--------------------------	------------	------------	------------	------------

Bovenstaande meerjarige kengetallen zijn opgenomen conform de vastgestelde meerjarenbegroting. Het werkelijke leerlingaantal is op 1 oktober 2019 uitgekomen op 161 leerlingen. Gezien de leerlingontwikkeling in de regio op de langere termijn en de belangstelling voor jenaplanonderwijs is de huidige verwachting dat een leerlingaantal tussen 150 en 160 leerlingen een realistische inschatting is. Wij merken dat er een flinke instroom is van 4-jarigen. Qua zij-instroom hanteren wij een zorgvuldig aannamebeleid. Het aannamebeleid is erop gericht te zorgen dat wij kunnen waarmaken wat wij beloven aan de ouders.

De personele bezetting is afgestemd op het verwachte leerlingaantal. In schooljaar 2018-2019 is er een extra groep opgestart. Jaarlijks wordt beoordeeld of de bezetting in lijn is met het verwachte leerlingaantal. Op basis van de begrote leerlingaantallen is begroot dat vanaf schooljaar 2021-2022 met 1 groep minder gewerkt zal moeten worden, zodat de formatie in balans blijft met het aantal leerlingen op de school.

6.4.2. Meerjarenbegroting

Hieronder volgen de meerjarige balans en de meerjarenbegroting. Zoals toegelicht in paragraaf 6.3.4.1 zijn de rijksvergoedingen OCW eind 2019 aanzienlijk verhoogd. Deze baten zijn grotendeels ter dekking van de nieuw afgesloten CAO. Omdat deze hogere salariskosten in boekjaar 2020 vallen en de hogere baten in boekjaar 2019 horen, ontstaat een positief effect in de jaarrekening 2019 en een negatief effect in 2020. In de meerjarenbegroting is geen rekening gehouden met deze effecten, omdat dit ten tijde van het opstellen van de begroting nog niet bekend was.

6.4.2.1. Meerjarige balans

Hieronder wordt de gerealiseerde balans 2019 weergegeven en de meerjarige balans volgens de inzichten ultimo 2019.

	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Immateriële Vaste Activa	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Materiële Vaste Activa	€ 100.500	€ 128.020	€ 149.178	€ 148.369
Financiële Vaste Activa	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totale vaste activa	€ 100.500	€ 128.020	€ 149.178	€ 148.369
Vorderingen	€ 44.949	€ 46.221	€ 46.293	€ 45.984
Effecten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Liquide middelen	€ 264.042	€ 250.776	€ 250.131	€ 295.455
Totale vlottende Activa	€ 308.991	€ 296.997	€ 296.424	€ 341.439
TOTALE ACTIVA	€ 409.491	€ 425.017	€ 445.602	€ 489.808
Algemene reserve	€ 184.261	€ 213.358	€ 234.959	€ 275.541
Bestemmingsreserve publiek	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Bestemmingsreserve privaat	€ 44.905	€ 44.905	€ 44.905	€ 44.905
Eigen Vermogen	€ 229.166	€ 258.263	€ 279.864	€ 320.446
Voorzieningen	€ 114.129	€ 103.067	€ 101.615	€ 106.702
Langlopende schulden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Kortlopende schulden	€ 66.195	€ 63.687	€ 64.123	€ 62.660
TOTAAL PASSIVA	€ 409.491	€ 425.017	€ 445.602	€ 489.808

- Algemeen
 - o De materiele vaste activa nemen de komende jaren toe, met name door de begrote investeringen met betrekking tot ICT en technisch onderhoud.
 - o De vorderingen zullen de komende jaren nagenoeg gelijk blijven.
 - o De liquide middelen zullen redelijkerwijs stabiel blijven.
 - o Het eigen vermogen zal wat toenemen als gevolg van begrote positieve resultaten.
 - o De stand van de voorzieningen zal komende jaren stabiel blijven. De onderhoudsvoorziening lijkt op dit moment toereikend om het onderhoud te kunnen uitvoeren zoals is opgenomen in het meerjarig onderhoudsplan (MOP).
 - o De verwachting is dat de post kortlopende schulden in de komende jaren stabiel zal blijven.
- Financieringsstructuur

Het vermogen van de stichting wordt voor een belangrijk deel gefinancierd met eigen vermogen, te weten voor 56%.
- Huisvestingsbeleid

Het beleid is erop gericht om de school in goede staat in stand te houden. Voor zowel het preventief onderhoud als het buitenonderhoud van het schoolgebouw wordt een meerjarig onderhoudsplan opgesteld. Het meerjarig onderhoudsplan is financieel vertaald naar een onderhoudsvoorziening waaraan elk jaar wordt gedoteerd. Het meerjarig onderhoudsplan dient o.a. als basis voor jaarlijkse dotatie aan de voorziening onderhoud.

