

JAARVERSLAG 2019



Lef • Ruimte • Verantwoording

*Laat zien en vertel wat je doet.
Wees verantwoordelijk
voor je omgeving en voor jezelf.*

GROENENDIJK
onderwijsadministratie

Bezoekadres Trapezium 210, Sliedrecht
Postadres Postbus 80, 3360 AB Sliedrecht

T (0184) 41 25 07
<http://www.groenendijk.nl/>

Inhoudsopgave

A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

Ondertekening Jaarverslag	4
A1 Bestuursverslag	5
Voorwoord	5
1 Inleiding en samenvatting	6
2 Bestuursverslag	10
2.1 Leeswijzer	10
2.2 Grondslag, doel en ambities	11
2.3 Structuur en organisatie	13
2.3.1 Organisatie	13
2.3.2 Scholen, leerlingenaantallen en marktaandeel	15
2.4 Beleidsterreinen	17
2.4.1 Onderwijs	17
2.4.1.1 Onderwijsontwikkeling en strategisch beleid	17
2.4.1.2 Kwaliteitszorg, extern toezicht en verbeterprogramma's	18
2.4.1.3 Onderwijsopbrengsten en eindresultaten	21
2.4.1.4 Andere onderwijskundige en -programmatische zaken	24
2.4.1.5 Klachten	26
2.4.2 Personeel	27
2.4.2.1 HR beleid	27
2.4.2.2 Formatieplanning en personele bezetting	28
2.4.2.3 Actuele ontwikkelingen en specifieke programma's	31
2.4.3 Bedrijfsvoering	37
2.4.3.1 Financieel beleid	37
2.4.3.2 Huisvesting en beheer	38
2.4.3.3 Financieel resultaat	41
3 Continuïteitsparagraaf	44
3.1 Kengetallen	44
3.2 Meerjarenbegroting	46
3.2.1 Raming van baten en lasten	47
3.2.2 Balans	48
3.3 Overig	49
3.3.1 Interne risicobeheersing door het bestuur	49
3.3.2 Belangrijkste risico's en onzekerheden	49
3.3.2.1 Risico-inventarisatie 2019	49
3.3.2.2 Fraude risicoanalyse	51
3.3.3 Intern financieel toezicht door de raad van toezicht	52
4 Jaarverslag raad van toezicht	53
5 Jaarverslag gemeenschappelijke medezeggenschap	57
Bijlage A Lijst met afkortingen	58
A2 Kengetallen	60

B	JAARREKENING	61
B1	Grondslagen	61
B2	Balans per 31 december 2019	67
B3	Staat van baten en lasten 2019	69
B4	Kasstroomoverzicht 2019	70
B5	Toelichting behorende tot de balans	71
B6	Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	77
B10	Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen	87
	Gebeurtenissen na balansdatum	88
	Statutaire regeling omtrent bestemming van het resultaat	89
	OVERIGE GEGEVENS	90
	Controleverklaring	

Ondertekening bestuur en raad van toezicht

Bestuur

Drs. H.C. van Lingen MCM

.....

Raad van toezicht

Drs. A.P.C. van der Veen (voorzitter)

.....

Drs. J.C. van der Velden RC

.....

Mw. Drs. G. Visser MCM

.....

Dhr. E. Hartman MBA MFE

.....

Plaats

Datum

Leusden

.....

Voorwoord

Graag bieden we dit jaarverslag 2019 van Stichting voor Protestants Christelijk Basisonderwijs Amersfoort (PCBO Amersfoort) aan. Hiermee legt het bevoegd gezag, bestuur en toezicht, verantwoording af aan de overheid en haar omgeving.

Dialogoog en verantwoording is een belangrijk aspect van ons als publieke organisatie. PCBO geeft dit vorm in de verschillende contacten tussen stakeholders. Naast formele overlegmomenten tussen gremia als raad van toezicht, bestuur en medezeggenschap door specifieke publicaties, zoals Focus op Kwaliteit (2018) en Inspirerende Bagage (2019).

Dit jaarverslag en de jaarrekening biedt een toelichting op ontwikkelingen binnen PCBO ten aanzien van de beleidsterreinen onderwijs, personeel en bedrijfsvoering in 2019. Het geeft een beeld van de continuïteit en het laat ook zien welke middelen PCBO het afgelopen kalenderjaar heeft ontvangen en hoe deze zijn ingezet.

Voor het opstellen van dit jaarverslag zijn wettelijke bepalingen vanuit het Ministerie van OCW van toepassing. Dit heeft effect op de beschrijving van de verschillende aspecten en op de opbouw van dit document.

Naast de verantwoording aan het Ministerie van OCW wordt het verslag ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad ontvangt het verslag ter kennisname.

De samenvatting wordt door het college van bestuur besproken met de GMR en de directeuren. We hopen dan ook dat deze 4 pagina's voor de geïnteresseerde ouder, collega, belanghebbende al een globaal overzicht biedt van de belangrijkste gebeurtenissen en resultaten.

Natuurlijk wordt dit jaarverslag gepubliceerd op de website van PCBO zodat iedereen hier kennis van kan nemen. U vindt daar ook de hierboven genoemde publicaties en de inspectieverslagen.

Als u een vraag heeft of wilt reageren gaan wij graag de dialoog met u aan. Stuur u ons dan een bericht via stichting@pcboamersfoort.nl.

Met vriendelijk groet,

Erik van Lingen,
College van Bestuur.

1 Inleiding en samenvatting

Het jaar 2019 was een bijzonder jaar voor PCBO Amersfoort. In het schooljaar 2019-2020 wordt 150 jaar onderwijs in Amersfoort gegeven vanuit PCBO dan wel vanuit haar rechtsvoorgangers. Dit feit is in het najaar gevierd met een feestelijke en inhoudelijke bijeenkomst in het Mondriaanhuis waar de eerste school van PCBO gevestigd was. In dat licht is ook ons jubileummagazine 'Inspirerende Bagage' verschenen. U kunt dit magazine hier vinden:

<https://pcboamersfoort.nl/wp-content/uploads/magazine-pcbo-150-jaar.pdf>

Bijzonder was verder het onderzoek vanuit de onderwijsinspectie naar bestuurlijk functioneren en onderwijskwaliteit in de periode januari t/m april, de ontwikkeling van vernieuwd strategisch beleid, ons koersplan en de schoolplannen, de uitval en het vertrek van Gert-Jan Mellink als bestuurder van PCBO. Extern tekende een serie van acties het onderwijsveld en de media dit jaar. Deze hebben geleid tot aanvullende middelen vanuit de rijksoverheid ten behoeve van werkdrukvermindering en substantiële verbetering van de arbeidsomstandigheden in het PO.

Strategisch beleid en organisatieontwikkeling

Dit was het laatste jaar binnen de periode waaraan het beleidsplan 'Luisterend leiden en Inspirerend volgen' richting gaf. Gedurende 2019 is een nieuw strategisch beleidsplan en zijn nieuwe schoolplannen opgesteld. In dialoogsessies met belanghebbenden en op studiedagen, waaronder één op de locatie en met medewerking van de andere PO-besturen in Amersfoort, is dit tot stand gekomen. Het plan draagt ons motto: "Jij mag tot je recht komen" en geeft kader aan ons beleid vanaf eind 2019 c.q. begin 2020. Dit koersplan is te vinden op de website van PCBO.

<https://pcboamersfoort.nl/wp-content/uploads/poster-koersplan-pcbo-amersfoort-2020-2023.pdf>

In 2018 zijn de beleidsteams gestart waarin directeuren en staf samenwerken om beleid voor te bereiden en in te voeren. In 2019 is dit gecontinueerd en eind 2019 is de indeling en bemensing herzien. Het beleidsteam Bedrijfsvoering en ICT is gesplitst in 2 teams. De 5 netwerken (interne-begeleiding, hoogbegaafdheid, I-coaches, opleidingscoördinatoren, administratief werkenden) waarin professionals samenwerken, zijn duidelijk gelinkt aan deze teams. Aldus is een structuur en steeds betere werkwijze ontstaan waarin operationele professionals, management en bestuur op elkaar aangesloten en betrokken zijn.

De plannings- en verantwoordingsgesprekken, eveneens gestart in 2018, blijken een goed middel om horizontale en verticale verantwoording alsmede dialoog en intervisie vorm te geven. De structuur en werkwijze bevat en wordt vervolgd. De indeling van de groepen is ingaande 2020 gewijzigd om in nieuwe combinaties weer van elkaar te leren.

Bestuurlijke contacten en samenwerking krijgen verder vorm en richten zich op: de ontwikkeling van nieuwe schoolgebouwen, de opleiding van leraren, het regionale transfercentrum Transvita en natuurlijk het samenwerkingsverband De Eem.

Onderwijskwaliteit

Medio januari is door de onderwijsinspectie het toezicht op bestuur en scholen van PCBO gestart. Het bestuur heeft de organisatie en de onderwijskwaliteit gepresenteerd en verantwoord. Aansluitend zijn verificatieonderzoeken, een onderzoek naar een goede school en leerplichtonderzoeken uitgevoerd. Dit betrof 7 scholen in de periode maart-april.

Het bestuur is tevreden over de herkenning en waardering van de onderwijsinspectie voor het ingezette kwaliteitsbeleid, de ontwikkeling van de kwaliteitscultuur en de intensieve wijze waarop de dialoog met belanghebbenden wordt gevoerd. Voor dit laatste aspect heeft PCBO het predicaat "goed" ontvangen. De focus dient volgens de inspectie te liggen op de verdere kwaliteitsverbetering van het onderwijsproces in de klas. Dit betreft het nauwgezet afstemmen op doelgroep en verschillen tussen leerlingen, hetgeen dan weer leidt tot systematische en flexibele differentiatie in aanbod en lessen. Het stellen van doelen per kind en streefnormen per klas en schoolpopulatie kan hierbij steeds gericht plaatsvinden.

De waardering van de kwaliteit van scholen door de inspectie komt overeen met die van het bestuur. Er is sprake van scholen die een dikke voldoende krijgen van de inspectie, er is ook sprake van één school

die op een aantal aspecten het predicaat onvoldoende kreeg. Voor 't Anker is door de nieuwe directie een verbeterplan opgesteld dat zich naast onderwijskwaliteit richt op de verdere invoering en borging van het unitonderwijs.

De rapportage van het bestuursonderzoek vindt u hier:

<https://pcboamersfoort.nl/wp-content/uploads/inspectie-van-het-onderwijs-.pdf>

Op Kon-Tiki was in 2018 en 2019 sprake van een verbetertraject. Bij het herstelonderzoek in december is deze school door de inspectie beoordeeld als ruim-voldoende, de kwaliteitszorg zelfs als goed. Ook van de resultaten, zowel van groep 8 als van de andere leerjaren, was de inspectie zeer onder de indruk. De school werkt daarnaast aan het uitbouwen en versterken van het eigen onderwijsconcept.

De ingezette lijn medio 2018 om de focus op kwaliteit te leggen is in 2019 voortgezet. Schoolspecifiek is gewerkt aan het verder verbeteren van analyses van de opbrengsten en de onderwijsplanning. Binnen verbeterplannen van individuele scholen is de nadruk vaak gelegd op didactische afstemming en vaardigheden. In de opbrengsten en eindresultaten zien we deze focus terug. De eindresultaten van de groepen 8 lieten in 2019 een zeer mooi beeld zien. Er is 1 school die onder de norm scoort, populatiekenmerken spelen hierbij een belangrijke rol. Er zijn 4 scholen met een eindresultaat boven de ondergrens en iets onder het landelijk gemiddelde, 6 scholen met een eindresultaat (ruim) boven het landelijk gemiddelde, 1 school met een zeer hoog resultaat. Dit is een ander beeld dan in de voorgaande drie jaren.

Onderwijsontwikkeling was binnen veel scholen gericht op de verbetering en finetuning van didactische processen, op de inzet en invoering van ICT hierbij, en op de ontwikkeling van een vernieuwd schoolplan.

HRM en HRD

Werving, het vinden van nieuw personeel, loopt inmiddels alle maanden en dus ook in de kerst en zomerperiode door. Zowel in 2018 als 2019 zagen we relatief hoge interne en externe mobiliteit. Met veel energie en door de inzet van diverse contacten en verschillende middelen kan PCBO in alle grote vacatures is voorzien. Onze nieuwe leraren hebben we aan het eind van de zomervakantie op een succesvolle startdag ontmoet en gesproken.

In de directieposities vinden jaarlijks enkele mutaties plaats. Ook aan deze vacatures kon lopende 2019 steeds invulling worden gegeven. De samenstelling van het bestuurskantoor is in 2019 behoorlijk vernieuwd. Controller, onderwijskundige, onderwijscoach en ICT-er zijn geworven.

Binden en boeien van personeel heeft in 2019 vorm gekregen door een intensieve ondersteuning van nieuwe collega's met verschillende instrumenten zoals een startdag, coaching, netwerk en masterclasses met de Marnix Academie. Mobiliteitsbeleid is geëvalueerd en wordt positief beoordeeld. Enkele collega's hebben opleidingen gevolgd om vanuit de rol als professional het domein van onderwijsmanagement te verkennen.

De inzet door schoolteams (en verantwoording achteraf door het bestuur) van de middelen inzake werkdrukvermindering zijn een nieuw aspect. Teams hebben hiermee zeggenschap over het beleid en de keuzes op schoolniveau gekregen. Deze middelen zijn op de scholen besteed aan aanvullende formatie of aan inzet van externe specialisten bijv. op gebied van bewegingsonderwijs of eventmanagement.

Vitaliteit en verzuim is medio 2019 speerpunt geworden in het beleid, enerzijds vanwege en stijgend verzuim, anderzijds vanwege ervaren werkdruk, specifiek in de groepen jonge in deeltijd werkende ouders en senioren. Het programma dat zich hierop richt krijgt schoolspecifiek en stichtingsbreed vorm. De bedrijfsmatige sturing op vervanging en de inzet van middelen die hiermee gepaard gaat is hiervan een belangrijk aspect. In 2020 wordt dit gecontinueerd.

Formatie en CAO

Na het opstellen van de begroting en schoolbegrotingen begin 2019 is sneller gestart met de formatieplanning. Dit om de geplande ombuiging (ong. 1 miljoen euro) te realiseren. Deze krijgt met name beslag in de personele bezetting van het schooljaar 2019-2020. De meeste scholen hebben een sluitend formatieplan voor dit schooljaar op kunnen stellen. Op 4 scholen waren specifieke aandachts- of knelpunten waardoor extra formatie is ingezet. Dit betrof de KWS als relatief kleine SBO, de Gabriele

Mehenschool als gevolg van enige krimp, 't Anker gericht op onderwijsontwikkeling en de Parkschool vanwege specifieke doelgroepen.

De druk en acties gericht op verbetering van de positie van leraren heeft binnen PCBO ruim weerklank gevonden. Veel scholen deden regelmatig mee aan de uitgeroepen acties. Binnen teams en de medezeggenschap is hierover het goede gesprek tussen ouders en medewerkers gestart. Bestuurlijk is hier samen met Amersfoortse collega's ook aandacht voor gevraagd, zowel lokaal als landelijk. Uiteindelijk is op 11 december een onderhandelaarsakkoord gesloten. Elementen hieruit zijn een substantiële salarisverhoging en een eenmalige uitkering in februari 2020. Dit momentum heeft een fors effect op de jaarrekening 2019 tot gevolg gehad.

Leerlingenaantal en marktaandeel

Op 1 oktober 2019 bedroeg het totale leerlingenaantal 3.526. Dit is een lichte daling van - 0,9% (33 leerlingen) ten opzichte van 2018. Deze daling is kleiner dan de daling van het leerlingenaantal in de stad. Van de 13 scholen bij PCBO groeiden 7 scholen in leerlingenaantal en daalden er 5, terwijl 1 school in lijn bleef met 2018.

Het marktaandeel steeg licht van 23,2% naar 23,4%. Er is hierbij fors verschil per wijk. In 7 wijken vergrootten scholen van PCBO hun marktaandeel en in 4 wijken verloor PCBO (beperkt) marktaandeel. In 2019 deed PCBO het in dit opzicht dus iets beter dan de andere grotere PO-besturen in de stad.

Financiën

De begroting voor 2019 ging uit van een negatief resultaat van € 845 K, ultimo 2019 is echter sprake van een positief resultaat van € 268 K. De totale baten zijn 5% (€ 1.091 K) hoger dan begroot en de totale lasten zijn 0,2% (€ 40 K) hoger dan begroot. Sturing op de lasten is hiermee in het totaal conform de begroting. Het aanzienlijke verschil tussen de begroting en het gerealiseerde resultaat ligt met name in de timing van de aanvullende bekostiging voor het schooljaar 2019-2020 en de eenmalige bekostiging eind 2019 als gevolg van het akkoord uit december. Ook speelden er onduidelijkheden rondom de te verwachten kostenstijgingen in 2019, met name ten aanzien van de cao welke uiteindelijk is vastgesteld in 2020. PCBO heeft in 2019 niets van deze gelden ingezet. Dit om deze middelen doelmatig en rechtmatig vanaf 2020 in te zetten conform het advies van de PO-Raad.

De financiële kengetallen laten door bovenstaande ontwikkelingen een iets vertekend, dan wel relatief tijdelijk beeld zien. Desalniettemin is PCBO Amersfoort nog steeds een financieel gezonde organisatie. Om dit te blijven wordt gestuurd op voldoende buffervermogen om risico's op te vangen.

In 2020 worden mede hierom de nog niet volledig gerealiseerde ombuigingen in de formatie op de 4 genoemde scholen doorgezet.

Na de verscherpte risicoanalyse uit 2018 heeft hier in 2019 een update van plaatsgevonden en zijn de beheersmaatregelen waar nodig aangepast.

Huisvesting

Het traject "volledige doordecentralisatie onderwijshuisvesting gemeente Amersfoort" is in 2019 formeel afgerond. In maart is de ledenovereenkomst en de investeringsplanning ondertekend en vond de officiële startbijeenkomst plaats van de coöperatie Samenfoort PO.

Direct zijn de 4 besturen die in Schothorst nieuwbouw van scholen gaan realiseren in de periode 2020-2023 gaan samenwerken. Dit heeft geleid tot gemeenschappelijke aanbesteding van bouwmanagement, architect en aannemer voor de verschillende scholen. Hiermee wordt qua inzet van middelen, tijdelijke huisvesting, tijdpad en activiteiten in de wijk winst gerealiseerd. Dit is een nieuw fenomeen in Amersfoort.

PCBO werd in de zomer van 2019 geconfronteerd met asbest in gebouw de Stek, de nevenlocatie van de Bolster, in de zomervakantie heeft sanering van dit pand plaatsgevonden. Buurt en leerlingen hebben hierdoor slechts zeer beperkt last gehad van deze saneringsactiviteiten. De kosten zijn door de gemeente Amersfoort gedragen. Na renovatie was PCBO mede door een bijdrage vanuit de ouderraad in staat om ook het plein op prachtige wijze te renoveren.

Tot slot

Bij het opstellen van dit jaarverslag is inmiddels sprake van een situatie in Nederland en de wereld waarbij de (gevolgen van) de uitbraak van het coronavirus op diverse terreinen vorm krijgen. Ook voor het onderwijs geldt dit in hoge mate. Afstandsonderwijs is in het eerste kwartaal van 2020 een feit geworden en op enig moment zal overgegaan worden tot onderwijs in de anderhalvemetersamenleving. De gevolgen hiervan zijn nu nog niet volledig te overzien. In hoofdstuk 3, de continuïteitsparagraaf, wordt dit toegelicht.

Een uitgebreide beschrijving van de hierboven geduide ontwikkelingen is in de verschillende hoofdstukken te vinden. De digitale versie van dit verslag en jaarrekening vindt u hier: <https://pcboamersfoort.nl/pcbo-amersfoort/publicaties/> als Jaarverslag 2019.

2 Bestuursverslag

2.1 Leeswijzer

Het jaarverslag moet voldoen aan de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs en bestaat uit de volgende onderdelen:

- Bestuursverslag (H.2)
- Continuïteitsparagraaf (H.3)
- Jaarverslag van de raad van de toezicht (H.4)
- Jaarverslag van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (H.5)
- Jaarrekening (H.6)
- Overige gegevens

Bedragen worden gepresenteerd in duizenden euro's, herkenbaar aan de K achter het getal.

De in dit document gebruikte afkortingen worden in bijlage A toegelicht.

Bestuursverslag

Dit onderdeel begint met informatie over het doel, de visie en de missie van PCBO Amersfoort.

Hierna volgt een korte beschrijving van de interne organisatie en een overzicht van de scholen met hun leerlingenaantallen.

In de daaropvolgende paragrafen komen respectievelijk de beleidsterreinen onderwijs en kwaliteitszorg, personeel, huisvesting en beheer, en financiën aan bod. Verantwoording op deze gebieden vindt plaats aan de hand van de doelstellingen uit het koersplan 2020-2023 en de begroting 2019.

Continuïteitsparagraaf

In een aparte paragraaf wordt aandacht besteed aan de toekomst van de organisatie, conform de meest recente richtlijnen hieromtrent in de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

U treft hier de belangrijkste kengetallen (ontwikkeling leerlingenaantal, personele bezetting en exploitatie) alsmede de risico's die het bestuur onderkent en hoe hierop wordt ingespeeld.

Jaarverslag van de raad van toezicht

In dit hoofdstuk geeft de raad weer hoe zij toezicht heeft gehouden op het beleid, de inzet van middelen en hoe zij haar taken heeft uitgevoerd.

Jaarverslag van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

In dit hoofdstuk geeft de medezeggenschap weer op welke aspecten zij de focus heeft gelegd en hoe zij betrokken is geweest bij de totstandkoming en effectuering van beleid.

Jaarrekening

De jaarrekening is volledig opgenomen in dit jaarverslag vanaf pagina 59, na het jaarverslag van de raad van toezicht en het jaarverslag van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Overige gegevens

Tot slot is de controleverklaring van de accountant opgenomen. Voorgesteld wordt om het positieve resultaat over 2019 toe te voegen aan het eigen vermogen.

De algemene reserve is het deel van het eigen vermogen waarover het bestuur zonder belemmeringen kan beschikken voor het doel van de organisatie. De bestemmingsreserves kennen een beperktere bestedingsmogelijkheid gericht op een specifiek doel dat door het bestuur zelf is aangebracht en ook weer kan worden opgeheven.

2.2 Grondslag, doel en ambities

Grondslag

De stichting PCBO Amersfoort is geworteld in de protestants-christelijke traditie en laat zich inspireren door de Bijbelse visie waarin God naar mens en wereld omziet. Vanuit dit geloof willen we met kinderen, ouders en medewerkers vorm geven aan waarden als naastenliefde, rechtvaardigheid en rentmeesterschap.

De diversiteit in levensbeschouwelijke overtuigingen in onze samenleving zien wij als waardevol. De stichting zoekt daarom de dialoog, opdat ontmoeting tot stand komt: hierbij zoeken we naar overeenkomsten en erkennen we de verschillen. Geloof, hoop en liefde zijn leidend op weg naar de toekomst.

Missie

Binnen onze Stichting voor Protestants Christelijk Basisonderwijs Amersfoort willen we kinderen op onze scholen vanuit een christelijk-sociale identiteit, en met respect voor het unieke van ieder kind, uitdagen zich veelzijdig en optimaal te ontwikkelen. Wij willen dat kinderen hun eigen verantwoordelijkheid nemen en zelfstandig, kritisch en respectvol leren samen te leven. Op onze scholen is aandacht voor elkaar en worden onze medewerkers uitgedaagd zich verder te ontwikkelen in hun professionaliteit.

Doel

Het doel van de stichting is bevordering van het basisonderwijs in overeenstemming met de grondslag door:

- de oprichting en instandhouding van scholen voor (speciaal) basisonderwijs
- het borgen van aandacht voor levensbeschouwelijke vorming van de leerlingen
- het onderhouden van contacten en bevorderen van samenwerking met andere scholen en andere relevante partijen, onder meer om ontmoeting met andere levensbeschouwelijke stromingen tot stand te brengen.

Koers en focus

Het bestuur heeft haar koers vastgelegd in het strategisch beleidsplan 'Luisterend Leiden En Inspirerend Volgen'. Dit beleidsplan liep tot medio 2019 en benoemde vijf groeithema's:

- het kind als eigenaar van het eigen leerproces
- de leerkracht als vakbekwaam allrounder
- de organisatie-stimulerende organisatiecultuur, geïnspireerd door gedeeld leiderschap
- de schoolleider als onderwijskundig leider
- de school als ontmoetingsplaats.

In 2018 is 'De staat van ons onderwijs' in beeld gebracht en beschreven. Op basis hiervan is voor 2019 gekozen om focus op kwaliteit te leggen. Eind 2019 is het nieuwe strategisch koersplan voor de periode 2020-2023 "Jij mag tot je recht komen" afgerond. Tussentijds is in het kader van 150 jaar PCBO de brochure 'Inspirerende Bagage' verschenen. Deze biedt zicht op de geschiedenis en kwaliteiten die het huidige onderwijs van PCBO kenmerken.

Lef, ruimte en verantwoording zijn de kernwoorden uit het vorig strategisch plan, het zijn langzamerhand kernwaarden worden. We roepen medewerkers en leerlingen tot het volgende op: "Heb moed, toon lef, neem de ruimte om jezelf te ontwikkelen, durf gerust anders en dus "eigen" te zijn. Zie en hoor de anderen, leg contact, biedt ook ruimte aan de ander en je zult zelf ruimte ervaren. Laat zien en vertel wat je waarom doet. Leer, geniet en wees verantwoordelijk voor je omgeving en voor jezelf".