- Mutaties van reserves, fondsen en voorzieningen.
De hoogte van de voorzieningen is gebaseerd op het geplande onderhoud aan het schoolgebouw in de komende jaren, voor zowel preventief onderhoud als buitenonderhoud, en de verwachte kosten voor jubilea.

6.4.2.2. Meerjarige staat van baten en lasten

In de navolgende tabel is de gerealiseerde staat van baten en lasten van 2019 weergegeven alsmede de meerjarige begroting van 2020.

	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
3. Baten				
3.1 Rijksbijdrage OCW	€ 926.325	€ 917.706	€ 916.114	€ 914.308
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 50	€ 0	€ 0	€ 0
3.5 Overige baten	€ 21.361	€ 14.900	€ 14.900	€ 14.900
Totaal Baten	€ 947.737	€ 932.606	€ 931.014	€ 929.208
4. Lasten				
4.1 Personele lasten	€ 757.189	€ 739.097	€ 734.017	€ 717.095
4.2 Afschrijvingslasten	€ 16.727	€ 16.262	€ 21.116	€ 22.809
4.3 Huisvestingslasten	€ 57.741	€ 59.550	€ 59.880	€ 59.922
4.4 Overige lasten	€ 107.444	€ 88.600	€ 94.400	€ 88.800
Totaal Lasten	€ 939.100	€ 903.509	€ 909.413	€ 888.626
5. Financiële baten en lasten				
5.0 Financiële baten en lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal Financiële baten en lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Resultaat	€ 8.637	€ 29.097	€ 21.601	€ 40.582

Het begrote resultaat 2020 komt uit op € 29.097 positief. In schooljaar 2018-2019 is er een extra groep gestart. Jaarlijks wordt beoordeeld of de formatie in lijn is met de verwachte leerlingaantallen. Op basis van de huidige verwachting zal de formatie in schooljaar 2021-2022 met 1 groep teruggebracht moeten worden, zodat de formatie in balans blijft met het leerlingenaantal. Voor het preventief onderhoud en het buitenonderhoud aan de school is een onderhoudsvoorziening gevormd. De onderhoudsvoorziening lijkt op dit moment toereikend om het geplande onderhoud volgens de meerjarig onderhoudsplanning (MOP) uit te kunnen voeren.

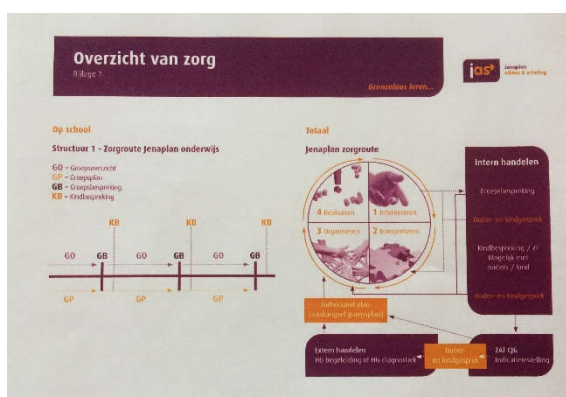
Bijlage Passend Onderwijs

Schoolbesturen ontvangen naast de reguliere lumpsumbekostiging ook een bedrag via het samenwerkingsverband voor Passend Onderwijs. Het gaat om de bekostiging voor LGF leerlingen en lichte en zware ondersteuning. Deze bekostiging is bedoeld voor begeleiding voor leerlingen, inrichting en coördinatie passend onderwijs.

Besteding	Bedrag 2019 (€)
Directe inzet in het onderwijs, bijvoorbeeld de inzet van een onderwijsassistent in combinatie met indirecte inzet van een zorgcoördinator/IB	€45.346
Professionalisering leerkrachten / IB / Didactisch coachen Coaching in de groep Congressen Beeldcoach opleiding Diagnosticeren onderwijsachterstanden	€10.921
Inzet expertise, oa. afdracht betaling aan ondersteuningsgroep Epe	Zie boven
Arrangementen	Zie boven
Totaal:	€56.267

Deze besteding is niet onderverdeeld in wat specifiek hoort bij de zorgkinderen en wat ingezet is voor regulier. Het is lastig om onderscheid daarin te maken, want alle kinderen hebben zorg nodig. Het maakt wel bewust wat passend onderwijs voor elk kind kost, om een beter beeld te krijgen van de uitgaven. Passend onderwijs is een nietszeggend iets. Onderwijs moet altijd passend zijn en dat kost geld.