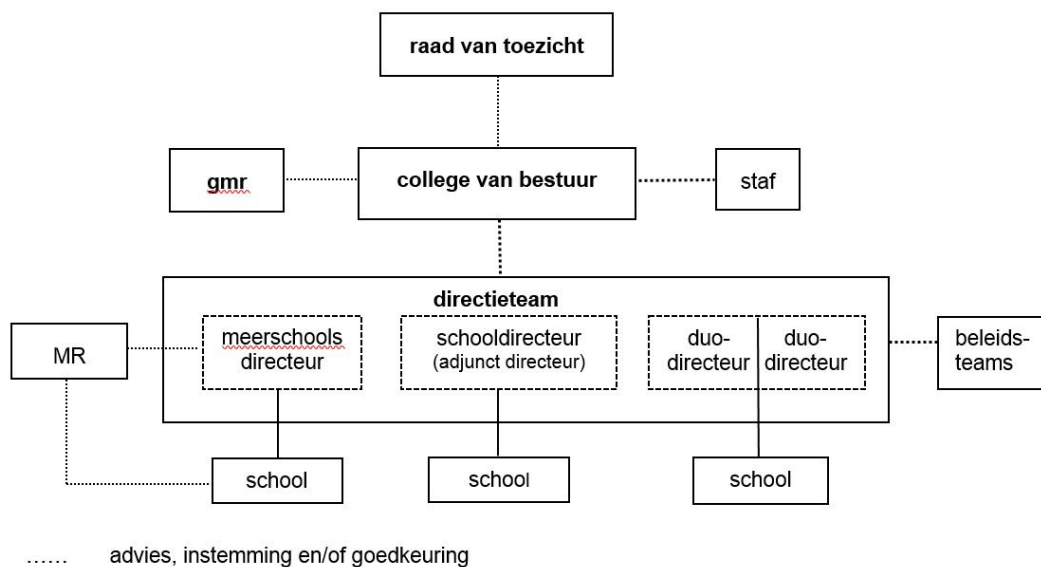
Kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming wordt op de scholen van PCBO in samenhang nagestreefd. Hiertoe richten we ons onderwijs in en stemmen we af op verschillen tussen kinderen. Voor 2019 lag hierbij de focus zoals gezegd nadrukkelijk op kwalificatie. Afstemming van het onderwijs op verschillen tussen kinderen, didactische kwaliteit van de leraren, onderwijskundig leiderschap van directeuren en kwaliteitsmanagement in de organisatie zijn de belangrijkste focuspunten geweest.

Voor de periode 2020-2023 zijn in 2019 de volgende zes focuspunten bepaald:

- identiteit en inclusie
- hoge kwaliteit en talentontwikkeling
- ICT en leermiddelen toekomstgericht en duurzaam inzetten
- goed werkgeverschap
- ontmoeting én samenwerking in Amersfoort
- onderscheidend vermogen.

2.3 Structuur en organisatie

Organogram PCBO Amersfoort



2.3.1 Organisatie

Juridische structuur

De volledige naam van PCBO Amersfoort luidt Stichting voor Protestants Christelijk Basisonderwijs Amersfoort. Zij heeft haar zetel in de gemeente Amersfoort.

Raad van toezicht (RvT)

In de vernieuwde Code Goed Bestuur PO (2017) hebben de leden van de PO-Raad afgesproken wat zij verstaan onder goed bestuur. Een van de pijlers is de scheiding van bestuur en toezicht. De RvT houdt intern toezicht op de verwezenlijking van de grondslag en de doelstelling van de stichting, alsmede op het functioneren van het college van bestuur. De samenstelling, taken en bevoegdheden van de RvT zijn zodanig dat deze een deugdelijk en onafhankelijk toezicht kan uitoefenen.

College van bestuur (CvB)

Het bestuur treedt op als het bevoegd gezag en vertegenwoordigt de stichting in en buiten rechte. Het college van bestuur is belast met het besturen en de eindverantwoordelijkheid voor de dagelijkse leiding van de stichting. Het bestuur is tevens belast met het besturen en de eindverantwoordelijkheid voor de dagelijkse leiding van de door de stichting in stand gehouden scholen. Het bestuur zorgt dat de activiteiten van de stichting bestuurlijk, juridisch, organisatorisch en financieel correct verlopen en dat die activiteiten in overeenstemming zijn met het doel van de stichting. Het bestuur ziet er op toe dat het onderwijs overeenkomstig de grondslag van de stichting wordt gegeven. Het bestuur is bevoegd taken en bevoegdheden op te dragen aan personen binnen of buiten de stichting.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR heeft specifieke bevoegdheden waaronder advies- en instemmingsrecht. De GMR praat mee, adviseert of geeft instemming ten aanzien van diverse onderwerpen die van belang zijn voor alle of een meerderheid van de scholen van de stichting. Leden zijn ouders en personeelsleden van de diverse scholen.

Bestuursbureau en staf

Het bestuursbureau staat onder leiding van het bestuur. De stafmedewerkers adviseren het college van bestuur gevraagd en ongevraagd over het te voeren beleid.

Het bestuursbureau onderscheidt vier rollen in relatie tot de scholen: monitoren, ondersteunen, sturen en initiëren.

De stafmedewerkers rapporteren hun bevindingen aan het college van bestuur en de directies van de scholen. De taken van het bestuursbureau houden verband met de verantwoordelijkheid voor het werkgeverschap, de bedrijfsvoering, de kwaliteitszorg en de algemene bestuurlijke taken.

PCBO Amersfoort heeft niet alle deskundigheid zelf in huis; indien nodig wordt expertise ingehuurd. Het secretariaat, de administratie en de facilitaire dienst verlenen ondersteunende diensten voor de gehele organisatie.

Directieteam (DT)

Het directieteam bestaat uit alle directeuren. Samen met bestuur en staf wordt vanuit dit team beleid voorbereid en ingevoerd. Hiervoor is een werkwijze in de vorm van beleidsteams ingericht.

Planning en verantwoording van het onderwijs vindt plaats in de P&V-gesprekken in clusters van 3 scholen met het bestuur. Directies belichten de diverse aspecten van het onderwijs en de organisatie, sturen hiermee de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs, leren van elkaar en leggen horizontaal en verticaal verantwoording af.

Hiernaast adviseert het directieteam het bestuur en vormt aldus een klankbord.

Beleidsteams (BT), werkgroepen en netwerken

De beleidsteams ontwikkelen beleid en bespreken dit in het DT met directeuren en CvB. Het bestuur neemt een besluit op advies van de directeuren.

De opdracht tot het ontwikkelen van beleid vloeit voort uit de doelen van het jaarplan en/of externe verplichtingen. De opdracht wordt geëxpliciteerd en is vastgesteld.

De beleidsteams faciliteren, ondersteunen en monitoren de invoering van beleid en de feitelijke uitvoering hiervan. Zij rapporteren hierover aan alle directeuren en het CvB en doen daarbij indien nodig verbetervoorstellen.

In een beleidsteam zitten enkele deskundige directeuren. De (technisch) voorzitter is een directeur.

Stafleden nemen op basis van expertise deel aan beleidsteams. Vanuit het CvB is een lid linking-pin.

Voor specifieke projecten kan een externe adviseur toegevoegd worden.

Gedurende 2019 waren drie beleidsteams actief voor vier domeinen:

1. Onderwijs
2. HRM/HRD
3. Bedrijfsvoering, ICT en Privacy

Werkgroepen worden met een specifiek doel voor een bepaalde periode ingericht. Deze werkgroepen werken in opdracht van een beleidsteam aspecten uit, doen specifieke voorstellen of verrichten onderzoek/analyses.

Netwerken bestaan uit medewerkers met een specifieke taak en een enkel directielid. Netwerken kennen een open (uitwisseling, contact) en gesloten (in het kader van het jaarplan) doel. De opdracht aan een netwerk komt voort uit het strategisch plan en/of een jaarplan. Leden van een netwerk kunnen op grond van specialisme deelnemen aan een werkgroep.

In 2019 functioneerden de netwerken voor interne begeleiding, I-coaches, hoogbegaafdheid, interne opleidingscoördinatoren en starters.

De vertrouwens- en contactpersonen en de administratief medewerkers komen één of twee maal per jaar bij elkaar.

Verbonden partijen en samenwerkingsverbanden

Als verbonden partijen en samenwerkingsverbanden zijn aangemerkt:

1. Stichting Ondersteuning
2. SWV de Eem
3. Stichting ABC

2.3.2 Scholen, leerlingenaantallen en marktaandeel

PCBO heeft dertien scholen (12 brinnummers), geografisch verspreid over de meeste wijken van Amersfoort. Er zijn twaalf reguliere basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs (KWS).

Amersfoort heeft een stabiele basispopulatie en is geen krimpregio. Er is sprake van lichte krimp op niveau van de stad. Er zijn aanzienlijke verschuivingen binnen de wijken.

De tabel op de volgende pagina toont de ontwikkeling van het leerlingenaantal per locatie en op niveau van PCBO.

1 oktobertelling

Op 1 oktober 2019 bedroeg het totale leerlingenaantal 3.526. Dit is een lichte daling van - 0,9% (- 33 leerlingen) ten opzichte van het jaar ervoor. Deze daling is kleiner dan de daling van het leerlingenaantal in de stad.

Van de 13 scholen bij PCBO groeiden zeven scholen in absoluut leerlingenaantal, daalden er vijf scholen en bleef er één school in lijn met 1 oktober 2018. Belangrijkste stijgers waren PWA Randenbroek (+14 lln) en de Bolster (+8 lln). Belangrijkste dalers waren de Gabrie Mehenschool, de Vuurvogel en de Wonderboom.

Het marktaandeel van de PCBO scholen in Amersfoort is licht gestegen (van 23,2% naar 23,4%). Ook hier zijn er aanzienlijke verschillen tussen de scholen. In zeven wijken vergrootten scholen van PCBO hun marktaandeel. De belangrijkste stijgers waren Nieuwland (de Wonderboom) en Soesterkwartier ('t Anker). In vier wijken verloor PCBO (beperkt) marktaandeel, o.a. in Kattenbroek (Gabrie Mehenschool) en Vathorst (de Vuurvogel).

Het leerlingenaantal op 1 oktober van het voorgaande jaar vormt de grondslag voor de bekostiging in het volgende jaar: de telling op 1 oktober 2019 bepaalt de materiële lumpsum voor het kalenderjaar 2020 en de personele lumpsum voor het schooljaar 2020-2021.

Het leerlingenverloop wordt via maandelijkse overzichten gemonitord. Alle scholen werken met het administratie- en leerlingvolgsysteem ParnasSys. Zo kan de leerlingenpopulatie, kwalitatief en kwantitatief, per school en stichtingsbreed op de voet worden gevolgd en geanalyseerd.

brin, school, wijk		1 oktober tellingen				
		1-okt-15	1-okt-16	1-okt-17	1-okt-18	1-okt-19
01VI	4-7 jr	141	116	107	104	102
de Parkschool	8 jaar en ouder	157	148	120	101	98
Schothorst	totaal	298	264	227	205	200
08TE	4-7 jr	115	111	117	105	111
PWA	8 jaar en ouder	103	102	110	114	112
Beekenstein	totaal	218	213	227	219	223
08TE1	4-7 jr	44	55	45	43	49
PWA	8 jaar en ouder	46	36	37	43	50
Randenbroek	totaal	90	91	82	86	99
10LI	4-7 jr	132	141	117	119	126
't Anker	8 jaar en ouder	93	84	96	99	96
Soesterkwartier	totaal	225	225	213	218	222
11AT	4-7 jr	102	108	118	107	104
de Windroos	8 jaar en ouder	107	103	99	99	104
Liendert	totaal	209	211	217	206	208
12QU	4-7 jr	232	233	213	203	200
de Bolster	8 jaar en ouder	203	208	219	222	233
Bergkwartier	totaal	435	441	432	425	433
13DW	4-7 jr	127	142	138	138	126
de Berkenschool	8 jaar en ouder	95	100	106	107	119
Hoogland	totaal	222	242	244	245	245
14RD	4-7 jr	1	3	6	7	7
sbao KWS	8 jaar en ouder	25	25	37	41	46
	totaal	26	28	43	48	53
21RS	4-7 jr	116	106	104	101	108
de Zonnewijzer	8 jaar en ouder	100	103	107	104	100
Zielhorst	totaal	216	209	211	205	208
23PH	4-7 jr	100	107	96	93	90
Gabrie Mehenschool	8 jaar en ouder	126	117	104	102	87
Kattenbroek	totaal	226	224	200	195	177
27JH	4-7 jr	254	249	220	202	206
de Wonderboom	8 jaar en ouder	263	244	255	257	225
Nieuwland	totaal	517	493	475	459	431
27NX	4-7 jr	314	317	294	310	272
de Vuurvogel	8 jaar en ouder	296	282	295	287	310
Vathorst	totaal	610	599	589	597	582
29XR	4-7 jr	240	285	287	265	232
Kon-Tiki	8 jaar en ouder	116	151	184	186	213
Vathorst	totaal	356	436	471	451	445
PCBO totaal	4-7 jr	1.918	1.973	1.862	1.797	1.733
	8 jaar en ouder	1.730	1.703	1.769	1.762	1.793
	totaal	3.648	3.676	3.631	3.559	3.526

2.4 Beleidsterreinen

2.4.1 Onderwijs

2.4.1.1 Strategisch beleid en onderwijsontwikkeling

Het strategisch beleidsplan 2015 – 2019 ‘Luisterend Leiden En Inspirerend Volgen’ kent drie kernwoorden en vijf groeithema’s. De kernwoorden hebben zich zoals beschreven in 2.2 ontwikkeld tot de kernwaarden: lef, ruimte en verantwoording.

De groeithema’s uit het in 2019 aflopende beleidsplan zijn:

- het kind als eigenaar van het eigen leerproces
- de leerkracht als vakbekwaam allrounder
- een ontwikkeling-stimulerende organisatiecultuur
- de onderwijskundige schoolleider en de school als ontmoetingsplaats
- “gedeeld leiderschap” zorgt daarbij voor samenhang.

Voor de groeithema’s betekende dat in 2019 het volgende.

- Het kind als eigenaar. Op schoolniveau heeft dit, gekoppeld aan het school specifiek onderwijsconcept aandacht en uitwerking gekregen, op stichtingsniveau is hier in 2019 geen specifieke (bestuurlijke) uitwerking aangegeven.
- De leerkracht als vakbekwaam allrounder. De focus is zowel in de verbeterplannen op specifieke scholen als op het niveau van PCBO gelegd op directe instructiemodellen en op afstemming van het onderwijs op (individuele) verschillen.
- Een ontwikkeling-stimulerende organisatiecultuur. Datagestueerd onderwijs heeft centraal gestaan en dan met name gericht op de follow-up in het handelen in de klas en op school. Opbrengst-gericht werken is het thema dat deze activiteiten op de verschillende scholen kenmerkte.
- De onderwijskundige schoolleider. De (aan)sturende rol van de schoolleider in het kader van onderwijskwaliteit is onderwerp geweest van intervisie.
- De school als ontmoetingsplaats. Hierop heeft consolidatie plaatsgevonden.
- Gedeeld leiderschap. In de schoolteams is focus gelegd op eigenaarschap ten aanzien van onderwijsproces en -resultaten. Op niveau van de stichting zijn met name de ontwikkeling van het werken in beleidsteams en de inhoudelijke dialoog binnen de plannings- en verantwoordings-gesprekken tastbare effecten van gedeeld leiderschap.

Kenmerkend voor al deze ontwikkelingen is het stimuleren van eigenaarschap naast betrokkenheid op elkaar en elkaars scholen.

Focus op kwaliteit

In 2018 is de staat van ons onderwijs in beeld gebracht en beschreven. Op alle scholen is in 2018 een schoolscan door externe deskundigen uitgevoerd. Per school en op niveau van de stichting is hierover gerapporteerd. Op basis hiervan is voor 2019 gekozen om de focus voor een belangrijk deel op onderwijskwaliteit te leggen. Zowel de opbrengsten van het onderwijs als onderwijsprocessen in klassen verdiende aanscherping en verbetering.

Afstemming van het onderwijs op verschillen tussen kinderen, didactische kwaliteit van de leraren, onderwijskundig leiderschap van directeuren en kwaliteitsmanagement in de organisatie zijn de belangrijkste focuspunten geweest. Binnen de bovenstaande groeithema’s zijn in dit kader keuzes gemaakt. Daarnaast is de doorontwikkeling van kwaliteitszorg alsmede het opstellen en uitvoeren van verbeterprogramma’s op verschillende scholen een belangrijke activiteit geweest (zie de paragraaf hierna).

Internationaal onderwijs

De gemeente Amersfoort heeft in haar collegeprogramma de ambitie verwoord om de mogelijkheid van internationaal onderwijs te willen verkennen. PCBO heeft samen met de andere PO-besturen in de stad de ambitie om een bredere onderwijsagenda met de gemeente te bespreken. Internationalisering maakt hier deel van uit en dan mede gericht op mondiale oriëntering van een brede doelgroep. Naast het eventueel gaan verkennen van een aanbod voor expats zou dit zich kunnen richten op kinderen met een multi-etnische achtergrond. Eind 2019 zijn hierover de gesprekken met de gemeente gestart.

Amersfoort Onderwijsstad 2020/2021

Het bovenstaande alsmede de dialoog over een relevante onderwijsagenda voor Amersfoort heeft in 2019 geleid tot het opstellen van een bidbook namens alle PO en VO besturen en namens de gemeente om daarmee mee te dingen naar de titel Onderwijsstad 2020. Amersfoort is hier definitief voor geselecteerd. PCBO werkt hier van harte aan mee, zoals het maken van plannen voor activiteiten tijdens de Nationale Onderwijsweek in oktober. Inmiddels is in verband met coronamaatregelen besloten om de onderwijsweek in oktober 2020 met een jaar uit te stellen.

2.4.1.2 Kwaliteitszorg, extern toezicht en verbeterprogramma's

Kwaliteitszorg

In vervolg op de schoolscans en 'Focus op Kwaliteit' is eind 2018 het kwaliteitsbeleid vastgesteld. Dit betreft de werkprocedures en instrumenten die PCBO ontwikkelt en inzet om het kwaliteitsmanagement binnen de scholen en op niveau van de stichting vorm te geven. In 2019 hebben scholen met verschillende vragenlijsten van het webbased kwaliteitsinstrument Werken met Kwaliteit (WMK) de eerste ervaringen opgedaan. Dit leidt tot toenemende bewustwording en dialoog binnen schoolteams over de eigen onderwijskwaliteit. Het beleidsteam Onderwijs ontwikkelt voorstellen om de verschillende onderdelen van dit instrument periodiek in te zetten.

De eerste training van het directieteam gericht op collegiale visitatie is ontworpen en uitgevoerd. In Q1 van 2020 vindt een tweede training plaats waaraan ook interne begeleiders deelnemen. Daarna zullen visitaties gestart worden.

Data-analyse en bespreking van onderwijsopbrengsten heeft op reguliere wijze vorm gekregen in 2019. Dit vindt zowel op schoolniveau als in het DT en tijdens de P&V-gesprekken plaats. Aan de raad van toezicht vindt tweemaal per jaar rapportage over onderwijsontwikkeling en –resultaten plaats. In de vergadering van september 2019 zijn alle opbrengsten van het schooljaar 2018-2019 besproken. Ook met de medezeggenschap wordt deze informatie gedeeld en besproken. PCBO geeft aldus dialoog en verantwoording over een belangrijk aspect van haar kerntaak vorm.

Gelukkig kent PCBO een gestage instroom van nieuwe collega's. In de school worden ze ondersteund door de mentor en de onderwijscoach. In het kader van proactief werken vormen zij een netwerk. De focus ligt daarbij op het in de eerste weken opbouwen van routines en een goed contact met de groep zodat er een goede en op leren gerichte werksfeer kan ontstaan. In een aantal situaties volgt hierna een intensiever coachingstraject met als doel de juiste werkwijze en routines te ontwikkelen gericht op (voorwaarden voor) leren. Naast ondersteuning vindt in de loop van het eerste jaar een nauwgezette beoordeling plaats van de nieuwe collega. Naast succes leidt dit in enkele gevallen tot vertrek of overplaatsing van de leerkracht naar een passender plek.

In augustus 2019 is de vacature manager onderwijskwaliteit ingevuld. Deze heeft o.a. als opdracht het kwaliteitsmanagement-systeem door te ontwikkelen en samen met de directeuren in te voeren.

Extern toezicht

Naast het sturen op kwaliteit en de dialoog en verantwoording hierover aan de belanghebbenden, heeft in 2019 de onderwijsinspectie bestuurtoezicht uitgeoefend. Hiertoe is op niveau van het bestuur c.q. de stichting de onderwijskwaliteit in beeld gebracht en zijn een reeks referentieonderzoek op scholen uitgevoerd. Ook is onderzoek gedaan naar schooladministratie op één school en naar het financieel beheer. Het onderzoek is in het voorjaar uitgevoerd, het rapport is 28 november 2019 vastgesteld. Wat de onderwijskwaliteit betreft constateert de onderwijsinspectie het navolgende.

Wat gaat goed?

"Het bestuur heeft zicht op de kwaliteit van zijn scholen. Het bestuur (dat nu anderhalf jaar in deze samenstelling bestaat) wil dat de scholen kwalitatief goed onderwijs leveren en heeft verschillende veranderingen doorgevoerd om hier samen met de scholen aan te werken.

Het bestuur laat goed zien hoe het staat met de kwaliteit van zijn scholen, zowel naar buiten als binnen de organisatie.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de directeuren zijn daarnaast heel tevreden over de manier waarop het bestuur hen betreft bij nieuwe plannen."

Wat moet beter?

“Op één school hebben wij gezien dat de kwaliteit van het onderwijs onvoldoende is. Het bestuur moet ervoor zorgen dat deze school in het tweede kwartaal van 2020 weer van voldoende kwaliteit is.”

Wat kan beter?

“Het bestuur laat zien zicht te hebben op de kwaliteit van de scholen, maar tegelijkertijd zien wij dat wij daar op onderdelen kritischer over zijn. Het bestuur is in zijn verslagen over de kwaliteit van de scholen op die onderdelen soms te positief en kan meer duidelijk maken hoe hoog de lat ligt. Dit kan door een duidelijke norm te stellen voor bijvoorbeeld de kwaliteit van het onderwijsproces en de resultaten.”

De inspectie heeft in het verificatieonderzoek zeven scholen bezocht. Samengevat vermeldt het inspectierapport het volgende.

Eén van de scholen, Kon-Tiki, heeft zich in 2019 van zeer zwak naar onvoldoende weten te verbeteren.

’t Anker heeft een onvoldoende omdat zicht op ontwikkeling, het didactisch handelen en de kwaliteitscultuur onvoldoende zijn. De Windroos heeft een herstelopdracht voor didactisch handelen, de analyse en afstemming in de groepen, en het gericht sturen op verbetering.

De Vuurvogel heeft een herstelopdracht voor kwaliteit van de analyses.

PWA Beekenstein krijgt een lovende waardering “ruim voldoende school”. Als “goed” gewaardeerd is “het aanbod”, “kwaliteitszorg” en “kwaliteitscultuur”. De overige onderdelen waren voldoende. Met één goede beoordeling op een ander aspect had de school de kwalificatie “Goed” gehad.

De Bolster is voldoende, er zijn mooie ontwikkelingen, de onderbouw kan het onderwijs aanscherpen en doelgerichter inrichten.

Ook het SBO, de Koningin Wilhelminaschool is als voldoende beoordeeld, met een enkel aandachtspunt.

Het verificatieonderzoek op de scholen heeft tot doel een beeld te krijgen van de inzet en effecten van het bestuur. De inspectie geeft aan dat inzet en ambitie op onderwijskwaliteit herkend wordt. Het onderdeel dialoog en verantwoording wordt als “goed” beoordeeld. Aanscherping is mogelijk ten aanzien van het bestuurlijk oordeel over de kwaliteit van de scholen. Naast het bestuurlijk oordeel over kwaliteit van processen en beveelt de inspectie het ontwikkelen van een (eenduidige) norm voor de kwaliteit van het onderwijs en de resultaten aan.

Verbeteractiviteiten

Op basis van de eigen waarneming en analyse alsmede het oordeel en de suggesties van de onderwijsinspectie heeft het bestuur het hierna volgende ondernomen.

1. Aanscherpen van de streefnormen

De kwaliteit van de scholen en de resultaten wordt besproken in planning- en verantwoordings-gesprekken (P&V’s) aan de hand van factsheets met kengetallen. Augustus 2019 zijn deze factsheets aangevuld met de referentieniveaus en de tussenresultaten van de groepen 3 tot en met 7. De referentieniveaus en tussenresultaten zijn afgezet tegen de landelijke normen voor de scholen van dezelfde referentiegroep. Hiermee zijn de resultaten nog nauwkeuriger in beeld gebracht en gedetailleerder besproken. Elke school kan hiermee de eigen streefnorm bepalen.

Het overzicht van de tussenresultaten maakt duidelijk waar (herstel)plannen gemaakt moeten worden om de eindresultaten te beïnvloeden. Per school komen hiermee de specifieke aandachtsgebieden in beeld. Voor een deel van de scholen en in specifieke leerjaren liggen deze op gebied van rekenen, spelling en begrijpend lezen. De middengroepen vormen het aangrijpingspunt voor de eerstvolgende verbeteringslag. Voorgenomen interventies komen in de P&V’s terug.

2. Aanscherping van de analyse gericht op streefnormen

Het IB-netwerk is gestart het formuleren van meer ambitieuze en realistische schoolnormen aan de hand van een model van de PO-Raad. Deze kunnen naar verwachting in 2020 geïmplementeerd worden. Dit heeft ook invloed op de ambities voor de scholen met leerlingen van relatief veel hoogopgeleide ouders. Daar is de noodzaak van het compacten en verrijken van de leerstof voor de basisgroep in beeld gekomen.

3. Verkenning normen voor het onderwijsproces

Het omschrijven van normen voor het onderwijsproces (didactisch handelen van leraren) is opgenomen in het jaarplan 2020. Een werkgroep gaat deze opstellen. De ervaringen van de scholen met een verbetertraject vormen daarvoor belangrijke input.

4. Zicht op ontwikkeling en kwaliteitszorg

Bestuur en inspectie constateerden ook op een aantal scholen dat de onderdelen 'zicht op ontwikkeling' en 'kwaliteitszorg' aangescherpt kunnen worden.

'Zicht op ontwikkeling' was in 2019 een aandachtspunt van het IB-netwerk. Onder aansturing van het samenwerkingsverband SWV de Eem lag de afgelopen jaren nadruk op de technische kant (het implementeren van TOP-dossiers), individuele leerlingenzorg en het implementeren van analyse formats. Effectief leidde dit vooral tot constateringen en minder tot het analyseren van door de leerkracht te beïnvloeden factoren. Om hierin de volgende stap te zetten is "zicht op ontwikkeling" opgenomen in het jaarplan 2020. De IB-werkgroep 'analyseren' is uitgebreid met een vertegenwoordiging van de directies en de kwaliteitsmanager. Deze gaat handvatten ontwikkelen waarmee scholen de slag kunnen maken van 'zicht op' naar 'analyseren' en 'handelen'.

5. Verbinden van kwaliteitszorg op schoolniveau met de werkpraktijk in de klas

Vanuit het IB-netwerk is op scholen een professionaliseringslag gemaakt van de "grote kwaliteitscyclus" naar de "kleine kwaliteitscyclus". Met de "grote kwaliteitscyclus" wordt de halfjaarlijkse analyse van toets afname en bespreking bedoeld. Met de "kleine cyclus" wordt het dagelijks handelen van de leerkracht bedoeld. Deze observeert tijdens de les welke leerlingen al kunnen versnellen en welke leerlingen extra uitleg of oefening nodig hebben. Als tussenvorm wordt deze cyclus per lesblok doorlopen. De verwachting is dat dit doorwerkt in de opbrengsten en resultaten van 2020.

6. Verbeterprogramma's op specifieke scholen

Op enkele scholen zijn in 2019 verbeterprogramma's uitgevoerd.

Kon-Tiki is in december 2017 als zeer zwak beoordeeld door de onderwijsinspectie. Een intensief verbetertraject is lopende 2018 en 2019 uitgevoerd. Bij het herstelonderzoek in december 2018 heeft de inspectie de school op de meeste indicatoren als voldoende beoordeeld. Voor de resultaten groep 8 gold dit nog niet. Om deze reden en vanuit overwegingen van borging is het verbeterprogramma in 2019 gecontinueerd. De voortgang werd tussentijds door het bestuur gemonitord en beoordeeld m.b.v. interne audits. Eind 2019 constateerde de inspectie dat de resultaten zeer sterk verbeterd zijn en dat sprake is van een ruim voldoende beoordeling. Op een enkel aspect zelfs goed. Hiermee kon dit traject met succes en tevredenheid worden afgesloten. Naast de voortgaande borging van kwaliteit heeft de verdere ontwikkeling van het onderwijsconcept van de school sindsdien alle aandacht.

Op 't Anker vindt, onder leiding van de in augustus 2018 gestarte nieuwe directeur, doorontwikkeling van het unitonderwijs plaats. Hierbij geven kleine teams in verschillende units, die elke twee leerjaren omvatten, het onderwijs gezamenlijk vorm. Kinderen werken deels in groepen of individueel op eigen niveau. Het interieur is hier in 2019 op aangepast.

Bij het bestuursonderzoek dat de inspectie in het voorjaar van 2019 heeft uitgevoerd is 't Anker op een aantal indicatoren als onvoldoende beoordeeld. Een verbeterprogramma wordt dus naast de doorontwikkeling van het onderwijsconcept uitgevoerd. Hiervoor is externe deskundigheid aangetrokken en ook hebben een aantal personele wisselingen plaatsgevonden. De tussentijdse audit door zowel een externe deskundige als de kwaliteitsmanager laten zien dat de instructiekwaliteit bij een belangrijk deel van het team verbeterd is en ook de structuur en werkwijzen eenduidig vormgegeven zijn. In 2020 zal herstelonderzoek door de onderwijsinspectie plaatsvinden.

Twee scholen van PCBO hebben een herstelopdracht van de onderwijsinspectie gekregen op basis van het toezicht in het voorjaar van 2019.

Beide scholen hebben een verbeterplan gemaakt met duidelijke doelen, acties en monitoring van de resultaten. Op beide scholen was het analyseren van tegenvallende resultaten een verbeterpunt, op de Windroos daarnaast ook de hoogte van de gestelde doelen. Op beide scholen speelden de IB-ers, onder aansturing van de directies, een grote rol in het verbeterproces. Op de Vuurvogel werden vanwege de schoolgrootte de bouwcoördinatoren in een meer sturende rol gezet. Op de Windroos is ingezet op teamontwikkeling door vakspecialisten. Begin 2020 heeft een bestuursaudit op beide scholen plaatsgevonden. De door de inspectie genoemde gebreken zijn niet meer geconstateerd.

2.4.1.3 Onderwijsopbrengsten en eindresultaten

De focus op de onderwijskwaliteit heeft ertoe geleid dat de opgaande lijn met betrekking tot de eindopbrengsten groep 8 voortgezet is. In 2019 behalen 11 scholen een score boven de ondergrens van de inspectie, 7 ervan boven het landelijk gemiddelde en 1 school boven de bovengrens van de inspectie. Eén school behaalt een opbrengst onder de ondergrens, hierbij spelen in de verklaring populatiekenmerken een grote rol. In 2018 waren er nog 3 scholen die onder de ondergrens scoorden.

Kon-Tiki verdient speciale vermelding omdat zij in 2019 hoog scoren (539) terwijl de school de twee jaren ervoor achtereenvolgens als zeer zwak en onvoldoende beoordeeld is. Deze school heeft een zeer snelle verbetering van de opbrengsten gerealiseerd.

't Anker en de Berkenschool namen voor het tweede achtereenvolgende jaar de AMN Eindtoets af. De Parkschool heeft de IEP afgenomen en de KWS Route 8. De andere scholen namen de Centrale Eindtoets af, overwegend schriftelijk.

Overzicht eindopbrengsten 2019

Scholen	Gewichten-regeling	Onder-grens	Boven-grens	Land. gem.	Score ongecorr.	Score gecorr.	Streef-waarde	v/g/ov
PWA-R	42%	528,9	532,9	535,7	525,3	525,7	527,7	ov
PWA-B	4%	534,6	538,6	535,7	538,1	x	538	v
Windroos	22%	531,8	535,8	535,7	535,2	x	530,6	v
Bolster	0%	535,2	539,2	535,7	542,9	543,8	540	g
Zonnewijzer	4%	534,6	538,6	535,7	534,7	536,7	535,5	v
GMS	1%	535,1	539,1	535,7	535,4	536,9	536	v
Wonderboom	1%	535,1	539,1	535,7	537,2	x	537	v
Vuurvogel	2%	534,9	539,9	535,7	535,1	x	535,8	v
Kon-Tiki	2%	534,9	539,9	535,7	539,5	x	536	v
Andere toetsen	Park: IEP	KWS: Route 8	Berken: AMN	Anker: AMN				
Parkschool	8%	79	x	81,8	81,2	x	75	v
KWS	n.v.t.	206	x	203,1	117	x	x	?
Berkenschool	0%	388	x	398,8	411,9	417,8	425	v
Anker	3%	386,6	x	398,8	397,2	x	372,3	v

Figuur 1. Overzicht scholen

Rood:	onvoldoende score, eindresultaat is onder de ondergrens.
Geen kleur:	voldoende, eindresultaat is boven de ondergrens en boven of op het landelijk gemiddelde.
Geel:	voldoende, het eindresultaat is boven de ondergrens, maar wel onder het landelijk gemiddelde.
Groen:	goed, eindresultaat is boven de bovengrens.
Uitleg toetsen:	er worden vier verschillende eindtoetsen gebruikt: de IEP (ICE Eindevaluatie Primair Onderwijs), de AMN (Assess, Manage, Navigate), Route 8 en CE (Centrale Eindtoets).
Uitleg onder- en bovengrens:	de ondergrens ligt ongeveer 20% (een halve standaarddeviatie) onder het landelijk gemiddelde van scholen met een vergelijkbare leerling populatie. De ondergrens is een minimumniveau voor de leerresultaten en niet een gewenst- of streefniveau. De bovengrens ligt ongeveer 20% boven het landelijk gemiddelde van scholen met een vergelijkbare leerling-populatie. Als een school een gemiddelde toets score onder de ondergrens heeft worden de leerresultaten als onvoldoende beoordeeld. Als de gemiddelde toets score op of boven de bovengrens ligt worden de leerresultaten als goed beoordeeld.
Uitleg gewichtenregeling:	de leerresultaten worden vergeleken met de leerresultaten op scholen met een vergelijkbare leerling populatie (ongeveer hetzelfde percentage gewogen leerlingen). De gewichtenregeling is een subsidieregeling in het Nederlandse basisonderwijs die zich richt op het voorkomen en verminderen van onderwijsachterstanden die het gevolg zijn van factoren gelegen in de thuissituatie van kinderen.
Score (on)gecorrigeerd:	niet alle leerlingen hoeven de eindtoets te maken, zij krijgen op grond van een aantal factoren ontheffing, maar er zijn ook regels van de inspectie om leerlingen uit te sluiten van de schoolopbrengsten.
Op grond van de 'Regeling leerresultaten 2014' in de per april 2018 gewijzigde versie hoeven tevens de leerresultaten van de volgende leerlingen niet in de beoordeling te worden betrokken:	
1. Leerlingen die de toets niet maken en voldoen aan de ontheffingsgronden:	
• Leerlingen die korter dan vier jaar in Nederland wonen en de Nederlandse taal nog niet voldoende beheersen. • Leerlingen die zeer moeilijk lerend zijn. • Leerlingen die meervoudig gehandicapt zijn.	

2. Leerlingen die de toets maken, maar niet meetellen in het inspectieoordeel:

- Leerlingen die in leerjaar 7 of 8 zijn ingestroomd.
- Leerlingen die uitstromen naar het pro of vso.
- Leerlingen met beperkte cognitieve capaciteiten op taal én rekenen.

Bij de laatste groep kan de school de beperkte cognitieve capaciteit van de leerling op twee manieren aantonen:

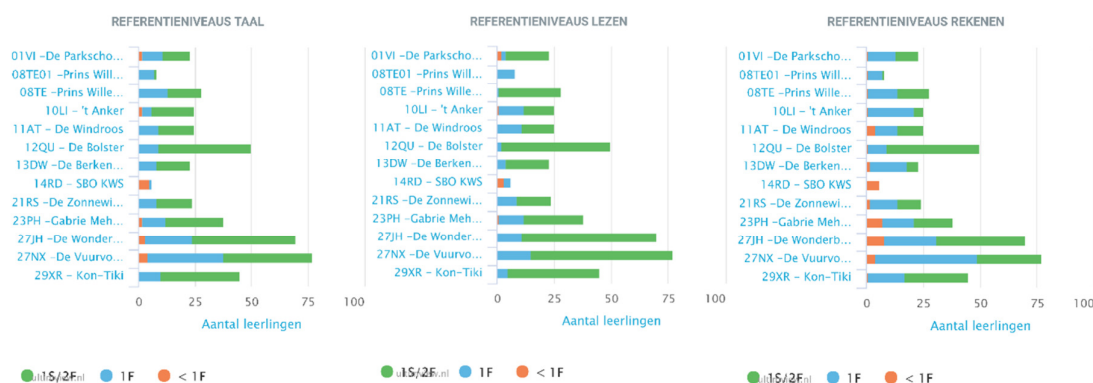
- o Uit de gegevens in het leerling dossier blijkt dat de leerling maximaal het eindniveau van leerjaar 6 behaalt voor taal én rekenen.
- o De leerling heeft een IQ onder de 80. Ook hier geldt dat een IQ-test moet voldoen aan de criteria van de COTAN. Als de test ouder is dan twee jaar moeten gegevens uit het leerling- en onderwijsvolgsysteem de uitkomsten van de eerdere IQ-test bevestigen.
- o Vanuit het dossier van de leerling moet voldoende onderbouwd kunnen worden dat er extra inspanningen zijn verricht om deze leerling voldoende te laten ontwikkelen.

Referentieniveaus voor PCBO en per school

Landelijk verschuift de aandacht van de eindtoetsscores naar referentieniveaus. Deze geven duidelijker weer wat de school moet bereiken dan de gemiddelde eindscore op alle domeinen gezamenlijk.

Referentieniveaus zijn wettelijk vastgestelde beheersingsniveaus voor taal, lezen en rekenen. 1F is het wettelijk vastgestelde uitstroomniveau voor groep 8 leerlingen. 1S en 2F zijn uitstroomniveaus passend bij havo/vwo-leerlingen.

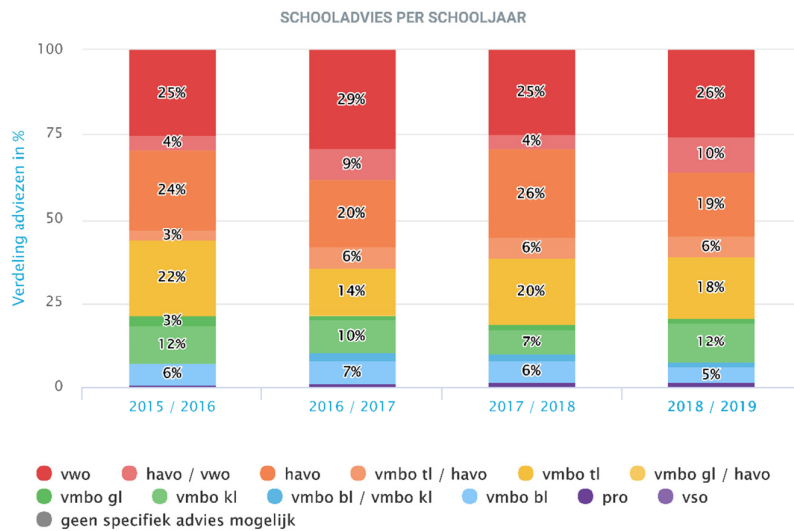
Met de resultaten van de drie domeinen taal, rekenen en lezen behalen de scholen resultaten op goed niveau, voornamelijk op 1S/2F. Het domein rekenen verdient aandacht. Op een aantal scholen zijn de resultaten daar wat lager: 9% scoort hier onder 1F. Het gaat hierbij om de Gabriele Mehenschool, de Zonnewijzer, de Wonderboom, de Vuurvogel, de Windroos en de Berkenschool. Op het domein lezen scoren bijna alle scholen op niveau en hoger. Het domein taal scoort 4% onder het niveau. Het gaat hierbij om de Parkschool, 't Anker, de Vuurvogel, de Wonderboom en de GMS. Opvallend bij de referentiescores is dat PWA Randenbroek op alle domeinen op niveau 1F scoort, terwijl de eindscore onder niveau is. Dit geeft aan dat de beheersing van de verschillende vakgebieden voldoet ondanks de lage gemiddelde eindscore. PWA Beekenstein, de Bolster en Kon-Tiki scoren op alle domeinen voldoende tot goed (1F en 2F/1S) en zijn qua opbrengst daarmee de scholen met de hoogst presterende leerlingen in 2019.



Uitstroom leerlingen groep 8 (zomer 2019)

De schooladviezen zijn binnen PCBO hoger dan landelijk gemiddeld, daarmee is de uitstroom hoog. Dit jaar is een lichte verschuiving in de advisering te zien. Er is 1% meer VWO-adviezen gegeven dan vorig jaar, maar nog steeds 3% minder dan in 2016/2017. Er is 1% minder havo en havo/vwo-adviezen gegeven. Dit is ongeveer vergelijkbaar met voorgaande jaren. Hiermee adviseert PCBO nog steeds meer leerlingen HAVO t/m VWO (55%) dan landelijk gemiddeld. Landelijk krijgt rond de 50% van de leerlingen het advies VMBO-TL t/m TL/HAVO, PCBO blijft daar structureel een paar procent onder (nu 45%).

Circa 2,5% van alle leerlingen heeft een herziend advies gekregen op grond van de uitslag van de eindtoets. Een advies mag alleen herzien worden als de score van de eindtoets hoger uitvalt dan het schooladvies. In overleg met de ouders en de leerling wordt dit besproken en in sommige gevallen aangepast.



Tussenoopbrengsten groep 1-7 en trends

De tussenresultaten worden op elke school en stichtingsbreed geanalyseerd en besproken. Dit betreft de toetsen uit het leerlingvolgsysteem en evt. aangevuld met specifieke informatie.

Hieronder volgen de bevindingen per vakgebied met waar relevant een specificatie per school.

Per vakgebied wordt ook ingegaan op de resultaten van groep 7 en 6, de groepen die in respectievelijk 2020 en 2021 de eindtoets gaan maken.

De cijfers I tot V verwijzen naar de niveaugroepen binnen het Cito leerlingvolgsysteem, waarbij I het hoogste vaardigheidsniveau en V het laagste vaardigheidsniveau is. Per school is soms een schoolgemiddelde benoemd (hetgeen niet betekent dat alle leerlingen in dit vaardigheidsniveau scoren).

1. Technisch lezen

De resultaten zijn, op een enkele groep na, over de hele linie vanaf groep 5 (erg) goed, een I of een II. In de groepen 3 en 4 is het beeld wisselend. Daar scoren de Parkschool en 't Anker een V, de Berkenschool en de Zonnewijzer met III of IV. Op 't Anker blijven de resultaten in de overige groepen wisselend.

2. Rekenen/Wiskunde

De resultaten waren op een deel van de scholen aanleiding voor analyse en acties. Dit omdat er relatief veel scores IV en V voorkwamen.

Op vier scholen zijn de resultaten in groep 7 gemiddeld een IV of V. In leerjaar 6 zijn er zes scholen die een IV of V scoren. Dit is risicovol voor de score op de eindtoets op dit domein voor de komende twee schooljaren op de betreffende scholen en om deze redenen een verbeterpunt.

Trend bij dit vakgebied is dat de rekenresultaten in leerjaar 3 gemiddeld tot goed zijn, dat deze bij het complexer worden van de leerstof dalen in de middenbouw en in de bovenbouw, aan het eind van de schoolloopbaan, weer wat hoger zijn.

De Bolster scoort naar verwachting en passend bij de populatie over de hele linie I. Kon-Tiki scoort in bijna alle groepen II of I en dat is een mooi resultaat. De Berkenschool, de Vuurvogel, de Wonderboom en PWA Beekenstein laten wisselende scores zien van III tot I. De Gabriele Mehenschool behaalt in de groepen 3, 4 en 5 een score I, in de groepen 6 en 7 is dit een IV of V. 't Anker laat regelmatig scores onder het gemiddelde zien (IV of V). PWA Randenbroek en de Windroos scoren consequent V.

De Parkschool en de Zonnewijzer laten wisselende resultaten zien.

3. Spelling

De resultaten voor spelling zijn overwegend gemiddeld of hoog.

De Bolster, de Berkenschool, de Zonnewijzer en Kon-Tiki behalen in veel of alle groepen een I of een II.

Op de Parkschool en 't Anker lopen de resultaten per jaar uiteen van cat. I tot V. Op PWA Randenbroek en de Windroos zijn in veel leerjaren de scores IV of V.

Op de andere scholen varieert het in mindere mate. Op vijf scholen scoort groep 7 in cat. IV of V, voor werkwoordspelling zijn dat 11 groepen. Dit is als een potentieel risico voor de eindtoets op dit aspect gesignaleerd.

4. Begrijpend lezen

De resultaten begrijpend lezen zijn per school redelijk stabiel.

In groep 7 zien we op 10 scholen een score II of een I. Dat biedt een goed perspectief voor de eindtoets. Op de Windroos en PWA Randenbroek zien we gemiddeld een V. Daarmee zijn deze twee scholen op dit domein risicovol voor de eindtoets groep 8 komend jaar.

De resultaten zijn op veel scholen door de jaren heen constant. Bij PWA Beekenstein, de Berkenschool, de Wonderboom en Kon-Tiki zien we een (kleine) dip in groep 5, bij de Vuurvogel in groep 6, die in de bovenbouw weer hersteld wordt.

Het beeld, de trend lijkt te zijn dat de leesresultaten voldoen en op diverse scholen goed zijn. Dit niveau dient geconsolideerd te worden. Het niveau van begrijpend lezen is enigszins gestegen (twee jaar gelden werd dit als expliciet ontwikkelpunt benoemd). Bij spelling zijn er schoolspecifiek verbeterpunten te benoemen. Het rekenonderwijs verdient aanscherping. Analyse en aanpak is hier collectief besproken en in overleg bepaald. Verbetering van de instructiekwiteit alsmede inzet van specifieke verbeter- en/of hiatenplannen is de aanpak die op meerdere scholen is ingezet.

2.4.1.4 Andere onderwijskundige en -programmatische zaken

Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

In principe zijn alle kinderen in Amersfoort welkom op de PCBO scholen mits ouders de uitgangspunten en doelstellingen van PCBO onderschrijven.

De school spant zich in om iedere leerling die wordt aangemeld goed onderwijs te bieden.

De school heeft zorgplicht: wanneer de school concludeert dat er in een bepaald geval onvoldoende mogelijkheden zijn om passend onderwijs te kunnen bieden en waar te maken, wordt samen met de ouders, en waar nodig het samenwerkingsverband SWV de Eem, gezocht naar een wél passende onderwijsplek in de regio.

Passend onderwijs

Doel van passend onderwijs is dat alle leerlingen een plek krijgen op een school die past bij hun mogelijkheden. Scholen bieden de basisondersteuning, voor extra steun of plaatsing op een andere school werken scholen samen in een samenwerkingsverband. PCBO Amersfoort is aangesloten bij het samenwerkingsverband SWV de Eem. In het beleidsplan 2019-2023 “Keuzes en Kansen” staan vijf pijlers centraal. Scholen regelen de basisopvang, zij krijgen daarvoor een basisbudget. Preventie staat daarbij centraal. Om de basisondersteuning te kunnen realiseren maken scholen een SOP, een schoolontwikkelingsprofiel.

De inzet van de middelen van SWV de Eem is in eerste instantie gericht op de basisondersteuning. PCBO ontving in 2019 van het samenwerkingsverband een bijdrage van € 100 per leerling (€ 356 K) voor het versterken van de basisondersteuning.

Deze is overwegend besteed aan scholingen voor teamleden waardoor zij de vaardigheden verwerven om meer leerlingen de basisondersteuning te bieden. Voorbeelden daarvan zijn scholing in rekendidactiek voor leerlingen die achterblijven, dyslexie, omgaan met verschillen en skills, sociale vaardigheden.

Wanneer sprake is van een ondersteuningsbehoefte die de basisondersteuning op schoolniveau overstijgt, kan er voor specifieke (groepen) leerlingen een zogenaamd arrangement worden aangevraagd. Een arrangement beschrijft de onderwijsbehoefte van de specifieke leerling en kent daarbij middelen toe: personele bekostiging en/of materiële bekostiging en/of inzet van expertise van het SWV.

Het SWV kent arrangementen toe voor moeilijk leren, fysieke beperkingen en gedrag. In geval van visuele beperkingen of gehoor-/spraak-/taalproblemen wordt het arrangement toegekend door respectievelijk Bartiméus en Auris. In 2019 is € 243 K ontvangen voor het uitvoeren van arrangementen op de verschillende scholen van PCBO.

Onderwijs voor asielzoekerskinderen

Kinderen van asielzoekers gaan zo snel mogelijk, in ieder geval binnen 3 maanden nadat ze in Nederland zijn aangekomen, naar school. In Amersfoort is afgesproken dat kinderen tussen 6 en 12 jaar gedurende het eerste jaar in Nederland naar een internationale taalklas gaan (Meerkring – Wereldwijzer). De kinderen stromen vervolgens door naar scholen in hun eigen buurt, waaronder PCBO scholen. Bij de evaluatie in 2019 bleek dat een groep leerlingen al langer in Nederland is, maar nieuw in het AZC in Amersfoort. Deze leerlingen worden vanaf januari 2020 ook aangemeld op de taalschool Wereldwijzer. Ook was er geen opvang voor 4-5 jarigen. Op beide punten word de regeling per 2020 aangepast.

TAALEntklas

In Amersfoort wordt in zes wijken (acht scholen) een TAALEntklas georganiseerd om kinderen te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun competenties, zodat zij door kunnen stromen naar hogere vormen van voortgezet onderwijs. De TAALEntklas richt zich op leerlingen in groep 7 en 8 van het basisonderwijs die op basis van hun capaciteiten in vmbo-t of havo geplaatst kunnen worden, maar het risico lopen op onderpresteren vanwege talige belemmeringen.

Geselecteerde leerlingen krijgen wekelijks twee uur extra leertijd. Tijdens deze lessen is veel aandacht voor taal en “kennis van de wereld”, maar ook voor het ontwikkelen van een “academische houding”. De lessen stimuleren nieuwsgierigheid, een kritische houding, discussievaardigheden en meningsvorming.

De TAALEntklas wordt bekostigd uit de UPJO-gelden van de gemeente Amersfoort (€ 108 K in 2019). PCBO is penvoerder namens de deelnemende scholen. Ook voor 2020 heeft de gemeente hier de middelen voor beschikbaar gesteld.

Pr8klas

De Prachtklas is speciaal ontwikkeld voor leerlingen die naar verwachting uitstromen naar VMBO-basis of -kader en praktisch ingesteld zijn. De Prachtklas is een unieke samenwerking tussen PCBO Amersfoort en het Element (voortgezet onderwijs). Regelmatig krijgt de coördinator van het Element vragen uit het hele land over hoe dit in Amersfoort werkt.

Wekelijks krijgen leerlingen de kans om van praktisch passend onderwijs te genieten. Zij worden aangemeld in groep 7 en nemen deel aan de Prachtklas in groep 8. Zij komen hiervoor één middag in de week naar het Element. In het afgelopen schooljaar namen 16 leerlingen deel van 8 PCBO scholen. Het unieke van de Prachtklas is dat het leerlingen niet alleen een positieve ervaring biedt, maar dat er ook wordt ingestoken op het opdoen van een positief zelfbeeld en het verhogen van de motivatie om te leren. Samen met de mentor en de vakdocenten ontdekken leerlingen hun talenten. Daar hebben zij vervolgens in het voortgezet onderwijs profijt van. De Prachtklasleerlingen stromen uit naar de verschillende scholen VO. In 2019 c.a. 1/3 naar het Element.

De mentor van de Prachtklas is een leerkracht vanuit PCBO Amersfoort. Hij/zij is de continuerende factor van de Prachtklas, het eerste aanspreekpunt voor de leerlingen en begeleidt hen op sociaal-emotioneel gebied. De mentor is het gehele jaar aanwezig tijdens de lessen op het Element. De lessen worden gegeven door docenten van het Element. Het voornemen is om in 2020 een terugkom bijeenkomst te organiseren voor oud-prachtklasleerlingen om te horen hoe hun ervaringen nu zijn. De Pr8klas wordt in het schooljaar 2020-2021 opnieuw georganiseerd. PCBO ontvangt een subsidie die vrijwel de kosten dekt (€ 7 K).

Plusklas

De bovenschoolse Plusklas is een initiatief van PCBO en het Farel College met als doel uitdagende en creatieve leerstof te bieden aan bovengemiddelde tot hoogbegaafde leerlingen. Dit gebeurt één middag per week op het Farel College. De leerlingen krijgen complexe uitdagende opdrachten die zij deels ook in de eigen klas uitvoeren. De leerstof komt niet in het reguliere VWO aan bod.