De interne begeleider heeft een coördinerende en adviserende functie met betrekking tot onderwijskundige en pedagogische behoeftes van kinderen en daardoor van stamgroepleiders en kinderen.



Wanneer blijkt dat een kind extra ondersteuning nodig heeft, gaan we op zoek naar de juiste vorm.

Middelen die we tot onze beschikking hebben:

- Onderzoeken: via het samenwerkingsverband of binnen ons eigen netwerk van deskundige pedagogen en psychologen
- Tijdelijke ondersteuning in de ondersteuningsgroep verbonden aan de SBO
- Tijdelijke ondersteuning door een onderwijsassistent in en buiten de groep
- Verschillende methodes en materialen, aansluitend bij de ontwikkeling van een kind.
- We hebben veel stagiaires binnen school, die ook met kinderen werken.

Doordat we een jenaplanschool zijn, werken met weekplanningen, meerdere niveaus in de groepen kunnen hanteren en kinderen met een eigen leerroute daardoor weinig opvallen, zijn er veel ouders van kinderen op andere scholen, die bij ons aankloppen of hun kind bij ons op school mag komen.

Wanneer wij denken dat het kind past op onze school, met zijn/haar onderwijsbehoefte, dan is dat kind welkom, mits de groep het ook aan kan. We hebben een kritischer aannamebeleid voor met name de groepen in de bovenbouw. Binnen de huidige groepen zijn er al veel kinderen met een extra zorgvraag.

Voor kinderen van andere scholen, hebben we een apart intake-traject, dat stapje voor stapje wordt doorlopen:

1. Na telefonisch contact ontvangen de ouders een informatiepakket
2. De ouders hebben een intake gesprek met de directeur
3. De ouders hebben een gesprek met de intern begeleider over de onderwijsbehoefte van hun kind
4. Ouders melden de mogelijke overstap naar ons, bij hun huidige school
5. Directeur belt met directeur huidige school
6. Intern begeleider belt met intern begeleider huidige school
7. Wanneer alles positief verloopt, komt het kind in beeld:
8. Kind krijgt een rondleiding
9. Kind draait een proefweek mee in zijn/haar toekomstige groep
10. Als alles past, volgt plaatsing

Dit doen we voor het kind: het moet “zeker” zijn dat het kind op zijn plaats is en ook voor de school: kunnen wij dit kind bieden wat het nodig heeft.

Heel veel kinderen hebben we vervolgens verwelkomd, maar ook zijn er kinderen waar we een passender plek voor hebben gevonden: observatie in de ondersteuningsgroep en vervolgens de beste basisschool, of zonder observatie maar na eigen observatie en gesprekken, een andere school geadviseerd.

Deze activiteiten worden vooral door de intern begeleider uitgevoerd. Zij kent de weg.

We laten die ouders niet los, maar blijven de ouders ondersteunen gedurende hun zoektocht.

Ook het afgelopen schooljaar is veel tijd gestoken in de individuele kind begeleiding en in het schrijven van OPP's bij deze kinderen. Aangepaste zorg is naar beneden toe, maar zeer zeker ook naar boven toe gericht. De kinderen die meer dan gemiddeld intelligent zijn, vragen ook de nodige zorg. Het team is afgelopen schooljaar geschoold in het herkennen en begeleiden van deze kinderen. Gezien onze populatie is het aanbod al op een ander niveau en vraagt juist de aandacht voor de kinderen die er wat meer moeite mee hebben, veel aandacht. Door onze aanpak voorkomen we dat er een plusklas nodig is. Door het team deskundig te maken, hebben ook deze kinderen de hele week goede begeleiding. Zoals we zelf zeggen: we hebben geen plusklas maar een plusteam. Waar nodig zorgen we voor speciale arrangementen in samenwerking met andere scholen in Epe e.o.

Stichting Jenaplan onderwijs
Epe e.o.