De Plusklas biedt ruimte aan ongeveer dertig leerlingen uit de groepen 7 en 8 van alle PCBO scholen. Plusklas leerlingen geven aan echt uitgedaagd te worden. Leraren bevestigen dit en zien dat deze leerlingen extra hun best moeten doen om het werk tot een goed einde te brengen. De Plusklas wordt gecoördineerd door een stuurgroep met daarin leraren van PCBO en het Farel College.

Beleid inzake hoogbegaafdheid

Naast de bovenschoolse Plusklas heeft PCBO sinds 2018 het beleid inzake hoogbegaafdheid aangescherpt. Doel is op vergelijkbare wijze onderwijskwaliteit ten behoeve van deze doelgroep te bieden. Hiertoe wordt systematisch gescreend op hoogbegaafdheid onder leerlingen en wordt een programma voor deze doelgroep uitgewerkt waarin leerlijnen versneld en compact worden aangeboden. Scholen voeren dit beleid gefaseerd in.

Daarnaast heeft het samenwerkingsverband bij OCW een aanvraag gedaan voor subsidiering van wijkgerichte aanpakken in enkele wijken voor het herkennen van hoogbegaafdheid en stimuleren van onderwijs in de scholen. Doel daarvan is onder andere het aantal mogelijk hoogbegaafde thuiszitters terug te dringen. In Nieuwland is de Wonderboom betrokken bij het plan. In andere wijken is dit de verbinding met de PCBO scholen nog niet bepaald.

Beleid inzake dyslexie

In het schooljaar 2017-2018 is het convenant Dyslexie afgesloten. Daarbij is het samenwerkingsverband als poortwachter benoemd. Daartoe is op de scholen onder andere het programma BOUW ingevoerd. Dit programma is gericht op groep 1 en 2 om leesproblemen later in het onderwijs te voorkomen. Het samenwerkingsverband monitort de resultaten.

Tot medio 2019 gebruikten scholen het ICT programma Kurzweil om leerlingen met dyslexie te ondersteunen bij het lezen, schrijven en studeren. Op basis van een analyse is besloten hiermee te stoppen. De scholen oriënteren zich nu op Read and Write. Voorzieningen voor dyslexie behoren nu standaard tot de basisondersteuning van scholen.

Cultuureducatie met Kwaliteit

Twaalf scholen nemen deel aan het project Cultuureducatie met Kwaliteit van het Fonds voor Cultuurparticipatie, een samenwerking met de lokale partner Scholen in de Kunst. Dit project heeft tot doel de kwaliteit van cultuureducatie in het primair onderwijs zodanig te verbeteren dat het een vaste plek krijgt in het curriculum van de scholen. N.a.v. de inhoudelijke bijdrage van SidK tijdens het feestelijke bestuursdiner in Q4 heeft ook de laatste school zich bij dit programma aangesloten. De scholen ontvingen een projectsubsidie van € 52 K, als bijdrage in de uitvoering van een structureel cultuureducatieprogramma.

Amersfoortse Brede Combinaties

Stichting ABC geeft vorm aan de brede scholen in de gemeente Amersfoort. De ontwikkeling van ABC's startte in het jaar 2000. In eerste instantie in prioriteitswijken en de toen nog nieuwe woonwijk Vathorst en vanaf 2008 in heel Amersfoort.

In de meeste wijken in Amersfoort werken onderwijs, kinderopvang en welzijn samen in ABC's. De afkorting ABC staat voor Amersfoortse Brede Combinatie. De samenwerking binnen de wijken varieert van elkaar ontmoeten en kennen tot een intensieve samenwerking met een breed activiteiten aanbod. Vanuit ABC wordt bijvoorbeeld de "dag van de dialoog" georganiseerd waarin de Windroos participeert. Kinderen en ouders met een heel verschillende achtergrond komen zo met elkaar in contact en gesprek. In dit kader werken diverse scholen van PCBO met partners in de wijk aan de realisatie van een doorgaande lijn en breed aanbod van voorschoolse, schoolse en naschoolse voorzieningen. PCBO bekleedt het voorzitterschap van deze stichting die in Amersfoort voor ongeveer € 500 K aan projecten uitvoert.

2.4.1.5 Klachten

Met de externe vertrouwenspersonen wordt jaarlijks geëvalueerd. Opvallende zaken en eventuele trends worden in dialoog tussen bestuur en vertrouwenspersonen besproken. Over 2019 zijn geen specifieke inhoudelijke zaken te melden. In 2019 is één klacht voorgelegd aan de Landelijke Klachtencommissie voor het Christelijk primair onderwijs. Deze is op alle punten ongegrond verklaard.

2.4.2 Personeel

2.4.2.1 HR-beleid

Bij PCBO Amersfoort krijgt HR-beleid vorm via de thema's vinden, binden en boeien. Daarbij wordt de relatie tussen onderwijskwaliteit en HRM/HRD gelegd.

Vinden

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, hecht PCBO eraan om kwalitatief goede medewerkers te benoemen.

Voor de functie van directeur wordt geworven in de eigen netwerken en via eigen landelijke werving en soms met behulp van selectiebureaus.

Voor het vinden van leraren wordt een divers palet van activiteiten ingezet, bestaande uit: eigentijdse (digitale) campagne, gericht adverteren, promotie van PCBO tijdens verschillende bijeenkomsten, inzetten van social media, het onderhouden van warme contacten met studenten en belangstellenden, het bieden van goede stageplaatsen en het adequaat begeleiden van studenten, contact met en gastlessen op de Pabo en het werven via eigen medewerkers die een belangrijk ambassadeur zijn. Vooral het bieden van stageplaatsen is een belangrijke wervingsbron gebleken. Selectie vindt zorgvuldig plaats volgens afgesproken procedures waarbij diverse gremia betrokken zijn.

De HR-manager en de Onderwijscoach van PCBO sturen dit aan in overleg het beleidsteam HR.

Directeuren spelen een belangrijke rol bij de werving en selectie van leraren.

Binden en boeien

De overgang van de lerarenopleiding naar een baan blijkt groot te zijn. PCBO creëert goede startersplekken, zet de interne opleidingscoördinatoren in, de onderwijscoach en de co-teachers. Zo nodig wordt externe begeleiding ingeschakeld. Daarnaast worden op de scholen professionele "maatjes", frequente functionerings- en beoordelingsgesprekken, gerichte scholings- en begeleidingsactiviteiten en intervisie aangeboden. De inwerkplannen voor nieuwe en ervaren leraren en directeuren zijn aangescherpt. Casuïstiek in 2019 leert dat uitval door proactief beleid en soms een interne overplaatsing voorkomen wordt.

In 2019 is net als in 2018 het mobiliteitsbeleid aangescherpt en zijn de "in de benen weken" uitgevoerd. PCBO ziet mobiliteit niet als een doel op zich. Het is een middel om mensen werkplekken te bieden waar ze zich uitgedaagd voelen, zich verder kunnen ontwikkelen of kunnen herstellen omdat er (persoonlijke) omstandigheden spelen. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Het is aan de leidinggevendenden om elke medewerker te activeren en mogelijkheden te creëren.

In het kader van talentontwikkeling wordt gewerkt aan "eigen kweek" van leidinggevendenden. In de kweekvijver volgen 3 collega's naast het werk een managementopleiding.

Reguliere HR-instrumenten worden eveneens gebruikt om binden en boeien te versterken. De gesprekkencyclus koppelt onderwijskwaliteit nadrukkelijk aan HR-beleid. Ook wordt aandacht besteed aan het welbevinden van de medewerkers, persoonlijke ontwikkeling en toekomstplannen. Scholingsplannen dienen, naast onderwijsontwikkeling, tevens dit doel. Het werkverdelingsbeleid en de landelijk aangescherpte aanpak op gebied van werkdrukvermindering dienen ditzelfde doel.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

De krapte op de arbeidsmarkt is ook voor PCBO actueel. PCBO ziet dat het steeds noodzakelijker is om zich als werkgever aantrekkelijk te profileren, om zo (toekomstige) talentvolle medewerkers te werven en ook te behouden. En mocht een medewerker de organisatie verlaten, dan willen we dat deze medewerker als ware ambassadeur de deur uit stapt. Ook zal er meer dan ooit een antwoord gevonden moeten worden op het probleem van vervanging. Enerzijds door het ziekteverzuim te verlagen en medewerkers te stimuleren hun vitaliteit te verhogen anderzijds door binnen schoolteams ook andere oplossingen te zoeken dan het werven van een vervanger. Deze kunnen soms in organisatiewijzen gevonden worden, soms in het herverdelen of uitstellen van taken.

Tevreden en betrokken medewerkers zijn productiever en gezonder. Onze medewerkers dragen daardoor bij aan betere prestaties. In het opgestelde strategisch beleid voor 2020-2023 onder het motto "Jij mag tot je recht komen", zal PCBO ruimte creëren voor een positieve medewerkersbeleving. Eén van

de 6 focuspunten richt zich hier expliciet op. Dit alles in het belang van goed kwalitatief onderwijs. Daarnaast zullen bovenstaande acties gecontinueerd worden, daarbij wordt binnen Amersfoort samengewerkt bijv. op gebied van werving van zij-instromers. Ook in de regio worden activiteiten binnen het RTC Transvita gezamenlijk ingezet.

Lees voor specifieke programma's rondom het thema binden en boeien en activiteiten die hebben plaatsgevonden in 2019 verder in hoofdstuk 2.4.2.3.

2.4.2.2 Formatieplanning en personele bezetting

Het plannen van en sturen op personele omvang en inzet is zowel een bedrijfsmatige als HR-technische activiteit. De belangrijkste aspecten hiervan worden hierna weergegeven.

Bestuursformatieplan en financieel resultaat 2018-2019

In het bestuursformatieplan 2018-2019 zijn, naast inhoudelijke kaders, de verwachte personele inkomsten toegekend aan de scholen. De schooldirecteur is verantwoordelijk voor de planning en inzet van het personeel binnen het toegekende budget. Deze wordt hierbij ondersteund door de controller en manager HR.

In oktober 2019 is met terugwerkende kracht een rijksbijdrage (personele lumpsum) van € 265 K ontvangen voor het schooljaar 2018-2019. Dit volledige bedrag is toegekend aan de schoolformatie 2018-2019, waarmee het is toegevoegd aan de bestemmingsreserve. Het resultaat van de gezamenlijke scholen voor het schooljaar 2018-2019 bedroeg € 426 K negatief.

Ontwikkeling van de personele reserve van de scholen (€ 000's)

School	Pers. reserve op 1-8-2015	Pers. reserve op 1-8-2016	Pers. reserve op 1-8-2017	Pers. reserve op 1-8-2018	Pers. reserve op 1-8-2019
de Parkschool*	75	62	0	-22	-24
PWA Beekenstein	48	48	19	81	114
PWA Randenbroek	29	77	67	110	112
't Anker	40	23	-33	-68	-82
de Windroos	16	67	75	141	99
de Bolster	30	-12	-44	26	-19
de Berkenschool	19	17	14	67	-18
KWS	-71	-167	-193	-222	-318
de Zonnewijzer	59	49	50	97	59
Gabrie Mehenschool	-72	-35	-57	-67	-87
de Wonderboom	6	31	16	112	125
de Vuurvogel	-56	-93	-137	-75	-93
Kon-Tiki	-31	42	75	42	-141
PCBO totaal	92	109	-148	222	-273
<i>*Tot schooljaar 2017-2018 waren dit twee afzonderlijke scholen: de Wingerd en de Wegwijzer.</i>					

De personele schoolreserve wordt volgens stichtingsbeleid beoordeeld in combinatie met de materiële schoolreserve. Scholen kunnen de eventuele negatieve personele schoolreserve neutraliseren met een positieve materiële reserve en vice versa. Wanneer de reserve hoger wordt dan 1 fte (€ 68 K) wordt deze begrensd. Bij 2 scholen heeft vanwege deze grens een vrijval ten gunste van de algemene reserves van de stichting plaatsgevonden. De gecombineerde schoolreserves (personeel en materieel) bedroegen ultimo 2019 € 151 K (€ 697 K ultimo 2018).

Ontwikkeling personeelsbestand naar functie, leeftijd en geslacht (in dienst bij PCBO)

Schooljaar	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019
Onderwijzend personeel (OP)					
Aantal	261	255	294	293	273
Formatie (in fte)	176	175	187	198	196
Gemiddelde aanstellingsomvang	0,68	0,69	0,64	0,68	0,72
OP, OOP en directie					
Aantal	332	322	361	366	348
Formatie (in fte)	221	218	231	245	243
Gemiddelde aanstellingsomvang	0,67	0,68	0,64	0,67	0,70
Leeftijd (OP, OOP en directie)*					
15-25 jaar	3%	2%	3%	5%	5%
25-35 jaar	32%	30%	31%	31%	28%
35-45 jaar	23%	25%	26%	23%	24%
45-55 jaar	22%	23%	22%	22%	23%
55-65 jaar	19%	20%	17%	17%	17%
65+ jaar	1%	0%	1%	1%	2%
Percentage mannen*	13%	11%	16%	11%	11%
Percentage vrouwen*	87%	89%	84%	89%	89%

*Bron: Youforce 12800 excl. korttijdelijken *berekening percentages op basis van aantallen.*

Werkdrukmiddelen

Middelen voor werkdrukverlaging zijn beschikbaar gesteld door OCW. Omvang bij PCBO is € 783 K voor het schooljaar 2019-2020. Deze middelen zijn op alle scholen na overleg in de teams ingezet. Deels in eigen formatie (leraren en ondersteunend personeel), deels in additionele formatie, deels in andere inzet.

Elke school heeft de bestedingsdoelen, geplande uitgaven en eventuele niet financiële maatregelen om werkdruk te verminderen, na overleg in de teams vastgelegd in een bestedingsplan. Dit bestedingsplan is een bijlage bij het schoolformatieplan 2018-2019 waarop de P-MR van elke school instemming heeft gegeven. De middelen zijn op alle scholen conform bestedingsplan ingezet. Deels in eigen formatie (leerkrachten en ondersteunend personeel), deels in additionele formatie.

In de periode januari t/m juli 2019 is € 311 K ingezet voor werkdrukverlaging. Hiermee zijn de volledige middelen die door OCW voor werkdrukverlaging beschikbaar gesteld zijn besteed. In de periode augustus t/m december 2019 is € 288 K ingezet voor werkdrukverlaging. Dit ligt iets onder de beschikbaar gestelde inkomsten voor deze periode (5/12^e). Dit komt omdat een aantal scholen de gelden inzetten voor specifieke inzet voor bijvoorbeeld een instroomgroep vanaf januari 2020 of specialistische inzet op specifiek momenten. Er is ook nog een enkele vacature op basis van de WDM (niet lineair over het jaar verdeeld) (€ 326 K).

Inzet van werkdrukmiddelen in 2019 (in € 000's)

Bestedingscategorie	Besteed bedrag 2019
Personeel	€ 599
Materieel	€ 0
Professionalisering	€ 0
Overig	€ 0
	€ 599

Uitzendarbeid

PCBO wil bij voorkeur leraren aan zich binden door middel van een arbeidsovereenkomst, soms doen zich situaties voor waarin dit toch niet gewenst of onmogelijk is. Met de invoering van de ketenbepaling (WWZ 2016) en de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB 2019) zijn financiële en juridische risico's toegenomen. Tot 1 januari 2020 konden risico's door uitbesteden van het juridisch werkgeverschap aan een externe partner worden voorkomen. Echter, dit is te kostbaar geworden.

De personele kosten voor uitzendbenoemingen waren in 2019 circa 50% hoger dan de personele kosten voor vergelijkbare PCBO-benoemingen. Dit wordt in 2020 vele malen kostbaarder als gevolg van de WAB en om deze reden sterk afgeremd.

In 2019 bedroegen de personele kosten voor deze groep medewerkers € 167 K op formatieplaatsen op de scholen en € 2 K op ziektevervang.

Inhuur externe expertise

Door het kunnen invullen van diverse vacatures heeft er in 2019 minder inhuur plaatsgevonden dan in 2018. Inhuur was nodig in verband met ziekteverlof, zwangerschapsverlof of ter overbrugging tot het nieuwe schooljaar is één interim-directeur (Berkenschool) ingezet. Totale omvang bedroeg € 120 K. Daarnaast heeft in verband met ziekteverlof binnen het bestuur en vacatures bij het bestuurskantoor inhuur plaatsgevonden van een adviseur onderwijs & kwaliteit, controller, ICT-coördinator en adviseur huisvesting. Totale kosten bedroegen € 140 K.

Overzicht totale kosten van extern personeel in 2019

In € 000's	Externe invulling formatie en expertise	Externe invulling vervanging ziekte	Externe invulling vervanging verlof *
Beheer MFA	42		
Vakleerkrachten	160		
Inhuur directie en leerkrachten	6	79	35
Inhuur specialisten ondersteuning	140		
Transvita		28	1
Uitzendkrachten	167	2	
Kosten 2019	515	109	36
* betreft ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, rechtspositioneel verlof			

Detachering

In 2019 is er sprake geweest van detachering van PCBO medewerkers (inkomsten € 114 K):

- De stichting ABC organiseert jaarlijks een Vakantieacademie. In 2019 hebben vier leraren zich op detachingsbasis ingezet voor de Vakantieacademie.
- In het jaar 2019 waren zes leraren gedetacheerd als talentpooler bij Transvita. Ultimo 2019 ging het om 3,25 fte.
- Detachering is voor drie leraren succesvol ingezet om een andere werkring te vinden. Door middel van detachering kon op verzoek van deze medewerkers een succesvolle overgang naar een nieuwe werkgever worden gerealiseerd.

Bezetting en wisselingen bij de schooldirectie, het bestuurskantoor en het college van bestuur

In de afgelopen twee jaar is de organisatiestructuur van De Vuurvogel veranderd. De Vuurvogel werkt nu met een directeur en drie bouwcoördinatoren: een coördinator voor elke bouw.

Na een overgangsperiode is de functie van adjunct-directeur te vervallen. De persoon die deze functie vervulde is ingezet op 't Anker en bij de Parkschool.

Wegens pensionering ontstond op de Berkenschool een vacature voor directeur. Deze vacature is intern vervuld.

De vacatures onderwijscoach, bovenschools ICT-er en controller werden in het voorjaar van 2019 vervuld. Per 1 augustus 2019 werd de vacature manager onderwijskwaliteit vervuld. Daarmee is het bestuurskantoor weer "op sterkte". In november 2019 ging de stafmedewerker huisvesting met pensioen. Besloten deze functie vooralsnog tijdelijk te vervullen mede gezien de start van het bouwtraject in Schothorst in samenspraak met andere besturen.

Het lid college van bestuur die in 2019 met verlof was en eind van het jaar de organisatie heeft verlaten is niet ingevuld. Op enkele portefeuilles, bedrijfsvoering en huisvesting, heeft tijdelijk versterking plaatsgevonden.

Beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Wanneer een medewerker niet langer bij PCBO in dienst is en een WW-uitkering ontvangt, komen de werkloosheidskosten voor rekening van het bestuur. Het bestuur kan deze laten vergoeden door het Participatiefonds. PCBO is hiervoor verplicht verzekerd bij het fonds. Aan deze vergoeding zijn een aantal voorwaarden verbonden. PCBO voert zorgvuldig personeelsbeleid en een gedegen administratie om aan deze voorwaarden te voldoen en zo het ontstaan van eigen wachtgelders te voorkomen. PCBO kende gedurende 2019 geen eigen wachtgelders.

2.4.2.3 Actuele ontwikkelingen en specifieke programma's

Arbeidsmarkt, in- en uitstroom

Waar het zich in januari 2019 liet aanzien dat er, mede gezien de noodzakelijke ombuiging, sprake was van een teveel aan personeel, ontstond er eind mei 2019 personeelsverloop waardoor dit tegen der zomer kantelde. Van deze beweging was niet alleen bij PCBO sprake, deze werd ook gesignaleerd bij collega onderwijsinstellingen en betreft de gehele arbeidsmarkt in het PO. Ook het VO werft actief leraren uit de bovenbouw van de basisscholen in onze regio. Er is een aanvullende wervingsactie gestart om per 1 augustus 2019 voldoende leraren aan te stellen. Alle substantiële banen voor een leraar van 0,4 wtf en meer konden, met veel inzet op werving en selectie, ingevuld worden. Uitzondering op dit succes is een enkele kleine vacature van minder dan 1 dag. Ook is PCBO er in 2019 opnieuw in geslaagd om haar directievacatures succesvol te vervullen.

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt blijft PCBO zorgvuldig, bewust en kritisch bij het aangaan van personele verplichtingen. We doen dit door middel van zorgvuldige selectie, begeleiding, coaching en beoordeling van nieuwe medewerkers om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

Good practices hierbij zijn naast de eerder genoemde activiteiten ook het bieden van goede starters- en opleidingsplekken voor zij-instromers en voor onderwijsassistenten die zich verder kunnen ontwikkelen naar leraar en bereid zijn daarvoor een opleiding te volgen.

Overzicht in- en uitstroom

Jaar	Instroom	Uitstroom
2019	28	56

Uitstroom redenen 2019

Ontslagredenen	Aantal
(Keuze) pensioen	6
Eigen verzoek	43
Tijdelijk dienstverband niet verlengd vanwege onvoldoende functioneren	4
Geen vaste benoeming aanvaard	4
Blijvende arbeidsongeschiktheid	1
Wederzijds goedvinden	2

Naast bovenstaande cijfers is bij vier collega's de beoordelingsperiode verlengd om inhoudelijke of persoonlijke redenen.

Interne mobiliteit

Het in 2018 geherformuleerde beleid werd in 2019 geëvalueerd en voortgezet. In januari werd de "in de benen week" georganiseerd. Medewerkers en 4e-jaars Pabo studenten krijgen de mogelijkheid om in het kader van hun "duurzame inzetbaarheid" en persoonlijke ontwikkeling op andere PCBO-scholen te kijken en voor vervanging van de betreffende medewerkers wordt budget vrijgemaakt. Doel is om interne mobiliteit te bewerkstelligen. Dit heeft geleid tot interne mobiliteit van twaalf medewerkers. Daarvan werden zes medewerkers gedetacheerd naar de Talentenpool van Transvita.

Detachering bij andere stichtingen is ook ingezet voor vier collega's onder andere ter bevordering van hun re-integratie en mobiliteit. Drie collega's vonden daardoor een door henzelf gewenste nieuwe werkgever met behoud van rechtspositie (vaste aanstelling).

Overzicht detachering in 2019

Functie	Naar andere PCBO school	Naar Talentenpool Transvita	Naar andere stichting
Directie	2		
Leraren	4	6	4

Naast bovenstaande cijfers hebben twee leraren die vanwege ziekte niet konden werken een re-integratietraject doorlopen bij een andere werkgever. Beiden zijn weer volledig hersteld en succesvol aan het werk op de eigen school.

Young professionals¹ en nieuwe² leerkrachten

Zoals verwoord wil PCBO startende leraren en nieuwe leraren binden en boeien. PCBO biedt coaching en begeleiding aan. Naast de begeleiding van stagiaires hebben de ICO's³ sinds 2019 deze taak. Aanvullend hierop biedt PCBO alle startende leraren een coachingstraject aan in het eerste jaar. Aan de tweede en derdejaars startende leraren en de ervaren nieuwe leraren wordt coaching naar behoefte aangeboden. Hiervoor wordt de onderwijscoach ingezet. Naast de startersbijeenkomst in het netwerk startende leraren 3 x per jaar bijeen en wordt een masterclasses bij de Marnix Academie gevolgd.

Startende en nieuwe, ervaren leraren 2019

Schooljaar	Startende leerkrachten			Ervaren, nieuwe leerkrachten
	1 ^e jaars	2 ^e jaars	3 ^e jaars	
2018-2019	13	11	1	12
2019-2020	10	13	12	10

De resultaten van de coaching trajecten die in 2019 zijn afgerond zijn gemeten door middel van een vragenlijst die is ingevuld door de gecoachten. De kern hieruit in het kort is:

- De doelen zijn in 0% van de gevallen onvoldoende of matig, in 14% van de gevallen voldoende, in 57% van de gevallen ruim voldoende en in 29% van de gevallen goed / in zijn geheel behaald.
- Het welbevinden op het werk is gemiddeld gegroeid van 5 naar 8 op een schaal van 0-10.
- De kwaliteit van het handelen als leraar is gegroeid van 5,5 naar 7,7 op een schaal van 0-10.

Eind 2019 werken op één na alle gecoachte leraren nog binnen PCBO.

Begeleiden van studenten

PCBO hecht er aan om studenten een goede leerplek te bieden. PCBO ziet dat als maatschappelijke verantwoordelijkheid en als een adequate wervingsbron voor toekomstige medewerkers.

In schooljaar 2018-2019 zijn er 74 studenten begeleid, een jaar eerder 62. Bij de start van schooljaar 2019-2020 waren er 71 studenten. Het betreft studenten van de Marnix Academie, Hogeschool Windesheim en CHE.

In het Partnerschap Opleiden en Ontwikkelen met de Marnixacademie zijn in 2019 PWA Randenbroek, PWA Beekenstein en de Berkenschool aanvullend gecertificeerd. De Vuurvogel zal in 2020 certificeren, waarna alle scholen van PCBO Amersfoort voldoen aan de voorwaarden van opleidingsschool. De ICO's (opleidingscoördinatoren) zijn verantwoordelijk voor het plaatsen en begeleiden van studenten. Het ICO wordt samen met de relatiebeheerders van de Marnix Academie georganiseerd, Mentoren spelen een belangrijke rol bij het begeleiden in de klas en hebben hiertoe dit jaar een aanvullende training gevolgd.

Regionaal Transfercentrum Transvita.

PCBO Amersfoort is aangesloten bij het Regionaal Transfercentrum Transvita. Eén van de doelen van dit Transfercentrum is behoud van onderwijspersoneel voor de onderwijsarbeidsmarkt. De samenwerkende

¹ Pas afgestudeerde leraren

² Leraren die ervaring hebben opgedaan buiten PCBO Amersfoort

³ Interne coördinator opleidingen. Elke school heeft een ICO.

besturen vangen “pieken” en “dalen” in hun formatieomvang op en vervullen hiermee tevens een deel van de vervangingsbehoefte. Medewerkers kunnen zich door middel van detachering in de Talentenpool oriënteren met behoud van rechtspositie bij scholen van andere besturen. Zo wordt externe mobiliteit bevorderd en gestimuleerd. Oudere medewerkers kunnen werken in de Zilverpool. Deze pool bestaat sinds eind 2019. Doel hiervan is om ervaren en vakbekwame 60+ leerkrachten die ervoor kiezen om met het “pensioen in zicht” alle aandacht geven aan de kern van het vak: lesgeven. Zij kunnen zo de vaste groep loslaten en hun kennis en ervaring delen op verschillende scholen. PCBO medewerkers hebben van dit aanbod nog geen gebruik gemaakt.

Verzuim

Het ziekteverzuim nam ten opzichte van 2018 toe met 0,3% tot 7,1% over geheel 2019.

De meldingsfrequentie nam iets af tot 1.0 over geheel 2019.

Het ziekteverzuim verschilt sterk per school. Er is sprake van hoog verzuimende scholen, maar er zijn ook scholen met een zeer laag ziekteverzuim. Oorzaken zijn zowel medisch, als psychisch.

In het voorjaar is het Vervangingsfonds gevraagd om te ondersteunen om het ziekteverzuim te verlagen. Het verzuim is het hoogst bij medewerkers tussen de 35 en 44 jaar en bij medewerkers van 55 jaar en ouder. Ook de gemiddelde verzuimduur nam toe. Naast het ondersteunen van leidinggevend en extra inzet van bedrijfsarts en HR, zal in 2020 extra nadruk worden gelegd op het verbeteren van de vitaliteit en het voorkomen en verminderen van ziekteverzuim.

Verzuimcijfers

	PO-sector 2016 ⁴	PCBO 2016	PO-sector 2017	PCBO ⁵ 2017	PO-sector 2018 ⁶	PCBO 2018	PCBO 2019
VP	6.3	5.2	6	4.7	5.9	6.8	7.1
MF	1.2	1.1	1	1.1	1.1	1.1	1

Het verzuimpercentage (VP) is het deel van de werktijd die verloren is gegaan wegens verzuim.

De meldingsfrequentie (MF) is het gemiddeld aantal verzuimdagen over een periode.

Verzuim naar functiecategorie

	VP Sector			VP PCBO				MF Sector			MF PCBO			
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2019
OP			6,0	4,6	4,2	7,0	7,6			1,1	1,1	1,1	1,1	0,5
OOP	6,6	6,4	6,3	8,3	5,8	6,6	2,9	1,1	0,9	1,1	1,1	1,4	1,4	1,4
Dir			4,7	7,0	8,4	5,0	8,8			0,7	0,4	0,4	0,5	1,1
LIO						0,8	0						2,9	2,9

Verzuim naar leeftijd

	VP Sector			VP PCBO				MF Sector			MF PCBO			
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2019
< 35	3,9	3,7	3,9	1,8	2,1	4,6	2,8	1,1	1,0	1,1	1,1	1,2	1,2	0,9
35-44	5,1	5,0	5,2	6,1	4,6	10,8	8,1 ⁷	1,1	0,9	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0
45-54	6,3	6,1	6,0	7,6	7,2	5,3	7,2	1,1	0,9	1,0	1,1	1,4	1,0	1,0
55-64	10	9,6	9,3	7,1	6,1	8,6	12,8	1,2	1,0	1,2	1,0	0,9	1,1	1,1
> 64	11,7	10,5	10,0	0,1	17,4	1,4	13,6	0,3	0,3	0,3	0,7	0,4	0,4	0,4

Door de stijging van het ziekteverzuim zijn de kosten gerelateerd aan vervanging van het verzuim toegenomen naar € 590 K begroot was € 500 K.

Programma Verhogen Vitaliteit & Verminderen Verzuim

Op basis van stijgend ziekteverzuim heeft het bestuur medio 2019 besloten tot een specifiek programma. Het programma VV&VV is o.l.v. het Beleidsteam HR van start gegaan, externe adviseurs hebben dit ondersteund.

⁴ Sector cijfers Bron: Duo – Ministerie van Onderwijs en Vervangingsfonds

⁵ PCBO-cijfers Bron: Groenendijk

⁶ Sector cijfers 2019 worden in het najaar van 2020 verwacht

⁷ Leeftijdscategorie 35-39 4,9, 40-44 11,3

Doel is enerzijds de bronnen van verzuim te onderzoeken en te verminderen en anderzijds de permanente alertheid en acties hierop vanuit het management te versterken.

Na onderzoek en analyse vanuit verschillende perspectieven (analyse kengetallen, interviews door externe deskundige, bevindingen bedrijfsarts, dossierschouw en informatie uit de risico inventarisatie en evaluatie) blijkt het volgende.

- De verschillen per school zijn groot. Er zijn scholen met bijna geen verzuim en er zijn scholen met tussen de 12% en 15% verzuim. Ook v.w.b. meldingsfrequentie zijn er verschillen. De aanpak is daarom maatwerk en verschilt per school.
- Naast het verzuim per school is ook gekeken naar leeftijd van medewerkers en verzuim. We zien hoog verzuim bij medewerkers tussen 35 en 44 jaar en bij medewerkers vanaf 55 jaar. Young professionals vormen een kwetsbare groep vormt.
- Er is veel beleid ontwikkeld, maar dit is niet altijd op elke school goed ingevoerd dan wel hoogfrequent gepraktiseerd.
- Er wordt soms op het oordeel van een (medisch) deskundige gevaren waarbij de eigen bevoegdheid als leidinggevende te weinig te weinig ingezet.

Aan de hand van de conclusies en bevindingen zijn een plan van aanpak en doelen geformuleerd.

Dit bevat:

1. Preventie en toerusten leidinggevendenden, op gebied van kennis en vaardigheden.
2. Intensieve aandacht verzuimdossiers.
3. Verzuim op de agenda van teams, PGMR, DT, staf, RvT. Nauwlettend volgen van de ontwikkelingen en evalueren van de diverse activiteiten.
4. Evalueren en waar nodig bijstellen functioneren van de bedrijfsarts.
5. Vitaliteit en Verzuim op de agenda bij diverse geledingen (bestuur, DT, staf, teams, GMR, MR'en).
6. Interventies gericht op medewerkers (directie, OP, OOP) en medewerkers in leeftijdscategorieën met als doel verhogen van de vitaliteit.
7. Onderzoek naar en verbeteren van werkplekinrichtingen, werkdruk (werkverdeling) en arbeidsomstandigheden.
8. Preventief medisch onderzoek in de komende 2 jaar.

Streefdoelen van PCBO zijn:

- Verzuimpercentage 1% onder het landelijk gemiddelde basisonderwijs (weer behalen) medio 2021.
- Tussendoel verzuimpercentage is % op het landelijk gemiddelde basisonderwijs eind 2020.
- Ziekmeldfrequentie blijft minimaal op het landelijk gemiddelde basisonderwijs, liefst lager.

Risico inventarisatie en evaluatie

In 2018 en 2019 is bij alle scholen en het bestuurskantoor de wettelijk verplichte risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Daarbij is ook de Quick scan Psycho Sociale Arbeidsbelasting (PSA) gehanteerd. Dit is een korte, gevalideerde enquête waarin medewerkers naar hun beleving van het werk en werkomstandigheden, zoals werkdruk, sfeer en omgangsvormen worden gevraagd. Hiervoor is gebruik gemaakt van Arbomeester PO, een branche breed erkend RI&E instrument voor het primair onderwijs.

Per school is een plan van aanpak gemaakt met behulp van de Arbomeester PO. Het plan van aanpak is een vertaling van de RI&E acties. In alle plannen van de scholen staat per maatregel de risicofactor aangegeven. Verbeterpunten met risicoklasse 1 (hoog) worden als eerste opgepakt. Door het plan van aanpak uit te voeren en te evalueren kan het werk gezonder en veiliger gemaakt worden. De directeuren zijn verantwoordelijk om deze punten uit te (laten)voeren. Samen met de schooldirectie, de teamleden, de preventiemedewerker en de (P)MR op de scholen worden de deze plannen geprioriteerd en uitgevoerd.

Bij PCBO kennen we ook een plan van aanpak op stichtingsniveau. Hiervoor is drijarenplan opgesteld.

Per jaar zijn twee thema's gekozen waar organisatiebreed aan gewerkt wordt. De jaarthema's zijn:

- 2020: PMO/gezondheidspreventie en verzuim(reductie)
- 2021: klimaat en werkdruk
- 2022: fysieke belasting en BHV

Arbeidsvoorwaarden en acties in het Primair Onderwijs.

In 2019 heeft het onderwijsveld meerdere malen actie gevoerd. Vakbonden oefenen stevige druk uit op OCV in samenwerking met de PO-Raad om tot verbetering van arbeidsvoorwaarden te komen. Tussentijds zijn hiertoe landelijk akkoorden gesloten. Dit ging gepaard met meerdere stakingsacties waar ook een belangrijk deel van de PCBO scholen aan heeft deelgenomen.

De cao-po had een looptijd tot 1 maart 2019. Na langdurige onderhandelingen en stakingen van onderwijspersoneel het afgelopen jaar, is op 11 december 2019 tussen de PO-Raad en de vakbonden een onderhandelaarsakkoord gesloten. Partijen hebben afspraken gemaakt een salarisverhoging van 4,5% voor alle medewerkers. Daarnaast is in februari 2020 sprake een eenmalige uitkering van 33% van het maandloon en een eenmalig bedrag van 875 euro naar rato van de werktijdfactor. De cao loopt tot 1 november 2020.

De partijen hebben ook afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

1. looptijd en loonontwikkeling,
2. functies en beloning van schooldirecteuren en onderwijsondersteunend personeel (OOP),
3. vernieuwing van de cao,
4. professionalisering,
5. normalisering rechtspositie ambtenaren,
6. Wet Arbeidsmarkt in Balans, “van werk naar werk”-beleid en transitievergoeding,
7. overige onderwerpen.

In 2020 zullen deze onderwerpen verder worden uitgewerkt.

Duurzame inzetbaarheid

PCBO hanteert diverse personeelsinstrumenten om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen. Deze instrumenten zijn voor een belangrijk deel vermeld onder personeelsbeleid. Aanvullend hierop kunnen medewerkers een beroep doen op een loopbaan APK die zowel intern, als bij RTC Transvita beschikbaar is. Desgewenst of waar nodig wordt externe begeleiding ingeschakeld. De regeling duurzame inzetbaarheid ouderen biedt oudere werknemers de mogelijkheid extra verlof te nemen en zo duurzamer inzetbaar te zijn. Van de 47 medewerkers van 57 jaar en ouder hebben het afgelopen jaar 29 medewerkers dit verlof opgenomen. De werkelijke kosten bedroegen hiervan bedroegen in € 197 K. Er was € 178 K begroot. Startende leraren ontvangen overeenkomstig de CAO PO 80 in plaats van 40 jaaruren voor professionalisering en begeleiding.

Werkverdelingsplan

Met de invoering van het werkverdelingsplan in de CAO PO 2018-2019, beoogden de partijen de medewerker in het onderwijs, als zelfbewuste professional, in staat te stellen om meer ruimte te krijgen en de werkzaamheden binnen de kaders zelf in te delen. Het taakbeleid is per 1 augustus 2019 vervallen. Het doel van het werkverdelingsplan is dat het team inspraak heeft bij de werkverdeling door middel van dialoog in het team en met de directie.

In het voorjaar van 2019 is hiervoor het format ontworpen zodat schoolteams hiermee aan de slag konden. De Wonderboom was pilot school.

Schoolteams hebben in het werkverdelingsplan zeggenschap over:

- de verdeling van de te geven lessen en groepen over de individuele teamleden,
- de verhouding tussen lesgevende taken en overige taken,
- de tijd die leraren nodig hebben voor het voor- en nawerk van de lessen,
- de tijd die onderwijsondersteunend personeel nodig heeft voor het werk binnen en buiten de klas,
- welke taken worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan binnen de gestelde kaders,
- de momenten waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school,
- de besteding van de werkdrukmiddelen,
- indien van toepassing de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de kaders voor vervangingsbeleid bij de werkgever,
- de momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genomen.

Evaluatie heeft in november 2019 plaatsgevonden en kende de volgende conclusies.

- Doordat PCBO Amersfoort in 2014 heeft gekozen voor het overlegmodel en men dus op de scholen al gewend was om te overleggen over werkverdeling, verliep deze ontwikkeling als volgende stap vrij soepel.
- 75% van de respondenten is tevreden over het gemaakte format werkverdelingsplan. Suggesties voor verbetering zullen worden aangebracht in het format werkverdelingsplan voor 2020-2021.
- Het proces van bespreking van het werkverdelingsplan op school kan op details nog verbeterd worden.

Gesprekkencyclus

In 2019 werd een verbinding gelegd tussen de HR gesprekkencyclus (in Youforce performancemanagement) en het kwaliteitsinstrument Mijnschoolteam (in Parnassys-WMK). Mijnschoolteam richt zich op de ontwikkeling van leraren en brengt deze systematisch deze in beeld. Het helpt directeuren en leraren de juiste initiatieven te nemen gericht op de persoonlijke ontwikkeling die aansluit bij wat de school en de leerlingen aan kwaliteit vragen. Bij lesobservaties wordt door de directeur gebruik gemaakt van gevalideerde criteria. Deze bevindingen worden met de leraar besproken in de gesprekkencyclus.

Professionalisering

Zoals op verschillende plaatsen in dit verslag te lezen is heeft professionalisering zich in 2019 met name gericht op verbetering van de onderwijskwaliteit, zowel ten aanzien van de systematiek die schoolteams hiervoor inzetten als op individuele didactische kwaliteiten. Deze activiteiten zijn sterk gekoppeld aan de focus op kwaliteit. Daarnaast richt professionalisering zich op leerlingenzorg, zowel ten aanzien van kinderen met extra onderwijsbehoeften als kinderen die meer en hoog begaafd zijn.

In 2019 is totaal € 377 K besteed aan professionalisering en leerlingenzorg.

Het budget in 2019 van € 635 K was opgebouwd uit de volgende componenten:

Budget professionalisering in 2019 (in € 000's)

Gemeente Amersfoort Preventieve zorg in en om de school (LEA)	79
Rijksbijdrage PAB component schoolbegeleiding € 58,70 per leerling	209
Rijksbijdrage Prestatiebox (excl. cultuurcomp. € 15,- per ll en incl. verlaging budget ivm ombuiging)	347
Totaal	635

Van deze middelen is € 338 K (53%) direct toegekend aan de scholen. Iedere school heeft een eigen bij- en nascholingsplan opgesteld en uitgevoerd, in lijn met de groeithema's die zijn omschreven in het SBP 2015-2019. In 2019 werd € 305 K besteed door de scholen. In 2019 zijn een aantal scholen vooral intern aan de slag geweest met kwaliteit, waardoor minder inhuur voor professionalisering heeft plaatsgevonden. Niet bestede middelen mogen worden toegevoegd aan de professionaliseringsreserve, zodat deze in een volgend jaar alsnog kunnen worden ingezet door de school. De school specifieke professionaliseringsreserve is gemaximeerd tot een bedrag van € 35,- per leerling. De gezamenlijke professionaliseringsreserve bedroeg ultimo 2019 € 64 K (ultimo 2018 € 14 K).

De schooloverstijgende uitgaven bedroegen € 73 K. Hierbij gaat het met name om de professionalisering van (school)directies, staf en netwerken, professionalisering van ICT en overige advisering rondom strategische aspecten. Gedurende 2019 zijn met name rondom het strategisch plan en de schoolplannen, advisering aan CvB bewuste keuzes gemaakt door intern meer op te pakken in plaats van externen in te zetten.

Leraren kunnen gedurende hun loopbaan eenmaal de persoonsgebonden lerarenbeurs aanvragen. PCBO stimuleert medewerkers om gebruik te maken van deze mogelijkheid die deel uitmaakt van het Actieplan Leerkracht van Nederland. PCBO ontvangt een subsidie om de deelnemende leraar te vervangen tijdens het studieverlof (€ 62 K in 2019 voor negen leraren).

2.4.3 Bedrijfsvoering

2.4.3.1 Financieel beleid

Een groot deel van de inzet van middelen ligt op de korte en middellange termijn vast: personele verplichtingen, overige contractuele afspraken en het leeuwendeel van de huisvestingslasten. Waar het gaat om de vrij besteedbare middelen ligt de focus op het verwezenlijken van de ambities en thema's welke zijn bepaald in het koersplan. Met name de PAB bekostiging en de Prestatiebox middelen bieden financiële ruimte voor professionalisering en activiteiten in de beleidsdomeinen onderwijs, HR en ICT. De beleidsteams ontwikkelen beleid gericht op de realisatie van de doelen uit het jaarplan van PCBO. Na vaststelling van het beleid, sturen, faciliteren, ondersteunen en monitoren de beleidsteams de implementatie op de scholen en in de organisatie.

PCBO hanteert het principe van sturing op middelen door de scholen zelf met inachtneming van de kaders die hiervoor vanuit de stichting bestaan. Scholen stellen hun eigen jaarplannen op en zijn verantwoordelijk voor de inzet en het beheer van de middelen aan hen toegewezen. Door de mogelijkheid om een begrensde reserve te vormen, worden scholen gestimuleerd hun middelen zo effectief en efficiënt mogelijk in te zetten en waar nodig risico's te nemen of middelen te reserveren voor geplande uitgaven in de nabije toekomst. Het zijn die baten en lasten die de schooldirectie kan beïnvloeden welke deel uitmaken van het materiële schoolbudget (bijv. medegebruik gebouw, leermiddelen, kopiëren, klein onderhoud etc.). Door de school gegenereerde extra inkomsten en het schooldeel van de verhuur conform de PCBO regeling medegebruik, worden toegevoegd aan de schoolbegroting

Allocatie van de middelen naar schoolniveau is vastgelegd in het financieel beleid.

Het personele schoolbudget bestaat uit de volgende componenten:

- lumpsum personele bekostiging (incl. achterstandsbekostiging)
- PAB component werkdrukmiddelen (deze worden specifiek op schoolniveau ingezet ter dekking van zowel personele als materiële uitgaven voor werkdrukvermindering)
- groeibekostiging op schoolniveau
- middelen van het SWV voor basiszorg
- middelen van SWV, Auris/Kentalis en Bartimeus voor extra ondersteuning en zorg
- gemeentelijke bijdrage TAALentklas

De beskostigingscomponenten als dekking voor de uitgaven professionalisering en leerlingenzorg zijn:

- gemeentelijke bijdrage voor preventieve zorg in en om de school
- Prestatiebox PO (exclusief component cultuur educatie van € 15,15 per II. Dit komt ten gunste van het materieel schoolbudget)
- PAB budget (component schoolbegeleiding).

Voor zowel baten en lasten is vooraf bepaald of deze een schooloverstijgend karakter hebben: activiteiten, voorzieningen of aankopen die niet school-gebonden zijn, waar de school niet voor verantwoordelijk wordt gehouden of die betrekking hebben op de professionalisering van de schooldirecteur. Deze worden gezamenlijk gedragen en gedekt door het Budget Personeel en Arbeidsmarktbeleid.

Voor een viertal scholen worden onderwijsachterstandsmiddelen ontvangen. Deze middelen worden ingezet op het voorkomen en verminderen van onderwijsachterstanden die het gevolg zijn van factoren gelegen in de thuissituatie van kinderen. De inzet van deze middelen vinden voornamelijk plaats door extra ondersteuning in de klassen, alsmede momenten van specifieke aandacht voor individuele leerlingen.

Het bestuur beoordeelt de vermogenspositie van de stichting op basis van twee indicatoren:

1. de bandbreedte voor het weerstandsvermogen is gesteld op drie procentpunten onder of boven het sectorgemiddelde voor besturen met een vergelijkbare omvang.
2. het minimaal benodigde kapitaal en eigen vermogen.

Genoemde indicatoren hebben een signalerende functie.

2.4.3.2 Huisvesting en beheer

In deze paragraaf wordt ingegaan op de ontwikkelingen van de schoolgebouwen in 2019. De dertien scholen van PCBO zijn gehuisvest in 13 schoolgebouwen en 3 multifunctionele accommodaties (MFA's).

Ontoereikendheid materiële bekostiging

Jaarlijks wordt geconstateerd dat de opbouw van de materiële rijksvergoeding aan de hand van programma's van eisen (de zogenaamde VeLo die stamt uit de vorige eeuw) niet meer aansluit bij de werkelijke kosten (energie, schoonmaak, ICT) en onvoldoende ruimte biedt om de schoolgebouwen aan te passen aan de huidige onderwijsbehoeften noch aan de duurzaamheidseisen van deze tijd. De discrepantie tussen materiële inkomsten en uitgaven moet in andere domeinen worden "terugverdiend" om de totale inkomsten en uitgaven in evenwicht te brengen en te houden. Dit is een landelijke fenomeen en heeft meer impact naarmate de schoolgebouwen ouder zijn. De modernisering van de bekostiging is een permanent onderwerp van gesprek tussen het Ministerie van OCW en de PO-Raad. Gezien de recente verhogingen van de personele component in de bekostiging wordt een substantiële toename van de MI niet direct verwacht.

Outsourcing beheer en onderhoud bij Anculus

PCBO realiseert zich dat het beheren en onderhouden van schoolgebouwen complex en kostbaar is en dat hiervoor specialistische kennis is vereist. Anculus BV ondersteunt PCBO bij het beheer van de schoolgebouwen. Daarnaast voert Anculus een periodieke gebouweninspectie uit, stelt een meerjaren onderhoudsplan (MOP) op en actualiseert deze jaarlijks. In overleg met PCBO worden de geplande en geaccordeerde onderhoudswerkzaamheden tijdig uitgevoerd. Tevens zorgt Anculus voor een goede klachtenafhandeling (service meldpunt voor klein onderhoud, vandalisme schade en inkoopcontracten) en ondersteuning bij het omgaan met wettelijke regels en normen met betrekking tot het onderhoud, duurzaamheid, veiligheid en aanbesteding.

Meerjarenonderhoud

Voor 2019 was een bedrag van € 654 K begroot voor groot onderhoud van de scholen (incl. doorgeschoven werkzaamheden uit 2018 voor PWA Beekenstein € 95 K en verbouwing van de Stek € 242 K). De werkelijke uitgaven bedroegen € 622 K. De voorziening groot onderhoud daalt van € 1.776 K op 31 december 2018 naar € 1.770 K op 31 december 2019. Daarnaast is op 31 december 2019 een voorziening groot onderhoud voor MFA de Zonneparel opgenomen van € 21 K.

Begrote en werkelijke onttrekking aan de voorziening groot onderhoud (€ 000's)

School	Projecten	Begroting	Realisatie
PWA Beekenstein	Airco, electra, CV	98	139
't Anker	Diverse o.a. vloer, schilderen	25	19
de Bolster	Vloeren, leidingwerk, electra	61	44
de Bolster (stek)	Verbouwing	242	287
de Berkenschool	Toiletrenovatie, buitenterrein	73	7
de Wonderboom	CV, gietvloeren, electra	22	29
overige scholen	Diverse	97	57
School overstijgend	Anculus – beheer en uitvoering	36	40
Totaal		654	622

Het verschil tussen begroting en realisatie betreft vooral het doorschuiven van een deel van de werkzaamheden naar 2020. Deze werkzaamheden zijn voornamelijk vertraagd om de uitvoering efficiënter in gezamenlijkheid tussen scholen en/of in combinatie met andere werkzaamheden uit te voeren. Dit betreft: de renovatie van de toiletten, binnen en buiten wandafwerking bij de Berkenschool, alsmede onderhoud van het buitenterrein van de Berkenschool, de Bolster en dakafwerkingen (€ 92 K).

Voor een aantal onderhoudsposten werd geconstateerd dat deze na 2019 kunnen worden uitgevoerd. Dit betreft met name:

- CV-leidingen en terrein aanpassingen De Bolster: € 30 K
- lichtstraat Zonnewijzer: € 15 K

Anderzijds zijn ook een aantal onderhoudsposten in de tijd naar voren gehaald of zijn de kosten hoger dan gepland door onvoorziene werkzaamheden. Dit betreft onder andere:

- vervangen verlichting -schilderwerk binnen 't Anker: € 10 K hogere kosten
- omzetten ISDN lijnen inbraak: € 10 K
- vervangen BMI PWA Beekenstein : € 20 K.

Asbestsanering

Tijdens de verbouwing van gebouw de Stek van de Bolster is asbest gevonden. De verbouwingswerkzaamheden zijn direct stilgelegd, totdat deze asbest in de zomerperiode volledig gesaneerd was. Begin 2020 heeft de laatste financiële afwikkeling plaatsgevonden met de gemeente.

Groot onderhoud van de multifunctionele accommodaties

De gemeente is economisch en juridisch eigenaar van de MFA's. PCBO maakt in deze gebouwen deel uit van het gebruikerscollectief. Doordat de MFA's de Zonneparel (de Windroos), de Laak (de Vuurvogel) en de Bron (Kon-Tiki) niet onder het juridisch eigendom van PCBO vallen maken deze scholen derhalve geen deel uit van het PCBO meerjarenonderhoudsplan. In 2019 is besloten dat PCBO, als penvoerder van de MFA de Zonneparel, de voorziening voor groot onderhoud op de balans opneemt. (Voor de Bron is dat belegd bij Meerkring en voor de Laak bij SRO). In 2017 heeft SRO de meerjarenonderhouds-plannen voor de MFA's opgesteld. Deze plannen zijn nog niet goedgekeurd en er heeft nog geen groot onderhoud plaatsgevonden. Dit zal in 2020 worden geformaliseerd. Wetende dat het groot onderhoud op korte termijn plaats zal vinden is in de jaarrekening 2019 op basis van het concept meerjaren-onderhoudsplan reeds een eerste dotatie aan de voorziening groot onderhoud opgenomen (€ 21 K). Deze wordt gedeeltelijk doorberekend aan de medegebruikers.

PCBO reserveert tevens een bijdrage voor het eigenarenonderhoud, te voldoen aan de gemeente Amersfoort. Dit is vastgelegd in de eerder genoemde meerpartijenovereenkomst. De afrekeningen voor de jaren 2015 tot en met 2018 (€ 261 K) zijn begin 2019 aan de gemeente betaald.