Financieel jaarverslag 2019

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	Pagina
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	40
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2019	41
Staat van baten en lasten over 2019	43
Kasstroomoverzicht	44
Toelichting behorende tot de jaarrekening:	45
Grondslagen	45
Toelichting op de balans per 31 december 2019	48
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	51
Gebeurtenissen na balansdatum	51
Model G, Overzicht doelsubsidies OCW	52
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019	53
Overzicht verbonden partijen	55
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	56
Bestemming van het resultaat	58
Gegevens over de rechtspersoon	59
Overige gegevens	
Controleverklaring	60

Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kunnen een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

<u>Kengetallen</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>
<u>Rentabiliteit</u> <i>Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.</i> De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	1%	-3%
<u>Current ratio</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. Een waarde tussen de 1,5 en 2 is goed. Ligt de waarde boven de 1,5 dan is de organisatie in staat aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen.	4,67	3,57
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	56,0%	52,6%
<u>Solvabiliteit 2</u> <i>Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	83,8%	79,2%
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>(Eigen vermogen minus Materiele vaste activa) / Totale baten</i> Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	13,6%	12,4%
Aantal leerlingen per teldatum 1-10 (t-1)	153	155
Gemiddeld aantal FTE (exclusief vervanging)	11,47	11,25
<u>Personeelskosten per FTE</u>	66.033	67.596

A.1.1 Balans per 31 december 2019

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2019	31 december 2018
1.2	Materiële vaste activa	100.500	108.042
	Totaal vaste activa	100.500	108.042
1.5	Vorderingen	44.949	48.867
1.7	Liquide middelen	264.042	262.454
	Totaal vlottende activa	308.991	311.321
	Totaal activa	409.491	419.363

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2019

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.	Baten			
3.1	Rijksbijdrage OCW	926.325	875.168	892.110
3.2	Overige overheidsbijdragen	50	-	250
3.5	Overige baten	21.361	14.900	17.503
	Totaal baten	947.737	890.068	909.863
4.	Lasten			
4.1	Personeelslasten	757.189	745.819	760.717
4.2	Afschrijvingen	16.727	19.166	18.567
4.3	Huisvestingslasten	57.741	60.200	62.909
4.4	Overige lasten	107.444	85.550	94.836
	Totaal lasten	939.100	910.735	937.029
	Saldo baten en lasten	8.637	20.668-	27.166-
	Netto resultaat	8.637	20.668-	27.166-

A.1.3 Kasstroomoverzicht

	2019	2018
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat voor financiële baten en lasten	8.637	27.166-
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	16.727	18.567
- Mutaties voorzieningen	2.572	20.564
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	3.918	4.624-
- Kortlopende schulden	21.081-	20.594
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	10.773	27.935
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	10.773	27.935
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	9.184-	18.561-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	9.184-	18.561-
Mutatie liquide middelen	1.588	9.374
Beginstand liquide middelen	262.454	253.079
Mutatie liquide middelen	1.588	9.374
Eindstand liquide middelen	264.043	262.453

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

De activiteiten van Stichting Jenaplan onderwijs Epe e.o. bestaan uit het geven van primair onderwijs.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Voor zover niet anders is vermeld worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

De genoemde bedragen, voorzover niet anders vermeld, zijn opgenomen in hele euro's.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief.

De activeringsgrens is: € 500,-

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

- Inventaris 5% en 10% van de aanschafwaarde
- ICT 10% en 25% van de aanschafwaarde
- Technische inventaris 5% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

- Onderwijsleerpakket 11% van de aanschafwaarde

Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Algemene reserve

De Algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen werkelijke baten en lasten.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserve privaats is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen en middels het private resultaat over het onderhavige boekjaar.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen. Deze worden opgenomen tegen de berekende contante waarde. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten terzake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Schattingswijziging discontovoet:

In verband met de gedaalde marktrente is de discontovoet vanaf 2019 verlaagd naar 1%. Het percentage is gebaseerd op de van overheidswege vastgestelde risicovrije reële discontovoet in maatschappelijke kosten - batenanalyses voor investeringsprojecten. Door de verlaging is de voorziening toegenomen met 15%, doordat er medewerkers uit dienst zijn toont de voorziening per saldo een vrijval.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. Dit saldo wordt contant gemaakt tegen het geldende discontopercentage. Tot op heden worden er nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van de regeling duurzame inzetbaarheid. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de onderhoudsplanning van de komende jaren. De dotatie is op basis van de planning berekend en gelijkmatig verdeeld over de jaren. Periodiek wordt de planning geactualiseerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. In de Regeling jaarverslaggeving onderwijs is een tijdelijke overgangsregeling opgenomen voor het toepassen van de methode van kostenegalisatie voor de voorziening groot onderhoud. Van deze tijdelijke overgangsregeling is gebruikt gemaakt bij het berekenen van de voorziening groot onderhoud.

Langlopende en kortlopende schulden

De langlopende en kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Langlopende/kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Deze is gelijk aan de nominale waarde.

Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 95,8% (Beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering" en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Baten

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

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Verliezen die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2019

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

			Mutaties 2019							
	Aanschaf- waarde per 31 december 2018	Afschrijvingen tot en met 31 december 2018	Boekwaarde per 31 december 2018	Investerings	Desinves- teringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen	Aanschaf- waarde per 31 december 2019	Afschrijvingen tot en met 31 december 2019	Boekwaarde per 31 december 2019
1.2.2 Inventaris en apparatuur	228.465	138.588-	89.878	3.487	0	13.193-	0-	231.952	151.781-	80.171
1.2.3 Overige vaste bedrijfs- middelen	63.794	45.630-	18.164	5.698	0-	3.533-	0	69.492	49.163-	20.329
Materiële vaste activa	292.259	184.218-	108.042	9.184	0-	16.727-	0	301.444	200.944-	100.500

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten Meubilair, Technisch inventaris en ICT middelen.

Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

1.5 Vorderingen

		31 december 2019	31 december 2018
1.5.1	Debiteuren	4.889	4.889
1.5.2	Vorderingen OCW	38.476	37.451
	De vordering OCW heeft betrekking op de overlopende posten vanuit de personele lumpsum, impulsgebieden en personeels- en arbeidsmarktbeleid.		
	<i>Overige overlopende activa</i>	<u>1.583</u>	<u>6.527</u>
1.5.8	Overlopende activa	1.583	6.527
	Totaal Vorderingen	<u><u>44.948</u></u>	<u><u>48.867</u></u>

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

		31 december 2019	31 december 2018
1.7.1	Kasmiddelen	21	52
1.7.2	Banken	<u>264.021</u>	<u>262.402</u>
		<u><u>264.042</u></u>	<u><u>262.454</u></u>

2.1 Eigen vermogen

		Mutaties 2019		
		Boekwaarde per 31 december 2018	Bestemming resultaat	Overige mutaties
				Boekwaarde per 31 december 2019
2.1.1	Algemene reserve	179.762	4.499	-
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	40.768	4.137	-
		<u>220.530</u>	<u>8.636</u>	<u>-</u>
				<u><u>229.166</u></u>

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen.

2.2 Voorzieningen

		Mutaties 2019					
		Boekwaarde per 31 december 2018	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Boekwaarde per 31 december 2019	Kortlopende deel < 1 jaar
							Langlopende deel > 1 jaar
2.2.1	Personeel	5.690	-	2.043-	837-	2.810	1.487
	<i>Jubilea</i>	<i>5.690</i>	<i>-</i>	<i>2.043-</i>	<i>837-</i>	<i>2.810</i>	<i>1.487</i>
2.2.3	Overige voorzieningen	105.867	22.800	17.347-	-	111.320	34.363
	<i>Onderhoud</i>	<i>105.867</i>	<i>22.800</i>	<i>17.347-</i>	<i>-</i>	<i>111.320</i>	<i>34.363</i>
		111.557	22.800	19.390-	837-	114.130	35.850
							78.280

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2019	31 december 2018
2.4.3	Crediteuren	12.966	8.494
2.4.7.1	<i>Loonheffing</i>	<i>20.349</i>	<i>30.040</i>
2.4.7.3	<i>Premies sociale verzekeringen</i>	<i>1.663</i>	<i>2.575</i>
2.4.7	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	22.011	32.615
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	8.983	8.136
2.4.9	Overige kortlopende schulden	1.045	5.492
2.4.10.5	<i>Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld</i>	<i>19.344</i>	<i>21.708</i>
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva algemeen</i>	<i>1.767</i>	<i>10.703</i>
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva mbt subsidie Gemeente</i>	<i>79</i>	<i>129</i>
2.4.10	Totaal overlopende passiva	21.189	32.540
Totaal kortlopende schulden		66.195	87.276

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.
De kosten bedragen circa € 19.200 per jaar.