Doordecentralisatie en het Integraal huisvestingsplan (IHP)

Eind 2017 hebben de gemeenteraad van Amersfoort en alle Amersfoortse schoolbesturen het besluit genomen tot doordecentralisatie van de onderwijshuisvesting. Dit betekent dat de schoolbesturen verantwoordelijk worden voor de realisatie (ver)nieuwbouw voor een periode van tenminste 40 jaar. De gemeente behoudt de wettelijke zorgplicht maar besteedt de uitvoering ervan uit aan twee (in 2020 geformaliseerde) coöperaties (PO en VO). Alle schoolbesturen zijn als lid toegetreden aan de coöperatie. De coöperatie verwerft het economisch eigendom van de schoolgebouwen tegen boekwaarde. De uitvoering is vastgelegd in het IHP en heeft twee hoofddoelen: enerzijds het maken van een inhaalslag om de verouderde Amersfoortse schoolgebouwen in de gewenste staat te brengen (de gemiddelde leeftijd is ruim 48 jaar) en anderzijds de transitie naar duurzame schoolgebouwen.

In 2019 zijn de volgende stappen gezet:

- Op 5 maart 2019 is de ledenovereenkomst en de investeringsplanning ondertekend.
- Op 27 maart 2019 is de officiële startbijeenkomst van de Coöperatie PO gehouden.
- Er is een start gemaakt met gezamenlijke communicatie naar de omgeving en wijk Schothorst.
- In gezamenlijkheid met de andere stichtingen in Schothorst is het bouwmanagementbureau, de architect en de aannemer aanbesteed, waarbij de voorselectie en gunning begin 2020 plaatsvindt.
- Het projectplan voor Schothorst is opgesteld en door middel van een aanvraag bij de coöperatie is vorm en inhoud gegeven aan indiening van het plan begin 2020.
- Eerste stuurgroepen en werkgroepen voor project Schothorst zijn samengesteld en de eerste overleggen hebben in het 4e kwartaal 2019 aangevangen.
- Eerste bestuurlijke overleggen en ALV's van Samenfoort PO zijn in de 2e helft van 2019 opgestart.
- Gemeenschappelijke aanbesteding van het bouwmanagement, de architect en de aannemer is opgestart.

In de jaarrekening van 2019 zijn de gemaakte advieskosten (€ 21 K deel PCBO) opgenomen. Op de balans zijn de vorderingen van de voorfinanciering van kosten ten behoeve van de nieuwbouw van de Parkschool op Samenfoort PO verantwoord. In de meerjarenbegroting 2020 tot en met 2024 zijn geen aannames gedaan voor eventuele financiële effecten omdat deze nog niet in te schatten waren.

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

In 2018 heeft Anculus een duurzaamheidsadvies uitgebracht ten aanzien van de gebouwen van de Bolster, de Berkenschool, de Wonderboom, de Zonnewijzer en Gabrie Mehenschool. In dit advies is op basis van het activiteitenbesluit en de hieraan gekoppelde erkende maatregelen en meldingsplicht inzake gegeven in dit onderwerp. Aanvullend zijn hierbij mogelijkheden voor HR++ glas, zonnepanelen en isolatie benoemd. Dit heeft geresulteerd dat in 2019 en nu ook in 2020 een aantal zaken vanuit deze rapportage zijn verwerkt in het MJOP en voor uitvoer ter hand worden genomen.

In 2019 is de Berkenschool, op basis van een hoog energieverbruik, conform het activiteitenbesluit milieubeheer aangemeld bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Het betekent dat voor de Berkenschool een plan van aanpak is opgesteld en er energiebesparende maatregelen worden genomen in het gebouw. Overige scholen vielen niet onder de meldingsplicht.

Medegebruik van de schoolgebouwen

PCBO wil alle ruimtes in de schoolgebouwen optimaal benutten. Niet alleen vanuit financieel oogpunt, maar tevens om een doorgaande leerlijn met kinderopvang en eventuele wijkvoorzieningen te realiseren. Dit medegebruik staat soms op gespannen voet met de ruimtebehoefte van de school. Soms is een lokaal opnieuw nodig als gevolg van groei maar wil de school de peuterschool of BSO niet verliezen. Op gemeentelijk niveau is afgesproken dat er geen huisvesting buiten het gebouw mag worden gezocht. Waar mogelijk probeert de school samen met de partner een oplossing te vinden, bijvoorbeeld door van enkel- naar volgtijdelijk medegebruik over te gaan.

In 2019 hadden alle scholen een in pandige peuterschool en/of buitenschoolse opvang.

Naast de structurele verhuur vindt op initiatief van de scholen ook incidentele verhuur plaats. Dit betreft vaak avondverhuur, bijv. van een speellokaal.

Gerealiseerde medegebruik opbrengsten in 2019

School	Begroting 2019 (in € 000's)	Realisatie 2019 (in € 000's)
de Parkschool	46	43
PWA Beekenstein	32	34
PWA Randenbroek	4	10
't Anker	26	27
de Windroos	11	24
de Bolster	50	53
de Berkenschool	27	29
de Zonnewijzer	16	21
Gabrie Mehenschool	24	25
de Wonderboom	42	39
de Vuurvogel	10	33
Kon-Tiki	2	2
PCBO totaal	290	340

Aanbestedingsbeleid

Conform de Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs en het PCBO inkoopbeleid doorloopt PCBO Europese en meervoudig onderhandse aanbestedingstrajecten volgens de planning op de inkoopkalender. In 2019 hebben de volgende activiteiten plaatsgevonden met betrekking tot aanbestedingen en contracten:

- Raamovereenkomst afgesloten voor schoonmaakdienstverlening.
 - Raamovereenkomst afgesloten voor de aanschaf van onderwijspakket.
 - Raamovereenkomst afgesloten inzake de aanschaf van touchscreens.
 - Raamovereenkomst inzake de aanschaf van sanitaire producten voor een aantal locaties.
 - Gezamenlijk met de andere stichtingen binnen Schothorst zijn we gestart met de aanbesteding van het bouwmanagementbureau, de architect en de aannemer.
 - PCBO heeft ingeschreven op deelname aan collectieve aanbesteding inzake Energie voor scholen.
- Anculus bewaakt de inkoopkalender en treedt op als extern ondersteuner bij aanbestedingen.

2.4.3.3 Financieel resultaat

Verlies- en Winstrekening

In 2019 is een positief resultaat van € 268 K gerealiseerd. Begroot was € 845 K negatief.

In € 000's	Realisatie 2018	Begroting 2019	Realisatie 2019	Afwijking 2019	Afwijking %
Rijksbijdragen	19.553	19.475	20.478	1.002	5%
Overige overheidsbijdragen en subsidies	241	236	246	10	4%
Overige baten	679	560	638	79	14%
Totaal Baten	20.473	20.271	21.362	1.091	5%
Personele lasten	17.386	17.067	16.791	-276	-2%
Afschrijvingen	438	504	578	74	15%
Huisvestingslasten	2.015	2.144	2.188	44	2%
Overige instellingslasten	1.512	1.421	1.538	117	8%
Totaal Lasten	21.350	21.136	21.094	-41	0%
Saldo Baten en Lasten	-878	-865	267	1.132	-131%
Financiële baten en lasten	38	20	1	-19	-95%
Exploitatiesaldo	-840	-845	268	1.113	-132%

Baten

De totale baten zijn 5% (€ 1.091) hoger dan begroot:

- De rijksbijdragen zijn € 1.002 K hoger dan begroot.
Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de (met terugwerkende kracht) aangepaste bekostiging voor de schooljaren 2018-2019 en 2019-2020. Daarnaast is in december een bijzondere en aanvullende bekostiging voor het schooljaar 2019-2020 ontvangen.
- Overige baten zijn € 79 K hoger.
Dit betreft o.a. meer inkomsten uit medegebruik schoolgebouwen (€ 50 K) voornamelijk door meer (uren) verhuur vanaf het schooljaar 2019-2020, een afrekening van de Pabo en afrekeningen en vergoedingen van verschillende partijen (€ 43 K). Hiertegenover staan lagere detacherings-opbrengsten. Dit wordt veroorzaakt doordat de baten van eigen medewerkers die gedetacheerd zijn op scholen van PCBO zijn geëlimineerd (€ 26 K).

Lasten

De totale lasten zijn 0,2% (€ 40 K) hoger dan begroot.

- Personele lasten zijn € 276 K lager dan begroot. Dit betreft vooral:
 - lagere loonkosten doordat vacatures niet/ niet direct ingevuld zijn. Een aantal vacatures zijn tijdelijk ingevuld door middel van inzet van leerkrachten via payroll (gepresenteerd onder inhuur) en we hebben bij aanvang van het schooljaar 2019-2020 relatief veel starters weten te binden € 338 K.
 - lagere kosten van professionalisering € 167 K. Bij vier scholen was sprake van substantiële onderbesteding. Dit kan per school situationeel verklaard worden. Voornaamste reden is dat er intern aan professionalisering is gewerkt, waardoor er minder externe inhuur heeft plaatsgevonden. Daarnaast zijn de lagere kosten ten opzichte van de begroting gerealiseerd door bewust lagere inhuur van met name advisering aan het CvB en het niet effectueren van de ondersteuning voor nieuw strategisch beleid.
 - lagere wervingskosten en een vrijval vanuit de personele voorzieningen € 51 K.
 Hier tegenover staan:
 - hogere kosten voor inhuur € 205 K, met name veroorzaakt door de inhuur van ondersteuning voor financiën en huisvesting, alsmede inhuur van medewerkers met verloning via payroll.
 - hogere vervangingskosten ziekteverzuim € 72 K.
- Afschrijvingen zijn per saldo € 74 K hoger dan begroot door afwaardering van het ideaalcomplex OLP.
- Huisvestingslasten zijn per saldo € 44 K hoger dan begroot, dit betreft vooral:
 - hogere kosten van energie en water € 24K.
 - hogere schoonmaakkosten € 25 K.
 - een verschuiving heeft plaatsgevonden tussen onderhoudswerkzaamheden en overige huisvestingskosten.

- Overige instellingslasten zijn € 118 K hoger dan begroot door:
 - hogere kosten voor onderwijsleerpakket € 92 K.
 - hogere kosten van jaarlicenties van onderwijsleerpakketten € 18 K.

Ten aanzien van het verschil tussen de begroting 2019 en het gerealiseerde resultaat 2019 merken we op dat door de timing van de aanvullende bekostiging voor het schooljaar 2019-2020 en de eenmalige bekostiging eind 2019, alsmede de onduidelijkheden rondom de te verwachten kostenstijgingen in 2019 (met name ten aanzien van de cao welke uiteindelijk is vastgesteld in 2020), het resultaat van 2019 circa € 600 K hoger is. PCBO Amersfoort heeft in 2019 nog niets van deze gelden ingezet. Dit is conform het advies van de PO-Raad.

In februari 2020 zijn op basis van de nieuwe cao eenmalige uitkeringen betaald van totaal € 549 K.

Balans

Het balanstotaal is per 31-12-2019 met 1,6 % toegenomen naar € 10.599 K.

In € 000's	31-dec-19	31-dec-18	Mutatie	Mutatie %
Materiële vaste activa	2.844	2.926	-81	-2,8%
Financiële vaste activa	24	24	0	0,0%
Vlottende activa	1.053	1.018	35	3,5%
Liquide middelen	6.678	6.468	209	3,2%
Totaal activa	10.599	10.435	164	1,6%
Eigen vermogen	6.079	5.810	268	4,6%
Voorzieningen	2.152	2.159	-8	-0,4%
Langlopende schulden	171	206	-35	-17,0%
Kortlopende schulden	2.198	2.260	-62	-2,7%
Totaal passiva	10.599	10.435	164	1,6%

Activa

De materiële vaste activa zijn gedaald met € 81 K (2,8 %) naar een waarde van € 2.844 K, met name als gevolg van desinvestering op de waardering van het ideaalcomplex van de OLP. Dit is in lijn met de verwachting op basis van de trend in uitgaven aan onderwijsmethoden. De digitalisering binnen onderwijs verlaagd de jaarlijkse investeringen in OLP en maakt dat de ICT investeringen en jaarlijkse licentiekosten stijgen.

	Investeringen 2019	MIP 2019	Uitputting %
Investeringen ICT	344	363	95%
Investeringen Meubilair	66	157	42%
Investeringen OLP*	86	128	67%
Totaal	496	648	77%

**In de begroting voor OLP is een bedrag ter waarde van 80% van de goed-gekeurde investeringsplannen opgenomen. Ervaring leert dat de investeringen achterblijven bij de planning.*

De liquide middelen (€ 6.678 K) waren ultimo december 2019 € 209 K (3,2 %) hoger dan het jaar ervoor. Dit is een gevolg van het positieve exploitatieresultaat van 2019.

Passiva

Het eigen vermogen stijgt met 4,6% naar € 6.079 K. De bestemmingsreserves (€ 448 K) maken hier deel van uit. Deze zijn als volgt samengesteld:

Bestemmingsreserve	31-dec-19	31-dec-18
Onderwijsmethodes	233	328
Professionalisering en leerlingenzorg	64	14
Budgetresultaat scholen (personeel & materieel)	151	697
Totaal	448	1.040

De personele reserve (budget formatiemiddelen + budget voor ziektevervanging – feitelijke personele inzet) is afgenomen door het negatieve budgetresultaat over schooljaar 2018-2019. De personele ombuiging is ingezet vanaf schooljaar 2019-2020. De aanvullende bekostiging over het schooljaar 2018-2019 (met terugwerkende kracht) is volledig toegevoegd aan de personele reserve. Het negatieve resultaat is onttrokken aan de bestemmingsreserve.

De kortlopende schulden zijn met 2,7% (€ 62 K) gedaald, vooral door de betaling van de afrekening voor het eigenarenonderhoud van de MFA's voor de jaren 2015 tot en met 2018.

Treasury

Financiële baten

De rentebaten bedroegen € 1 K. In de begroting was rekening gehouden met € 20 K. Conform het treasurystatuut (herzien in juni 2017) wordt bij de huisbankier ABN AMRO op de betaalrekening een saldo aangehouden ten behoeve van de dagelijkse transacties. De resterende middelen van de stichting zijn verspreid over verschillende typen rentedragende rekeningen bij de ABN AMRO Bank. Dit om binnen de grenzen van het treasurystatuut optimaal gebruik te kunnen maken van de geldende rentes. Alle gelden zijn direct opeisbaar. Gezien de liquiditeit van PCBO was er in het afgelopen jaar geen noodzaak tot het aantrekken van externe financiering. Er zijn geen beleggingen.

Financiële kengetallen

Door het positieve exploitatieresultaat in 2019 geeft de rentabiliteit weer een positief percentage weer en is het weerstandsvermogen toegenomen. De financiële kengetallen voldoen ruim aan de signaleringsnormen van de inspectie.

	2016	2017	2018	2019	Signalering inspectie
Vermogensbeheer – de behoefte aan kapitaal voor investeringen, risico's e.d.					
Solvabiliteit 1: eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen	57,2%	60,7%	55,7%	57,4%	
Solvabiliteit 2: eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen	71,4%	75,9%	76,4%	77,7%	< 30%
Weerstandsvermogen incl. MVA: eigen vermogen / totale baten	32,7%	34,5%	28,3%	28,5%	< 5%
Weerstandsvermogen excl. MVA: eigen vermogen -/- materiële vaste activa / rijksbijdragen	22,6%	22,2%	14,8%	15,8%	< 5%
Budgetbeheer – beheer van kasstromen, evenwicht tussen baten en lasten					
Liquiditeit: vlottende activa / kortlopende schulden	2,81	3,47	3,31	3,52	< 0.75
Huisvestingsratio: huisvestingslasten / totale lasten	11,7%	8,6%	9,4%	10,4%	> 10%
Rentabiliteit: resultaat / totale baten	3,6%	3,1%	-4,1%	1,3%	3 jarig < 0
Personele lasten als % van totale lasten	79,5%	82,1%	81,4%	79,6%	

Toelichting op het weerstandsvermogen

Het eigen vermogen is per ultimo 2019 gestegen naar € 6,1 miljoen. Het weerstandsvermogen (inclusief MVA) is gestegen naar 28,5%. Indien rekening wordt gehouden met de eenmalige uitkering in februari 2020, waarvan de bekostiging al is meegenomen in het resultaat van 2019, bedraagt het eigen vermogen € 5,6 miljoen en het weerstandsvermogen 26,0%.

Het eigen vermogen en het weerstandsvermogen beoordeeld op basis van de vastgestelde indicatoren:

1. De bandbreedte voor het weerstandsvermogen is gesteld op drie procentpunten onder of boven het sectorgemiddelde voor besturen met een vergelijkbare omvang. Dit sectorgemiddelde bedroeg in 2018 25% (benchmarkrapport Van Ree Accountants). Het weerstandsvermogen van PCBO Amersfoort bevindt zich ultimo 2019 licht boven de gewenste bandbreedte.
2. Het minimaal benodigde kapitaal en eigen vermogen. Op basis van de jaarrekening 2019 bedraagt het minimaal benodigde eigen vermogen € 5,0 miljoen, waarmee het eigen vermogen van 2019 tevens aan deze indicator voldoet.

3. Continuïteitsparagraaf

In dit hoofdstuk wordt conform de actuele Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO) aandacht besteed aan de toekomstbestendigheid van PCBO. Deze zgn. continuïteitsparagraaf is geen doel op zich. Het geeft een beeld van de keuzes die het bestuur maakt en de financiële effecten daarvan op de langere termijn. Het is als volgt opgebouwd. Eerst worden belangrijke kengetallen gepresenteerd en toegelicht. Vervolgens wordt ingegaan op de financiële koers voor de komende jaren met als basis de in december 2019 opgestelde meerjarenbegroting 2020-2024 en de daaruit resulterende balansposities. Hierna wordt beschreven welke risico's en onzekerheden het bestuur onderkent en hoe deze worden beheerst. Ter afsluiting geeft de raad van toezicht aan hoe zij het bestuur adviseert over de beleidsvraagstukken en financiële kwesties.

3.1 Kengetallen

Leerlingenaantallen

Het aantal basisschoolleerlingen in Amersfoort daalt. De stad wordt aangemerkt als een regio met beperkte krimp. Het "marktaandeel" van PCBO steeg in 2019 met 0,2% ten opzichte van 2018. De leerlingenprognose is tot stand gekomen met inachtneming van de gemeentelijke gegevens, de lokale kennis per wijk en de opbouw van de leerlingenpopulatie bij PCBO. Het bestuur gaat voor de komende jaren uit van een stabiel tot licht dalend aantal leerlingen. Om dat te bereiken is behoud van marktaandeel in (voormalig) groeiwijken een voorwaarde. Daarnaast zal iedere school ervoor moeten zorgen aantrekkelijk te zijn voor jonge gezinnen in de wijk. De leerlingenprognose is de basis voor de meerjarenbegroting 2020 tot en met 2024.

	Aantal leerlingen 1-okt-18	Aantal leerlingen 1-okt-19	Aantal leerlingen 1-okt-20	Aantal leerlingen 1-okt-21	Aantal leerlingen 1-okt-22
Werkelijk	3.559	3.526			
Prognose			3.561	3.514	3.526
Groei tov 1-okt-19			1,0%	-0,3%	0,0%

Personele aantallen

Sinds 2018 zien we een aantal ontwikkelingen die een negatieve invloed hebben op het financiële resultaat van de stichting. In 2019 betreft dit voornamelijk: een daling van het leerlingenaantal, hoger ziekteverzuim, minder mogelijkheden om financieel te sturen met extra overheidsbijdragen, doordat de extra bekostiging veelal geoormerkt is (werkdrukverlaging en cao) en een personeelstekort dat noodzaakt tot duurdere oplossingen.

Met ingang van het schooljaar 2019-2020 is een ombuiging gerealiseerd in de personele formatie. Vanaf het schooljaar 2020-2021 wordt gestreefd naar sluitende inkomsten en uitgaven ten aanzien van de personele bekostiging en bezetting. In de jaren na 2020 is derhalve begroot op basis van een personele bezetting in lijn met 2020. In de loonkosten is uitgegaan van onderstaande personele bezetting.

Personele bezetting (fte) in eigen dienst	31-12-2020 begroot	31-12-2021 begroot	31-12-2022 begroot	31-12-2023 begroot	31-12-2024 begroot
Directie/management	14	14	14	14	14
Onderwijzend personeel	187	187	187	187	187
Overige medewerkers	29	29	29	29	29
Totaal aantal fte	231	231	231	231	231

De personele omvang blijft stabiel. Om dit te realiseren is actieve werving noodzakelijk. Hierop is geanticipeerd. De belangrijkste stappen om een mogelijk personeelstekort volledig te kunnen invullen zijn gericht op een aantrekkelijk werkgever zijn voor nieuwe, potentiële, medewerkers, uitbreiding van huidige benoemingen, goede begeleiding en goed werkgeverschap.

Financiële kengetallen

Zoals vermeld, wordt in de basis gestreefd naar een sluitende begroting voor structurele inkomsten en uitgaven. De ombuiging in de personele formatie per 1 augustus 2019 is een reden dat de meerjarenbegroting voor 2020 nog een negatief exploitatieresultaat laat zien. Een andere oorzaak is de stijgende lasten met name ten aanzien van de huisvesting, waar de MI-vergoeding niet in dezelfde mate in mee groeit. Met ingang van 2022 wordt gekoerst op een sluitende begroting.

	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Signalering inspectie
Vermogensbeheer – de behoefte aan kapitaal voor investeringen, risico's e.d.						
Solvabiliteit 1: eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen	55,5%	54,1%	53,3%	51,7%	51,4%	
Solvabiliteit 2: eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen	73,5%	72,9%	73,3%	74,1%	74,2%	< 30%
Weerstandsvermogen incl. MVA: eigen vermogen / totale baten	21,6%	20,6%	20,4%	20,3%	20,2%	< 5%
Weerstandsvermogen excl. MVA: eigen vermogen +/- materiële vaste activa / rijksbijdragen	8,6%	8,3%	8,2%	7,6%	7,2%	< 5%
Budgetbeheer – beheer van kasstromen, evenwicht tussen baten en lasten						
Liquiditeit: vlottende activa / kortlopende schulden	2,78	2,77	2,82	2,89	2,87	< 0.75
Huisvestingsratio: huisvestingslasten / totale lasten	9,9%	9,5%	9,4%	9,3%	9,3%	> 10%
Rentabiliteit: resultaat / totale baten	-3,0%	-1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3 jarig < 0
Personele lasten als % van totale lasten	80,6%	81,0%	81,4%	81,9%	81,9%	

In 2019 is een hoger resultaat gerealiseerd dan waar in de meerjarenbegroting 2020-2024 van uit is gegaan (€ 900 K). De aanvullende bekostiging is in 2019 verwerkt en de personele lasten komen ten laste van 2020 (€ 549 K). De aanvullende bekostiging (als gevolg van het onderhandelaarsakkoord december 2019) is in 2019 verwerkt en de personele lasten komen ten laste van 2020 549K. Deze zijn in februari 2020 uitgekeerd. Daarnaast kunnen de niet bestede middelen ten aanzien van professionalisering en formatie (schooljaar 2019-2020) het resultaat van 2020 beïnvloeden (maximaal € 165 K). Het resultaat van 2020 zal hierdoor mogelijk circa € 714 K lager zijn dan begroot. Het resterende verschil zal naar verwachting geen directe gevolgen hebben op het resultaat van 2020. Vanwege deze verschuiving is de prognose van de balans en het kasstroomoverzicht uit de meerjarenbegroting (in het volgende hoofdstuk opgenomen) niet aangepast. De inschatting van het vermogen en de omvang van de liquide middelen zijn ultimo 2020 met het resterende verschil in het resultaat van 2019 relatief laag ingeschat.

In 2020 en 2021 daalt het eigen vermogen conform de meerjarenbegroting 2020-2024 naar respectievelijk € 4,5 mln en € 4,3 mln en het weerstandsvermogen naar 21,6% en 20,6%, waarna het op dit niveau beoogd is te blijven door een sluitende begroting met ingang van 2022. Landelijk is tevens een daling in het sectorgemiddelde zichtbaar (2017: 27% en 2018: 25%). PCBO Amersfoort laat een stabiel weerstandsvermogen zien van 28,3% in 2018 en 28,5% in 2019. Het moment van toekenning en betaling van de aanvullende bijzondere bekostiging in 2019 zal echter een positief (en eigenlijk vertekenend) beeld tot gevolg hebben voor het sectorgemiddelde weerstandsvermogen van 2019. De verwachting is dat het weerstandsvermogen van PCBO afgezet tegen het landelijke gemiddelde van het jaar binnen de gestelde bandbreedte blijft. De financiële positie van de stichting blijft ruimschoots voldoen aan de signaleringsgrenzen van de inspectie.

Gebeurtenissen na balansdatum

Deze worden hierna kort toegelicht.

Coronavirus COVID-19

In maart 2020 is Nederland getroffen door een uitbraak van het coronavirus. Voor PCBO Amersfoort betekent dit dat de scholen gesloten zijn. Het onderwijs wordt “op afstand” gegeven. Dit heeft impact op het proces van onderwijs geven, alhoewel het onderwijs wel door kan gaan. Op dit moment wordt verwacht dat de financiële impact op het vermogen en het jaarresultaat 2020 beperkt zal zijn, omdat de baten (bekostiging door OCW) gecontinueerd worden en ook het personeel wordt aangehouden en regulier wordt doorbetaald. De effecten kunnen voornamelijk tot uitdrukking komen in een stijging van het ziekteverzuimpercentage. De kosten van vervanging zullen niet (direct) in gelijke mate meestijgen met het verzuim.

Beperkte effecten zullen zichtbaar zijn in extra investeringen op gebied van ICT.

Verder is sprake van een extra toekenning van middelen vanuit het SWV de Eem met een omvang van ong. € 70 K om daarmee aanvullende zorg voor leerlingen, in welke vorm dan ook, (deels) te financieren.

Loden leidingen

Begin 2020 is geconstateerd dat er in oudere gebouwen mogelijk loden drinkwaterleidingen zitten. Inmiddels heeft een visuele check plaatsgevonden bij schoolgebouwen van voor 1965 waar dit risico aanwezig is. Hierbij is geen lood aangetroffen. Bij een aantal gebouwen kan de aanwezigheid van lood niet volledig worden uitgesloten, hier vindt nog aanvullende bemonstering plaats. Dit betreft: 't Anker hoofdgebouw (1955/56), de Bolster (1928), de Stek (1922) en PWA Randenbroek (1966). Voorzichtigheidshalve wordt ook een monster genomen bij 't Kleine Anker (1955/56) en de Berkenschool (1965/66) omdat deze gebouwen in dezelfde jaren gebouwd zijn en elk risico uitgesloten dient te worden.