Gebeurtenissen na balansdatum

Het coronavirus heeft voor een pandemie gezorgd die ook in Nederland heeft geleid tot een crisis. De crisis heeft over het verslagjaar 2019 geen gevolgen gehad en heeft daarmee geen gevolgen voor de feitelijke situatie op balansdatum. In 2020 hebben overheidsmaatregelen om het virus in te dammen grote gevolgen voor de samenleving. Voor het onderwijs betekent dit dat in maart 2020 alle scholen gesloten zijn. Op 11 mei 2020 is het basisonderwijs gefaseerd weer open gegaan en inmiddels is door de overheid besloten dat vanaf 8 juni 2020 het basisonderwijs weer volledig open gaat. De (gedeeltelijke) sluiting heeft direct gevolgen voor het lesgeven, wat digitaal en op afstand moet plaatsvinden. Op korte termijn is dit in maart 2020 ingericht. Wel vraagt dit veel extra afstemming met de leerlingen, de leerkrachten en de ouders. De gevolgen van het lesgeven op afstand voor de resultaten van het onderwijs op lange termijn zijn op dit moment niet in te schatten. Ook de consequenties voor het personeel rond de verzwaring van de zorgtaak en eventueel uitval door ziekte zijn moeilijk in te schatten. Met de huidige informatie gaan we er vanuit dat de beschikbaarheid van lesmateriaal en digitale ondersteuning voorlopig voldoende beschikbaar is en blijft. Financieel verwachten we geen directe grote gevolgen op de inkomsten en uitgaven van de onderwijsinstelling. Daarmee voorzien we ook geen gevolgen voor de continuïteit van de onderwijsinstelling.

Model G, Overzicht doelsubsidies OCW
G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking:

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Totaalbedrag toewijzing (€)	Ontvangen in 2019	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
N.v.t.			-	-		
			-	-		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule
G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2018	Lasten t/m 2018	Stand begin 2019	Ontvangen in 2019	Lasten in 2019	Te verrekenen 31-12-19
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2018	Lasten t/m 2018	Stand begin 2019	Ontvangen in 2019	Lasten in 2019	Stand ultimo 2019
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	830.527	784.786	810.192
3.1.2.2	Niet geoormerkte subsidies	30.198	29.382	28.128
	Totaal rijksbijdragen via OCW	860.725	814.168	838.320
3.1.3.3	Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	65.600	61.000	53.789
	Totaal rijksbijdragen	926.325	875.168	892.110

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	50	-	250
		50	-	250

3.5 Overige baten

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.5.1	Verhuur	5.169	5.000	6.732
3.5.5	Ouderbijdragen	15.268	8.900	9.148
3.5.6	Overig	924	1.000	1.623
		21.361	14.900	17.503

4.1 Personele lasten

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.1.1.1	<i>Bruto lonen en salarissen</i>	530.847	523.302	532.465
4.1.1.2	<i>Sociale lasten</i>	106.084	104.576	108.682
4.1.1.3	<i>Pensioenlasten</i>	82.261	81.091	70.255
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	719.192	708.969	711.402
4.1.2.1	<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	837-	500	1.396
4.1.2.2	<i>Personeel niet in loondienst</i>	24.415	-	13.333
4.1.2.3	<i>Overig</i>	30.271	26.350	30.447
4.1.2.4	<i>Scholing/opleiding</i>	12.870	10.000	29.615
4.1.2	Overige personele lasten	66.719	36.850	74.791
4.1.3	Af: Uitkeringen	28.722-	-	25.476-
		757.189	745.819	760.717

	Realisatie 2019	Realisatie 2018
Gemiddeld aantal FTE (exclusief vervanging)	11	11

4.2 Afschrijvingen

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	13.193	15.173	15.121
4.2.2.4 Onderwijsleerpakket	3.533	3.993	3.446
	16.727	19.166	18.567

4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.3.1 Huur	350	-	150
4.3.3 Onderhoud	8.975	6.000	8.510
4.3.4 Water en energie	15.591	15.250	14.806
4.3.5 Schoonmaakkosten	7.561	7.500	8.262
4.3.6 Heffingen	1.376	1.200	1.824
4.3.7 Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	22.800	28.600	27.550
4.3.8 Overige huisvestingslasten	1.088	1.650	1.807
	57.741	60.200	62.909