De mogelijke financiële impact van de maatregelen welke moeten worden genomen, wanneer lood wordt aangetroffen in de vorm van het vervangen van kranen (met filters), dan wel de leidingen vervangen moeten worden bedraagt ongeveer € 20 K per school.

Negatieve rente

In 2020 gaf de ABN AMRO het bericht dat vanaf april 2020 een negatieve rente van 0,5% wordt gerekend over spaargeld. Mogelijk loopt dit gedurende het jaar op tot 1%. Bij een ongewijzigde uitvoering van het treasuryplan zou de financiële impact hiervan tussen de € 20 K en € 45 K bedragen.

3.2 Meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting (MJB) 2020-2024 is opgebouwd vanuit de begroting 2020. In de MJB is rekening gehouden met de ontwikkelingen gedurende het lopende jaar, de verwachtingen voor de komende jaren en de geactualiseerde risicoanalyse. De risicoanalyse is in het najaar van 2019 tot stand gekomen door middel van een dialoog over de strategische en operationele risico's met leden van het staffbureau, de GMR, het directieteam en het college van bestuur. Deze is gebaseerd op de uitgebreide integrale risicoanalyse die in 2018 uitgevoerd is.

De MJB is begin 2020 besproken met zowel de auditcommissie als de raad van toezicht (definitieve vaststelling februari 2020).

3.2.1 Raming van baten en lasten

In € 000's	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Rijksbijdragen	20.150	20.202	20.344	20.447	20.519
Overige overheidsbijdragen	250	168	168	168	168
Overige baten	622	622	622	622	622
Totaal baten	21.022	20.992	21.134	21.237	21.309
Personele lasten	17.457	17.191	17.215	17.398	17.459
Afschrijvingen	524	552	479	398	409
Huisvestingslasten	2.135	2.008	1.983	1.983	1.983
Overige instellingslasten	1.543	1.462	1.462	1.462	1.462
Totaal lasten	21.658	21.214	21.139	21.242	21.314
Financiële baten	5	5	5	5	5
Resultaat	-631	-217	0	0	0

Toelichting op de staat van baten en lasten

Baten

Toelichting op bijzonderheden in de baten:

- De overgang van de gewichtenregeling naar de systematiek van bekostiging op basis van de door het CBS berekende achterstandsscore per school met ingang van schooljaar 2019-2020, heeft geen negatief effect op de totale bekostiging van PCBO. Er treden enkele verschillen per school op.
- In de bijdrage voor personeel- en arbeidsmarktbeleid (PAB) zijn de middelen voor de vermindering van werkdruk opgenomen. De bijdrage is € 220,08 per leerling in 2020. De afspraken rondom het werkdrukakkoord voorzien er in, dat na een tussenevaluatie en politieke besluitvorming in 2020, het budget voor aanpak werkdruk per 1 augustus 2021 structureel toeneemt. Hiermee stijgt het bedrag per leerling vanaf het schooljaar 2021-2022 naar ca. € 285 per leerling. Met die toename is in deze meerjarenbegroting geen rekening gehouden, omdat de extra gelden één op één ingezet moeten worden ten behoeve van werkdrukvermindering.
- De cao heeft een looptijd van 1 maart 2019 tot 1 november 2020. De nog te verwachten compensatie in de bekostiging zal tevens gelden voor de jaren na 1 november 2020.

Lasten

Toelichting op bijzonderheden in de lasten:

- De loonkosten worden berekend op basis van het zittende personeel. In de modellen leidt dit tot een stijging van de loonkosten omdat medewerkers ieder jaar een periodiek ontvangen.
- In de loonkosten is rekening gehouden met de realisatie van de reeds geplande ombuiging op 3 scholen in de personele formatie welke per 1 augustus 2020 zal plaatsvinden.
- Door toenemende loonkosten na 2020 als gevolg van de jaarlijkse periodieken en het feit dat deze toename niet volledig wordt gedekt door een toename in de bekostiging (ook deels door de lichte leerlingendaling), zal ook na 2020 de personeelsformatie zeer waarschijnlijk aangepast moeten worden aan de inkomsten.
- Conform het financieel beleid worden de gemeentelijke subsidie voor preventieve zorg in en om de school (eindigt vooralsnog halverwege 2021), rijksbijdrage PAB, component schoolbegeleiding en rijksbijdrage Prestatiebox (excl. cultuurcomponent) geormerkt in de begroting ten behoeve van besteding voor professionalisering en leerlingenzorg. In de praktijk worden deze budgetten niet altijd volledig besteed.
- Het ziekteverzuim is in 2019 met 0,6 procentpunt toegenomen: 7,2% voortschrijdend over 2019 ten opzichte van 6,6 % in 2018. In de meerjarenbegroting is aangenomen dat de vervangingskosten kunnen worden verlaagd, mede door ingrijpen conform de maatregelen in het plan Verbeteren Vitaliteit & Verminderen Verzuim.
- In 2020 is voor € 77,5 K incidentele huisvestingskosten opgenomen in verband met de klimaatverbetering op een tweetal scholen € 71 K en aanpassingen ten behoeve van de akoestiek.

- In de huisvestingslasten zijn geen aannames gedaan ten aanzien van de doordecentralisatie van de onderwijshuisvesting. Zoals eerder vermeld komen deze kosten ten laste van de coöperatie Samenfoort PO.

3.2.2 Balans

Onderstaande balans, opgenomen in de meerjarenbegroting 2020-2024, is opgesteld op basis van een verwacht negatief resultaat over 2019 van € 647 K. Het verschil tussen het resultaat 2019 en het geprognoseerde resultaat 2019 in de meerjarenbegroting zal grotendeels worden gecompenseerd door een verwacht lager resultaat in 2020 in verband met de hogere personele lasten in 2020.

Balans 31 december	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Materiële vaste activa	2.720	2.568	2.589	2.691	2.782
Vlottende activa	1.018	1.018	1.018	1.018	1.018
Liquide middelen	4.426	4.390	4.494	4.638	4.592
Totaal activa	8.164	7.976	8.101	8.347	8.392
Eigen vermogen	4.532	4.315	4.315	4.315	4.315
Voorzieningen	1.471	1.500	1.625	1.871	1.916
Langlopende schulden	206	206	206	206	206
Kortlopende schulden	1.955	1.955	1.955	1.955	1.955
Totaal passiva	8.164	7.976	8.101	8.347	8.392

Toelichting op de balans

Investerings

Voor investeringen ICT, OLP en meubilair zijn de volgende bedragen opgenomen voor de komende jaren:

In € 000's	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Investerings ICT, OLP en meubilair	358	400	500	500	500

Liquide middelen

De kasstroomprognose toont het volgende beeld opgenomen in de meerjarenbegroting geeft het volgende beeld. De beginstand wijkt uiteindelijk € 1.561 K af van de stand van de liquide middelen in de jaarrekening 2019. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de aanvullende bekostiging ultimo 2019 en het hogere resultaat in 2019.

In € 000's	2020	2021	2022	2023	2024
Liquide middelen begin jaar	5.115	4.426	€ 4.390	€ 4.494	€ 4.638
Netto resultaat	-631	-217	-	-	-
Afschrijvingen	523	552	479	398	409
Mutaties dotaties voorzieningen	648	648	648	648	648
Mutaties t.l.v. voorzieningen	-871	-619	-523	-402	-603
Mutaties vlottende middelen					
Kasstroom uit operationele activiteiten	-331	364	604	644	454
Kasstroom uit investeringen	-358	-400	-500	-500	-500
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-	-	-	-
Liquide middelen einde jaar	4.426	4.390	4.494	4.638	4.592

Voorzieningen

De mutaties in de voorzieningen betreffen het groot onderhoud van de gebouwen, exclusief de MFA's, dat wordt uitgevoerd in de komende jaren. De begrote jaarlijkse dotatie aan de voorziening groot onderhoud bedraagt € 616 K. Inzake de dotaties aan de voorziening groot onderhoud van MFA de Zonneparel, zullen in 2020 nadere afspraken tussen partijen worden gemaakt.

Verwachte uitgaven inclusief de begeleidingskosten van Anculus bedragen:

In € 000's	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Uitgaven groot onderhoud	829	488	391	267	527

In 2020 staan een aantal werkzaamheden van grote omvang gepland, waaronder groot schilderwerk bij de Bolster, de Berkenschool, Gabrie Mehenschool en Wonderboom, het vervangen van de vloerafwerking bij PWA Beekenstein, PWA Randenbroek en de Wonderboom, het vervangen van de radiatoren bij de Bolster en het vervangen van de mechanische ventilatie unit bij de Zonnewijzer.

3.3 Overig

3.3.1 Interne risicobeheersing door het bestuur

Het bestuur maakt voor haar interne toezicht gebruik van:

- planning- en verantwoordingsgesprekken, waarin signaleringen gedaan worden op basis van managementinformatie over onderwijsresultaten, leerlingenaantallen, personeel en financiën. Deze gesprekken vinden tweemaal per jaar plaats, in Q1 en in Q3. In vier P&V-groepen van 3 tot 4 scholen leggen de scholen aan elkaar en het CvB verantwoording af en sturen zij daarmee op doelen en resultaten. Tevens staan leren en ontwikkelen centraal in deze gesprekken.
- een jaarlijkse risicoanalyse met deelname van het college van bestuur, het bestuursbureau, de GMR en een afvaardiging van de schooldirecties; dit mede ter voorbereiding op het maken van de meerjarenbegroting.
- schoolbezoeken, waaronder klassenbezoek en teamgesprek.
- voortgangs- en functioneringsgesprekken met directieleden en staf.
- intervisie met collega bestuurders.

3.3.2 Belangrijkste risico's en onzekerheden

3.3.2.1 Risico-inventarisatie 2019

Eind 2018 heeft een uitgebreide risico-inventarisatie plaatsgevonden. In het najaar 2019 hebben de leden van het staffbureau, het directieteam en het college van bestuur deze geactualiseerd. Vervolgens is deze besproken met de GMR. Doelstellingen hierbij waren:

- onderscheiden van de belangrijkste risico's,
- uitwerken van een eerste aanzet voor de beheersmaatregelen voor deze risico's,
- creëren van een groter risico bewustzijn bij meer mensen in de organisatie,
- zetten van een eerste stap naar cyclisch risico management.

In het kader van het cyclisch risicomanagement zijn de in 2018 gedetecteerde risico's opnieuw door leden van het bestuur, DT, GMR en staf beoordeeld op actuele relevantie en is gekeken naar mogelijke aanvullende risico's. Inhoudelijk is opnieuw gekeken naar oorzaken en gevolgen, kansen en wijze waarop de impact kan worden verminderd, en de benodigde beheersmaatregelen.

Top 11 risico's actueel en relevant ultimo 2019

	Risico
1	Bekostiging en plannen voor nieuwbouw / renovatie lopen niet in de pas met wetgeving voor duurzaamheid huisvesting
2	Er ontstaan zeer moeilijk vervulbare vacatures
3	Het bestuur en de schooldirecties realiseren de onderwijsdoelstellingen uit de plannen niet / vernieuwingsprocessen komen niet (voldoende) van de grond of worden niet (goed) afgerond
4	Bij uitval van een sleutelfunctionaris is er geen achterwacht
5	De scholen brengen leerlingen niet op het niveau dat zij aan kunnen
6	Ouders waarderen het onderwijsaanbod steeds minder
7	Schoolgebouwen belemmeren door hun omvang en indeling de realisatie van de ambities op het gebied van onderwijs of opvang.
8	Digitale faciliteiten ondersteunen het onderwijs onvoldoende
9	Het lukt het CvB niet voldoende draagvlak te scheppen voor nieuw beleid
10	Het ziekteverzuim stijgt boven het landelijk gemiddelde
11	Baten van OCW vallen onverwacht (hoger of) lager uit dan begroot. Daling van het aantal leerlingen, waardoor scholen (onder) rond de opheffingsnorm zitten

Geconcludeerd wordt dat er geen gesignaleerde risico's zijn die acuut ingrijpen vereisen, met uitzondering van het risico *"het ziekteverzuim stijgt boven het landelijk gemiddelde"*.

Risico's worden conform 2018 gedefinieerd als "voorstelbaar, maar niet voorspelbaar". De gesignaleerde risico's zijn na weging door het bestuur in verschillende groepen ingedeeld waar het beheersmaatregelen betreft.

1. risico's die reeds bekend zijn en waarvoor directe maatregelen/activiteiten noodzakelijk zijn ter beperking van de gevolgen.
2. risico's die reeds bekend zijn en waarop maatregelen/activiteiten ontwikkeld zijn ter beperking van de gevolgen.
3. risico's waarop d.m.v. beheersmaatregelen de komende periode geanticipeerd moet worden.
4. risico's waarop voorlopig geen beheersmaatregelen worden getroffen.

Deze indeling laat onverlet dat de gesignaleerde risico's in het cyclische proces gemonitord zullen worden.

Onderstaand worden de risico's toegelicht op basis van bovengenoemde indeling:

1. Risico's waar directe maatregelen noodzakelijk zijn:
 - Het ziekteverzuim stijgt boven het landelijk gemiddelde.
Oorzaken zijn divers. Risico's zijn groot, zowel financieel als qua werkdruk.
Beheersmaatregel: nadrukkelijke en hoogfrequente periodieke monitoring, beleggen van eigenaarschap bij werknemer, directeur en beleidsteam. Preventie en toerusten (training) van directeuren. Extra inzet van leidinggevende en HR-manager op specifieke dossiers aangevuld met externe expertise. Arbeidsomstandigheden en werkplekinrichting voor medewerkers. (Voor een uitgebreide toelichting wordt verwezen naar het document VV&V).
2. Risico's waar reeds beheersmaatregelen van toepassing zijn:
 - Er ontstaan moeilijk vervulbare vacatures.
Beheersmaatregel: specifieke en moderne wervingsacties, o.a. internet, markten voor professionals. Samenwerking met lokale partners (Amersfoort en Transvita) Aanbod voor LIO en zijinstroom. Sturing van juiste persoon op de juiste plek (n.a.v. medewerkerstevredenheid en inventarisatie kwaliteiten en competenties.)
 - Het bestuur en de schooldirecties realiseren de onderwijsdoelstellingen uit de plannen niet / vernieuwingsprocessen komen niet (voldoende) van de grond of worden niet (goed) afgerond.
Beheersmaatregel: keuzes maken in elk jaarplan en goed monitoren. Innovaties "on hold" voor scholen met kwaliteitsissues. Voeren van P&V-gesprekken en stellen van doelen op basis van de periodieke evaluaties.

- Scholen brengen leerlingen niet op het niveau dat zij aankunnen.
Beheersmaatregel: Op scholen met kwaliteitsproblemen (insp.) wordt door dir/IB gestuurd op verhogen van de kwaliteit van de analyses, verbeteren didactiek en waar nodig afscheid nemen van medewerkers met onvoldoende competenties en leervermogen. Digitalisering is geen compensatie voor matig didactisch handelen, maar eerder een risicofactor bij onvoldoende gekwalificeerde medewerkers. Kans en risico worden groter bij groeiende personeelstekorten.
 - Digitale faciliteiten ondersteunen het onderwijs onvoldoende.
Beheersmaatregel: vragen en verwachtingen t.a.v. digitale faciliteiten beter uitlijnen en met leveranciers afspraken over maken. Doelstellingen voor digitale geletterdheid leraren zijn smart bepaald in het jaarplan 2020. Aandachtspunt voor begrotingsronde is MIP ICT i.s.m. ontwikkelingen op school en kwaliteit van onderwijs.
3. Risico's waarop geanticipeerd moet worden in formuleren van beheersmaatregelen:
- Bekostiging nieuwbouw /renovatie loopt mogelijk niet in de pas met wetgeving voor duurzame huisvesting.
Hiervan is permanent sprake. Situationeel worden maatregelen genomen en kan er een investering gedaan worden. Anderzijds zal er altijd een grens zijn aan flankerende acties. De coöperatie krijgt steeds meer vorm. Samenwerking in Schothorst o.a. op het gebied van bouwmanagement en communicatie naar de wijk en omgeving. Eventueel realiseren van kostenbesparing door bestuurlijke samenwerking. Aandacht voor dit risico bij uitwerking plan huisvesting.
 - Bij uitval van sleutelfunctionarissen is er geen achterwacht.
Bij een organisatie van geringe omvang doet dit zich situationeel voor. Waar mogelijk ondervangen door documentatie en anderszins situationeel een oplossing toepassen. De situatie is onveranderd. Risico is gezien de omvang van de organisatie niet volledig weg te nemen. Het stichtingshandboek en proces- en taakomschrijvingen beschikbaar hebben.
 - Baten van OCW vallen onverwacht (hoger of) lager uit dan begroot. Daling van leerlingenaantal, waardoor meerdere scholen rond de opheffingsnorm zitten. Schoolspecifieke situatie bij daling onder opheffingsnorm 183 van één school. Opgemerkt dient te worden dat de leerling populatie in Amersfoort een daling laat zien van +/- 1,8%, bij PCBO is deze daling minder. Bij PCBO wordt het marktaandeel in veel wijken gecontinueerd. Beheersmaatregel: Op schoolniveau monitoren en plan van aanpak, aandacht voor strategische visie bij scholen onder 200 leerlingen.
4. Risico's die in de cyclus terugkomen en waar we ons van bewust zijn als voorstelbaar, maar waar nog geen specifieke beheersmaatregelen voor getroffen zullen worden:
- Ouders waarderen het onderwijsaanbod steeds minder.
Hiervan zijn (nog) geen signalen. Het is op dit moment alleen een voorstelbaar risico. Het marktaandeel op stichtingsniveau is t.o.v. voorgaand jaar in lijn, beter zelfs dan bij collega-instellingen in de stad, ondanks daling van aantal leerlingen. Aandacht voor uniek sellingpoint voor individuele scholen waar ouders graag voor omrijden.
 - Schoolgebouwen belemmeren door hun omvang en indeling de realisatie van de ambities op het gebied van onderwijs of opvang.
Er is een beperkt risico voor een enkele school (onderwijsconcept-gebouw). Onderwijs + opvang i.c.m. gebouw voelt als een belemmering, maar biedt tevens kansen. De huidige invulling van huisvesting school is gebaseerd op mogelijkheden in de wijk. Veranderingen zijn met name realiseerbaar bij nieuwbouw. Aandachtspunt bij uitwerking van inrichting nieuwe huisvesting.
 - Het lukt het CvB niet voldoende draagvlak te scheppen voor nieuw beleid.
Aandacht voor duidelijke procesgang. BT Bedrijfsvoering wordt meer actief betrokken in een adviserende rol bij de inrichting van processen, invulling van kaders. Sturing met name op uitvoering van beleid. Draagkracht creëren bij alle betrokkenen door inzet op professionele teamcultuur.

3.3.2.2. Fraude risicoanalyse

Eind 2019 is met een afvaardiging van directeurs, leden van de staf en het CvB een inventarisatie gedaan van de fraude indicatoren welke mogelijk een risico voor de stichting zijn. Geconcludeerd is dat alle benoemde fraude risicofactoren geen gesignaleerde risico's zijn die acuut ingrijpen vereisen, maar waar reeds beheersingsmaatregelen van toepassing zijn.

Risico's waar reeds beheersmaatregelen van toepassing zijn:

- Toetsfraude: leraren die (cito-)resultaten beïnvloeden of zelfs manipuleren. (Impact: verkeerd beeld en de volgende leraar en school hebben geen adequaat beeld van het onderwijsniveau.)
Beheersmaatregelen: Er zijn heldere procedures geformuleerd op welke wijze toetsen afgenomen moeten worden. De directeuren en IB-ers zijn alert op afwijkende scores. De resultaten worden op teamniveau beoordeeld en twijfels worden besproken met leraren. Tijdens de P&V-gesprekken worden de resultaten met collega's en het CvB besproken. De grootste aandacht gaat uit naar groep 8 het jaar waar resultaten de grootste impact hebben.
- Kasgeld/contant geld onttreken.
Beheersmaatregel: de scholen werken in principe niet met contant geld. Iedere school heeft een kasrekening. Declaraties en betalingen vinden digitaal plaats. Indien er contant geld is, wordt dit direct afgestort. De kasstaten worden maandelijks opgesteld en door een ander gecontroleerd.
- Risico van onttrekken van inventaris/kantoorbenodigdheden.
Beheersmaatregelen: de voorraden worden zo beperkt mogelijk gehouden. Inkopen worden door de administratieve medewerkers gedaan en facturen worden door directeuren geautoriseerd.

3.3.3 Intern financieel toezicht door de raad van toezicht

De RvT heeft een auditcommissie ingesteld die in het bijzonder belast is met de (voorbereiding van het) toezicht op het bestuur ten aanzien van:

- de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen.
- de financiële informatievervalsing door het college van bestuur.
- de naleving van aanbevelingen en de opvolging van opmerkingen van de accountant.
- de relatie met de externe accountant, waaronder in het bijzonder zijn onafhankelijkheid, de bezoldiging en eventuele niet-controlewerkzaamheden van de externe accountant ten behoeve van de rechtspersoon.
- de stichtingsreserve en de financiële geldstromen in relatie tot de begroting en de jaarrekening,
- de uitvoering van het treasurybeleid.

De samenstelling van de auditcommissie in 2019 is:

Drs. J.C. van der Velden RC	voorzitter
Ir G.J.H. de Vries	lid (tot en met juni 2019)
Dhr. E. Hartman MBA MFE	lid (vanaf eind juni 2019)
Dhr. H.C. van Lingen MCM	adviseur (college van bestuur)
Mevr. D. Angenent	adviseur (interim-controller)
Mevr. M. Verheul-Burger AA	adviseur (controller)

De auditcommissie is in 2019 vier keer bij elkaar geweest. Naast het voorbereiden van de beoordeling en goedkeuring door de voltallige RvT van de begroting 2019 en het jaarverslag 2018, is door de commissie gesproken met de externe accountant over de kwaliteit van de jaarrekening en de gevoerde financiële administratie.

Risicoanalyse in de RvT

Zie ook hoofdstuk 4 waarin het jaarverslag van de raad van toezicht is opgenomen.

De raad wordt in geïnformeerd over de belangrijkste kengetallen op alle in dit verslag genoemde beleidsterreinen, waaronder onderwijsopbrengsten, bevindingen van de onderwijsinspectie, leerlingenaantallen, ziekteverzuim, klachten, financiële resultaten en prognoses.

4. Jaarverslag raad van toezicht

De raad van toezicht heeft als kerntaak het integraal toezichthouden op de strategie en het beleid van het college van bestuur (CvB) en op de uitvoering van dit beleid binnen PCBO Amersfoort. Het toezicht is erop gericht dat de doelstellingen worden behaald die wettelijk en maatschappelijk van PCBO Amersfoort mogen worden verwacht, en dat de algemene gang van zaken, het opereren in zijn algemeenheid, geschiedt op een te verantwoorden wijze. De raad van toezicht vervult daarnaast het werkgeverschap van het CvB en geeft gevraagd en ongevraagd advies aan het CvB.

Samenstelling

De samenstelling van de raad inclusief jaar van aantreden, aandachtsgebieden en nevenfuncties (situatie op 31 december 2019) is als volgt:

Erik Hartman MBA MFE (2019) lid auditcommissie	1. Betaald: Bedrijfseigenaar voor interim- en consultancy opdrachten gericht op MKB en zorginstellingen 2. Betaald: Docent Hogeschool Rotterdam 3. Betaald: Credion adviseur Nevenactiviteiten: - Stg. Meldpunt Misbruik (bestuurslid) - Stg Osotua - Gorinchem (non executive penningmeester) - Stg NGZN - Bunschoten (secretaris bestuur) - Stg Amersfoort - Santimreu (lid RvT)
Drs. S.A.M. Scholten-Klei (2011)	1. Betaald: m.i.v. 1 dec. 2019 bestuurder bij Het Sticht Met het bestuur van Het Sticht is afgesproken is dat de collega bestuurder de contacten met SWV de Eem behartigt. In geval van mogelijke belangenverstrengeling zal per casus overlegd worden over aanvullende afspraken. 2. Onbetaald: toezichthoudend bestuurder NVA Amersfoort
Drs. A.P.C. van der Veen (2016) voorzitter, werkgeverschap, agendacommissie	1. Betaald: Rabobank: senior HR business partner CEO-domein 2. Betaald: Mede eigenaar Ornamental Growers Group (Mexico)
Drs. J.C. van der Velden RC (2016) vice-voorzitter, voorzitter auditcommissie	1. Betaald: Partner van adviesbureau Casu Quo 2. Onbetaald: Bestuurslid Stg Gabriele-Mehen Met het bestuur van de Stg Gabriele-Mehen is afgesproken dat dhr. van der Velden zich bij steunverzoeken vanuit PCBO zal onthouden van discussie en besluitvorming.
Drs. G. Visser MCM (2014) werkgeverschap	1. Betaald: Zelfstandig adviseur in de gezondheidszorg (Bureauvanbuiten) 2. Onbetaald: commissielid AV Triathlon Racerunning Amersfoort

Vanwege een lopende vacaturestelling in de RvT najaar 2019 is de termijn van drs. S.A.M. Scholten-Klei verlengd tot 31 maart 2020. Hiermee houdt de raad minimaal vijf leden.

De raadsleden krijgen een vergoeding voor hun werkzaamheden. De vergoeding blijft ruim binnen de handreiking van de VTOI-NVTK in het kader van de Wet Normering Topinkomens (WNT).

De samenstelling van het college van bestuur inclusief jaar van aantreden en nevenfuncties (situatie op 31 december 2019) is als volgt:

Drs. H.C. van Lingen MCM (2017)	1. Lid RvT CNV-Connectief 2. Lid RvT Kalisto, Woerden (beëindigd ultimo 2019) T.a.v. de nevenfunctie als lid RvT Kalisto zijn afspraken gemaakt.
---------------------------------	--

Vergaderingen en speerpunten

De raad is het afgelopen jaar acht keer bij elkaar gekomen. Hiervan waren vijf formele vergaderingen met het CvB, een Open Space bijeenkomst met het CvB over het concept strategisch beleid met als doel aanscherping en draagvlak, een heisessie tezamen met het CvB en een zelfevaluatie zonder het CvB, en

een informele ontmoeting ten behoeve van de onderlinge verstandhouding en samenwerking. Ook heeft er een extra afstemmingsoverleg plaatsgevonden inzake het bestuursmodel middels een conference call.