4.4 Overige lasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	52.480	38.500	44.813
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	2.173	2.500	5.396
4.4.2.2 Leermiddelen	21.329	20.150	17.230
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	23.502	22.650	22.626
4.4.4 Overig	31.462	24.400	27.396
	107.444	85.550	94.836

Uitsplitsing

4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	2.604	2.511
Accountantslasten	2.604	2.511

Flynth Audit heeft voor de controle van de jaarrekening een mantelcontract afgesloten met Onderwijsbureau Meppel. Als gevolg hiervan factureert Flynth Audit aan Onderwijsbureau Meppel en niet rechtstreeks aan de afzonderlijke schoolbesturen, welke bij Onderwijsbureau Meppel zijn aangesloten. Onderwijsbureau Meppel brengt voor haar totale dienstverlening aan de afzonderlijke schoolbesturen een all-in vergoeding in rekening. Hierin zijn de kosten voor de controle van de jaarrekening opgenomen. Het bedrag dat in de jaarrekening is toegelicht aangaande de controle van de jaarrekening is gebaseerd op een interne calculatie van het totale budget van Flynth Audit, welke gebaseerd is op de omvang van het schoolbestuur ten opzichte van het totaal.

A.1.7**Overzicht verbonden partijen*****Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)***

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Zeeluwe	Stichting	Gemeente Harderwijk	4

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

A.1.8

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren die op Stichting Jenaplan onderwijs Epe e.o. van toepassing is.

Op grond van de WNT regelgeving is de klasseindeling A van toepassing. Bij deze klasseindeling geldt voor 2019 een bezoldigingsmaximum van € 115.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	2
Gemiddeld aantal leerlingen	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	4

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

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

Gegevens 2019	J.C. van der Pols	J. Bolink
Functiegegevens		
	Directeur-Bestuurder	Directeur-Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling 2019	1/4-31/12	1/1-31/3
Omvang dienstverband in FTE	0,800	0,612
Dienstbetrekking?	ja	nee
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	39.418	15.467
Beloningen betaalbaar op termijn	6.834	0
<i>Subtotaal</i>	<i>46.252</i>	<i>15.467</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	69.315	17.354
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0
Bezoldiging	46.252	15.467
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2018		
Aanvang en einde functievervulling 2018		1/1-31/12
Omvang dienstverband 2018 in FTE		0,723
Dienstbetrekking?		ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		53.579
Beloningen betaalbaar op termijn		8.005
<i>Subtotaal</i>		<i>61.584</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		80.253
Totaal bezoldiging 2018		61.584

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

Naam	Functie
M. Heere	Voorzitter Raad van Toezicht
P. Huisjes	Secretaris Raad van Toezicht
L. van Veen	Vice-voorzitter Raad van Toezicht

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Er zijn geen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband voldaan aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

- € 4.499 wordt toegevoegd aan de algemene reserve
- € 4.137 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve privaat

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Bestuur:

- J.C. van der Pols

Toeziçthouder:

- M. Heere
- P. Huisjes
- L. van Veen
- S.J.W. Janssen

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	41634
Naam instelling	Stichting Jenaplan onderwijs Epe e.o.
KvK-nummer	8153303
Statutaire zetel	Gemeente Epe
Adres	Schotweg 2
Postadres	
Postcode	8162 GM
Plaats	Epe
Telefoon	0578-620426
E-mailadres	directie@jenaplanepe.nl
Website	www.jenaplanepe.nl
Contactpersoon	J.C. van der Pols
Telefoon	0578-620426
E-mailadres	directie@jenaplanepe.nl

BRIN-nummers	07CM	Jenaplanschool `t Hoge Land
--------------	------	-----------------------------

Overige gegevens

Controleverklaring

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Jenaplan onderwijs Epe e.o.

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Jenaplan onderwijs Epe e.o. te gemeente Epe gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Jenaplan onderwijs Epe e.o. op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. de staat van baten en lasten over 2019; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Jenaplan onderwijs Epe e.o., zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder en de raad van toezicht voor de jaarrekening

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De directeur-bestuurder is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is de directeur-bestuurder tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de directeur-bestuurder noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de directeur-bestuurder afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet de directeur-bestuurder de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directeur-bestuurder het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directeur-bestuurder moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de directeur-bestuurder en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de directeur-bestuurder gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Arnhem, 15 juni 2020

Flynth Audit B.V.

Was getekend

M. Handelé AA