Over de volgende onderwerpen is goedkeuring gegeven dan wel heeft besluitvorming plaatsgevonden:

- begroting 2019
- jaarverslag 2018 bestaande uit een bestuursverslag, de jaarrekening en meerjarenbalans
- jaarrekening stichting ondersteuning PCBO 2018
- meerjarenbegroting 2019-2023 (vastgesteld na goedkeuring RvT februari 2019)
- keuze van de accountant
- treasuryplan kalenderjaar 2020
- klasse-indeling WNT
- omvang RvT en commissies RvT
- bestuursmodel.

In alle gesprekken en vergaderingen nemen we voldoende ruimte om met name het gesprek te voeren over de onderwijskwaliteit. In de formele vergaderingen met het CvB is er een aantal keer bewust voor gekozen om daar de vergadering mee te beginnen. Dit is uiteindelijk waar het aan het eind van de dag om gaat.

De RvT heeft toezicht gehouden op de rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van middelen door kennis te nemen van de briefing vanuit het bestuur waarin de autonome bestuursbesluiten worden voorgelegd en lopende zaken zijn weergegeven. Relevante ontwikkelingen zijn in de RvT vergaderingen besproken.

Iedere vergadering tussen de RvT en het CvB wordt afgesloten met een reflectie op de vraag wat deze vergadering heeft bijgedragen aan het beter functioneren van de organisatie.

De belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar lagen op het gebied van:

Samenstelling college van bestuur

In de periode van 1-1-2019 t/m 30-9-2019 is het lid CvB, de heer G.J.H. Mellink, wegens ziekte niet in staat geweest zijn functie uit te oefenen. In goed verleg heeft de heer Mellink afscheid genomen van PCBO Amersfoort. Dat betekent dat het bestuur gedurende het hele jaar bij de heer H.C. van Lingen heeft gelegen (statutair geregeld). De heer van Lingen heeft in nauwe samenspraak met de RvT maatregelen getroffen om de besturing van de organisatie goed te laten verlopen.

Vervolgens heeft er een uitgebreide verkenning (GMR, CvB, RvT, bestuursbureau, directieteam) plaatsgevonden over hoe om te gaan met de ontstane bestuurlijke situatie. N.a.v. deze verkenning heeft de RvT er voor gekozen om een tweehoofdig CvB te continueren, echter met een aanpassing in het bestuursmodel door te kiezen voor een rolverdeling van voorzitter en een lid.

Samenstelling raad van toezicht

Ook heeft de RvT zich gebogen over haar eigen samenstelling en dan met name over de omvang van de RvT. De RvT heeft er voor gekozen om met het vertrek van een tweetal leden (wegens einde zittingstermijn) er slechts één te vervangen. De RvT bestaat daarmee met ingang van 1 juni 2019 uit vijf personen. Vlak voor de zomer is de heer J. Lindemulder benoemd tot nieuw lid van de RvT met de portefeuille Onderwijs. Hij heeft zich echter noodgedwongen, wegens het aanvaarden van een nieuwe baan als onderwijsbestuurder en de daarmee samenhangende mogelijke belangenverstrengeling, teruggetrokken. Met mevrouw S. Scholten zijn vervolgens afspraken gemaakt om wat langer verbonden te zijn aan PCBO Amersfoort om zo voldoende tijd te hebben voor de werving van een nieuw lid.

Inhoudelijke vraagstukken

Onderwijs kwaliteit /onderwijsresultaten (met aandacht voor de check en act op school- en stichtingsniveau) is ook in 2019 een belangrijk onderwerp van de RvT-agenda geweest, mede door het inspectiebezoek en de situatie aan het begin van het jaar van basisschool Kon-Tiki. De raad is steeds door het CvB goed geïnformeerd over de ontwikkelingen op het gebied van de onderwijskwaliteit.

Daarnaast heeft het jaar 2019 in het teken gestaan van financiële ombuigingen. Dit onderwerp heeft iedere RvT-vergadering voldoende aandacht gekregen en heeft het CVB de raad goed op de hoogte gehouden.

De raad heeft ook regelmatig met de bestuurder HR-gerelateerde onderwerpen besproken. De krapte op de arbeidsmarkt en in het verlengde daarvan het hoge ziekteverzuim waren daarbij de belangrijkste terugkerende onderwerpen.

Tot slot is de raad content met de wijze waarop er invulling is gegeven aan het 150-jarig bestaan van de stichting!

Commissies

De RvT kent de volgende commissies:

- Agendacommissie
- Werkgeverscommissie
- Auditcommissie
- Commissie onderwijskwaliteit en identiteit.

De agendacommissie bestaat uit de voorzitter van de raad van toezicht en de leden van het college van bestuur. Een aantal weken voorafgaand aan de geplande vergadering tussen RvT en CvB wordt in gezamenlijkheid de agenda bepaald en voorbereid.

De werkgeverscommissie is in 2019 zes keer bijeen geweest. Onderwerpen op de agenda waren:

- Opvang wegvallen van één van de bestuurders
- Bestuursmodel
- Bestuurlijke opdracht
- Voorbereiding heidag
- Beoordeling CvB.

De commissie onderwijskwaliteit en identiteit is in 2019 één keer bijeen geweest voor het inwerken van het nieuwe lid de heer Lindemulder. Met het voortijdig aftreden van de heer Lindemulder is besloten om niet verder te gaan met de commissie. Er is besloten de aandacht voor onderwijskwaliteit via de reguliere vergaderingen te bespreken. Door deze keuze wil de Raad tevens de bestuurder de ruimte te geven in het bespreken van de onderwijskwaliteit in welke vorm dan ook. De Raad was van mening dat in het geval van een commissie vaak de standaard rapportages werden besproken met de nodige werkdruk voor de bestuurder en zijn adviseurs.

De auditcommissie is in 2019 vier keer bij elkaar geweest. Naast het voorbereiden van de goedkeuring door de voltallige RvT van de begroting 2019 en het jaarverslag 2018, is door de commissie gesproken met de externe accountant over de kwaliteit van de jaarrekening en de manier waarop de stichting invulling geeft aan de verwachte toekomstige verplichting om in het jaarverslag ook te rapporteren over de doelmatigheid van besteding van middelen. Met het college van bestuur is het gesprek gevoerd over op welke wijze te komen tot een meerjaren-exploitatie waarbij inkomsten en uitgaven weer met elkaar in evenwicht zijn. De jaarlijkse update van de in 2018 voor de eerste keer uitgevoerde risico inventarisatie is besproken. In de auditcommissie is ruim aandacht geweest voor de financiële consequenties van het huidige ziekteverzuim en van de maatregelen die het college daartegen neemt.

Governance en werkwijze

De RvT neemt de Code Goed Bestuur, zoals die is vastgesteld door de PO-Raad, in acht. Om de toezichthoudende verantwoordelijkheid naar behoren te vervullen, heeft de RvT in samenspraak met het CvB zijn ijkpunten van toezicht expliciet gemaakt in een toezichtkader. Dit kader biedt een “lerende en levende” werkwijze. Er is gekozen voor een ordening in zes domeinen van toezicht:

1. Waarborgen onderwijskwaliteit
2. Waarborgen identiteit
3. Strategisch positioneren
4. Verbinden met stakeholders

5. Versterken financiën en bedrijf
6. Vormgeven aan goed werkgeverschap.

De raad hecht eraan, in het kader van onafhankelijke informatievoorziening en om kennis te verkrijgen van de onderwijspraktijk, om diverse stakeholders te spreken gedurende het jaar.

In 2019 hebben de volgende ontmoetingen plaatsgevonden:

- Alle leden van de RvT hebben een werkbezoek afgelegd aan een PCBO-school.
- Het jaarlijkse bestuursdiner voor alle directie-, GMR- en RvT-leden is ingegeven om de binding tussen de management- en besturingslagen te versterken.
- Er heeft tweemaal een gesprek plaatsgevonden tussen de RvT en de GMR.
- Experts vanuit de staf hebben een bijdrage geleverd in de RvT vergaderingen. Het betroffen in het jaar 2019 de controller, manager onderwijskwaliteit en de manager HR.
- Er heeft een gesprek met de accountant plaatsgevonden.
- Voor zover RvT leden kinderen hebben op één van de scholen van de stichting, geven de contacten in en rond de school ook relevante informatie over het reilen en zeilen van de stichting.

PCBO Amersfoort en de RvT is lid van de VTOI-NVTK. Eén lid heeft deelgenomen aan de VTOI-NVTK studiedag 'Toezicht op Onderwijskwaliteit'. De leden van de raad houden de vak-ontwikkelingen bij en informeren elkaar hierover.

De heidag van RvT en CvB op 27 mei 2019 stond in het teken van de onderwijskwaliteit en de ontwikkelingen in onderwijsland. Voor de zelfevaluatie 2019 is gekeken naar de governance voor het realiseren van goed bestuur en toezicht. Nu is governance een breed begrip en veelal gericht op de systemen, procedures en regels. Voor de evaluatie is gekozen om de "zachte kant" van de governance als uitgangspunt te nemen aan de hand van het boek:

'De zachte kant van governance: tien principes van goed onderwijsbestuur'. De zelfevaluatie is uitgevoerd onder begeleiding vanuit het bureau B&T Onderwijsadvies.

5. Jaarverslag gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

Wet Medezeggenschap Scholen (WMS)

In de WMS zijn de wettelijke kaders voor medezeggenschap op scholen geregeld, samengevat:

- recht op overleg met het bestuur,
- adviesrecht en instemmingsrecht bij belangrijke besluiten op thema's uit de WMS,
- initiatiefrecht over zaken in de stichting waarvan de GMR vindt dat dit aan de orde moeten komen,
- recht op informatie over zaken die belangrijk zijn voor alle scholen in de stichting.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR buigt zich over zaken die voor alle scholen van de stichting belangrijk zijn en het schoolniveau overstijgen. De GMR heeft advies- of instemmingsrecht bij zaken zoals het bestuursformatieplan; het taakbeleid; de directiestructuur; schooloverstijgende onderwijszaken; beleid gericht op veiligheid, AVG, gezondheid en welzijn; (na)scholingsplannen. Het gaat om medezeggenschap bij Stichtingsbeleid, vooral op gebied van financiën/beheer, personeel en onderwijsinhoud.

De GMR telt twaalf leden: zes personeelsleden en zes ouders. Twee vacatures in de personeelsgeleding bleven onvervuld. De Koningin Wilhelminaschool en de Prins Willem Alexanderschool hadden geen rechtstreekse afvaardiging in de GMR. Zij werden vertegenwoordigd door respectievelijk de afgevaardigde van de Parkschool en de voorzitter van de GMR. De voorzitter komt uit de personeelsgeleding. De GMR wordt ondersteund door een externe secretaris.

Ieder lid van de GMR dient het belang van alle scholen van de stichting. De bevoegdheden zijn voor ouders en personeel niet altijd dezelfde, conform de WMS. Daarom is het nastreven van een gelijke verdeling tussen personeelsleden en ouders vereist.

De GMR werkt met drie werkgroepen: onderwijs, personeel en bedrijfsvoering. In iedere werkgroep is zowel een lid vanuit de oudergeleding als vanuit de personele geleding vertegenwoordigd.

De vergaderingen zijn in beginsel openbaar en vinden plaats volgens een vergaderrooster en een jaarplanner met vaste terugkerende agendapunten. Daarnaast kunnen de GMR-leden en secretaris verzoeken om een onderwerp op de agenda te plaatsen. Ook de bestuurders brengen agendapunten in en wonen een deel van de vergadering bij voor het gesprek met de GMR over de actuele ontwikkelingen en beleid. De notulen van elke vergadering worden na vaststelling verstuurd naar de GMR-leden en het bestuur. De MR-en van de scholen ontvangen de actie- en besluitenlijst.

De GMR heeft in 2019 zes keer vergaderd op wisselende locaties. Eén vergadering was een brainstorm waarbij de GMR de speerpunten helder heeft uitgewerkt voor het schooljaar 2019-2020. Daarnaast werd op 30 september 2019 een scholing gevolgd door een CNV-medewerker. Op 18 december werd deelgenomen aan een Open Space over het koersplan met leden van CvB, RvT en DT. In november is er halfjaarlijkse bijeenkomst met MR vertegenwoordigers geweest; de bijeenkomst in maart ging niet door.

In 2019 is er tijdens de vergaderingen met de volgende voorstellen ingestemd:

- Bestuursformatieplan 2019-2020
- Begroting 2019, m.b.t. de GMR-financiën
- Jaarverslag GMR 2018
- Privacyreglement aanvullingen
- Risico inventarisatie en -evaluatie
- Hoogbegaafdheid beleid.

Verder heeft de GMR in 2019 positief geadviseerd over de volgende zaken:

- Begroting 2019
- Besteding stakingsgelden; naar rato verdelen over de scholen
- Procedure en voordracht RvT lid J. Lindemulder.

De medezeggenschap binnen de Stichting bij beleidszaken wordt door de GMR als positief ervaren.

Amersfoort, februari 2020,

Tessa van Putten, GMR-voorzitter PCBO Amersfoort

Bijlage A LIJST MET AFKORTINGEN

ABC	Amersfoortse Brede Combinaties
AO	Arbeidsongeschiktheid
ARBO	Arbeidsomstandigheden
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BFP	Bestuursformatieplan
BMI	Brandmeldinstallatie
BOA	Bestrijding onderwijsachterstanden
BOC	Bovenschools opleidingscoördinator
BPA	Budget personeels- en arbeidsmarktbeleid
BRIN	Basisregistratie Instellingen
BSO	Buitenschoolse Opvang
BT	Beleidsteam (voorheen kwaliteitsgroep)
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CITO	Instituut voor toetsontwikkeling
CV	Centrale verwarming
CvB	College van Bestuur
DDC	Doordecentralisatie
DGO	Decentraal georganiseerd overleg
DI	Duurzame inzetbaarheid
DT	Directieteam
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
EFJ	Elektronisch Financiële Jaarrekening
ERD	Eigenrisicodragers
FUWA	Functiewaardering
GGL	Gewogen gemiddelde leeftijd
GPL	Gemiddelde personeelslast
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
HB	Hoogbegaafd
HR/HRM	Human Resource / HR Management
IB	Interne Begeleider
ICO	Interne coördinator opleidingen
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
IHP	Integraal Huisvestingsplan
IPB	Integraal Personeelsbeleid
KMS	Kwaliteitsmanagementsysteem
L10, L11	Salarisschalen leraren
LEA	Lokaal educatieve agenda
LIO	Leraar in opleiding
LIn	Leerlingen
Londo	Materiële bekostigingsnormen van het Ministerie van OCW
MD	Management Drives
MF	Meldingsfrequentie
MFA	Multifunctionele Accommodatie
MI	Materiële Instandhouding
MINOCW	Ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
MJB	Meerjarenbegroting
MOP	Meerjarenonderhoudsplan
MR	Medezeggenschapsraad
MVA	Materiële vaste activa
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OLP	Onderwijs leerpakket
OP	Onderwijzend personeel
OOP	Onderwijs ondersteunend personeel

OR	Ouderraad
OSV	Ouderschapsverlof
P(G)MR	Personeelsdeel van de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad
PAB	Personeels- en arbeidsmarktbeleid
PCBO	Protestants Christelijk Basisonderwijs (Amersfoort)
Pf	Participatiefonds
PiO	Personeel invalpool oproepleerkrachten
PMO	Preventief Medisch Onderzoek
PO	Primair Onderwijs
PaO	Passend Onderwijs
PSA	Personele- en salarisadministratie
P&V	Planning- en verantwoordingsgesprek
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
RJO	Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs
RTC	Regionaal Transfercentrum
RVO	Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
RVT	Raad van Toezicht
SBO	Speciale School voor Basisonderwijs
SBP	Strategisch beleidsplan
SFP	Schoolformatieplan
SOP	Schoolontwikkelingsprofiel
SRO	Sport, Recreatie en Onderwijsvoorzieningen
SVB	Sociale Verzekeringsbank
SWOT	Strenghts, Weaknesses, Opportunities, Threats
SWV	Samenwerkingsverband (in het kader van passend onderwijs)
TOP	Totaal Ontwikkel Plan
UPJO	Uitvoeringsprogramma Jeugd en Onderwijs
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VeLo	Vereenvoudiging Londo
Vf	Vervangingsfonds
VO	Voortgezet Onderwijs
VP	Verzuimpercentage
VSL	Vierslagleren
VU	Vakantie Uitkering
VV&VV	Verhogen Vitaliteit & Verminderen Verzuim
WAB	Wet Arbeidsmarkt in Balans
WDM	Werkdrukmiddelen
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WMK	Werken met Kwaliteit
WMS	Wet medezeggenschap op scholen
WPO	Wet Primair Onderwijs
WTF	Werktijdfactor
WWZ	Wet Werk en Zekerheid
ZW	Ziektewet

KENGETALLEN

	2019	2018
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	3,51	3,31
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	57,35	55,68
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	77,61	76,37
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	1,26	-4,09
Weerstandsvermogen excl MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa</i>) / rijksbijdragen * 100%)	15,79	14,75
Weerstandsvermogen incl MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	28,45	28,33
Huisvestingsratio (<i>Huisvestingslasten + afschrijvingen Gebouwen en terreinen</i>) / totale lasten * 100 %)	10,37	9,44
Materiële lasten / totale lasten (in %)	20,40	18,57
Personele lasten / totale lasten (in %)	79,60	81,43

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen.

Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestingslasten t.o.v. de totale lasten.

B1 GRONDSLAGEN

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (in het bijzonder RJ660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

Onder verbonden partijen is St Ondersteuning, volledige tenaamstelling Stichting Ondersteuning Stichting PCBO Amersfoort opgenomen, welke Stichting een groepsmaatschappij is. Hier lopen alle private geldstormen van PCBO Amersfoort, zoals ouderbijdragen, schoolreis en schoolkamp etc, doorheen. PCBO Amersfoort is vrijgesteld tot consolidatie i.v.m. een verwaarloosbaar belang, zijnde <5% van het balanstotaal van PCBO.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

Een investering is een goed met een aanschafwaarde > € 1.000 en een economische levensduur van meer dan één jaar.

Alle investeringen ICT en meubilair worden geregistreerd in het MVA register.

Hierin wordt per activum vermeld:

School (brin), grootboekrekening, omschrijving van het activum, leverancier, jaar van aanschaf, aanschafwaarde, afschrijvingspercentage (100 / levensduur in jaren) en vervolgens per jaar gedurende de levensduur:

- de afschrijving
- de cumulatieve afschrijving
- de boekwaarde (=aanschafwaarde minus cumulatieve afschrijving).

De materiële vaste activa worden lineair afgeschreven vanaf het eerstvolgende jaar na aanschaf. Investeringssubsidies die ontvangen zijn worden in mindering gebracht op de investering.

PCBO Amersfoort, Leusden

Activum	levensduur
ICT	
Digiborden	8 jaar
Beamers	4 jaar
Smartboards, touchscreens	8 jaar
Desktops, laptops	4 jaar
Tablets	3 jaar
Telefooncentrale	10 jaar
Netwerk	15 jaar
Inrichting	
Klassenmeubilair	20 jaar
Speellokaal	30 jaar

Voor investeringen in onderwijsmethoden geldt een afwijkende systematiek: het ideaalcomplex. Een systeem waarbij er een aantal onderwijsmethodes met eenzelfde levensduur zijn die onderling gelijkmatig in leeftijd verschillen.

De aanschaf van deze middelen gebeurt ieder jaar en dus gelijkmatig. De som van de afschrijvingen is dan gelijk aan de aanschafwaarde van de onderwijsmethodes. Deze onderwijsmethodes zijn in dat geval zelf-financierend en de kapitaalsbehoefte is gelijkmatig.

In uitzonderlijke gevallen zal een school uit het schoolbudget een activa aanschaffen. Dit wordt dan geboekt als aparte categorie met een afwijkende afschrijvingstermijn.

De aankoop van de onderwijsmethoden wordt direct als een afschrijving geboekt. De onderwijsmethoden worden derhalve niet opgenomen in het MVA register.

Gebouwen

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de stichting en het economisch eigendom bij de gemeente Amersfoort, zijn niet in de balans opgenomen. Eventuele multifunctionele accommodaties zijn eveneens niet opgenomen.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

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

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

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur.

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit een algemene, niet gebonden, reserve en een aantal bestemmingsreserves. Aan de algemene reserve worden via de resultaatbestemming overschotten in een boekjaar toegevoegd en tekorten onttrokken. De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de stichting.

Voor een deel van het eigen vermogen heeft het bestuur een beperktere bestedingsmogelijkheid aangebracht en daarmee dat deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve:

- Bestemmingsreserve Professionalisering op schoolniveau voor de uitvoering van toekomstige professionaliseringsplannen.

- Bestemmingsreserve Onderwijsmethodes op schoolniveau voor de vervanging/vernieuwing van onderwijsmethodes op de scholen.
 - Bestemmingsreserve School Budget materieel en personeel voor de dekking van toekomstige overschrijdingen van het materiele en personele budget op schoolniveau.
- Bovengenoemde bestemmingsreserves zijn publiekrechtelijke reserves.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in minderling zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea. Deze wordt opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 1 %. Voor instellingen met een aantal FTE van 50 of meer wordt gerekend met € 825 per FTE.

Voorziening spaarverlof:

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van spaarverlof is een voorziening gevormd. Betaalde bedragen inzake spaarverlof worden ten laste van de voorziening gebracht.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid :

Op basis van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs moet voor de gespaarde uren op basis van het ouderenverlof (werknemers van 57 jaar en ouder) een voorziening worden aangelegd. Deze voorziening is gebaseerd op een vooraf ingediend plan hoe deze uren de komende vijf jaren worden ingezet.

De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in de voorziening berekend.

Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 1% (gebaseerd op het model zoals beschikbaar is gesteld door de PO Raad).

Voorziening eigen wachtgelders:

Indien een werknemer ontslagen wordt en de instroomtoets van het Participatiefonds niet positief wordt afgerond of er een negatieve beschikking wordt afgegeven, verhaalt het Participatiefonds de uitkeringen op het bevoegd gezag. Voor alle ex-werknemers waarvoor de instroomtoets niet met positieve beschikking is afgerond wordt voor de nog komende periode een voorziening gevormd.

Voor alle ex-medewerkers waarvan op 31 december 2018 zeker is dat voor hen de instroomtoets niet tot een positieve beschikking heeft geleid, of van wie het bevoegd gezag aangeeft geen positieve beschikking te verwachten wordt een voorziening gevormd. Deze is berekend als het aantal maanden dat het bevoegd gezag verwacht dat de uitkering zal duren vermenigvuldigd met het maandelijks bedrag dat verhaald wordt op de instelling, gebaseerd op informatie van het UWV.

Voorziening langdurig zieken (bij eigen risicodragerschap ziekteverzuim en/of WGA):

De instelling is eigen risicodragers voor het ziekteverzuim van de medewerkers gedurende de eerste 2

jaar. Voor medewerkers die per balansdatum langdurig ziek zijn (en dit naar verwachting blijven) wordt een voorziening gevormd voor de loonkosten van de nog resterende maanden van deze periode. Dit vanuit de veronderstelling dat deze medewerkers tijdens hun ziekte geen prestaties voor de instelling leveren. De voorziening wordt opgenomen voor de nominale waarde. De dotatie wordt ten laste van de personeelskosten gebracht. De werkelijke loonkosten voor deze medewerkers worden onttrokken aan de voorziening.

Voorziening groot onderhoud:

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 40 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht.

Uitgaven ten behoeve van groot onderhoud worden direct ten laste van deze voorziening gebracht.

Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

De tot op heden ontvangen investeringssubsidies die dienen ter dekking van afschrijvingslasten van materiële vaste activa in de volgende jaren zijn ook opgenomen onder de langlopende schulden.

Kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

RESULTAATBEPALING

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden. De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van de winst. Er is dus geen statutaire regeling winstbestemming.

(Rijks)bijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie, verstrekt door het Ministerie van OCW, opgenomen. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen. Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clause) worden ten gunste van de staat

van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden als terug te betalen subsidie zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen, verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2019 is 97,8%.

Per ultimo 2018 was deze 97,0%.

Afschrijvingen

Materiële Vaste Activa worden pas vanaf het nieuwe jaar na het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en renterisico.

Marktrisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil.

De instelling loopt geen prijsrisico's.

De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. De instelling maakt gebruik van meerdere banken om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.

Bepaling reële waarde

Een aantal grondslagen en toelichtingen in de jaarrekening vereist de bepaling van de reële waarde van zowel financiële als niet-financiële activa en verplichtingen. Voor waarderings- en informatieververschaffingsdoeleinden is de reële waarde op basis van de volgende methoden bepaald. Indien van toepassing wordt nadere informatie over de uitgangspunten voor de bepaling van de reële waarde vermeld bij het onderdeel van deze toelichting dat specifiek op het betreffende actief of de betreffende verplichting van toepassing is.

De reële waarde van financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije marktrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

B2 Balans per 31 december 2019
(na verwerking resultaatbestemming)

		31 december 2019		31 december 2018	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1				
1.2.2 Aktiva t.l.v. schoolreserve		14.740		15.559	
1.2.3 Meubilair		1.178.792		1.217.474	
1.2.4 ICT		1.152.781		1.104.884	
1.2.5 OLP en apparatuur		<u>498.120</u>		<u>587.594</u>	
			2.844.433		2.925.510
Financiële vaste activa	2				
Waarborgsommen		<u>24.000</u>		<u>23.550</u>	
			24.000		23.550
Vlottende activa					
Vorderingen	3				
1.5.2 Ministerie van OCW		912.206		885.943	
1.5.8 Overlopende activa		68.361		36.081	
1.5.7 Overige vorderingen		<u>72.869</u>		<u>96.043</u>	
			1.053.436		1.018.067
Liquide middelen	4		<u>6.676.641</u>		<u>6.468.164</u>
				<u>10.598.509</u>	<u>10.435.291</u>

B2 Balans per 31 december 2019
(na verwerking resultaatbestemming)

		31 december 2019		31 december 2018	
		€	€	€	€
PASSIVA					
Eigen vermogen	5				
Algemene reserve		5.591.901		4.730.842	
Bestemmingsreserves		447.467		1.040.036	
Privaat vermogen : kapitaal		<u>39.155</u>		<u>39.155</u>	
			6.078.523		5.810.033
Voorzieningen	6				
Personeelsvoorzieningen		360.792		383.951	
Overige voorzieningen		<u>1.786.447</u>		<u>1.775.506</u>	
			2.147.239		2.159.457
Langlopende schulden	7				
Vooruitontv investeringssub Gem 1e inrichting		<u>170.631</u>		<u>205.642</u>	
			170.631		205.642
Kortlopende schulden	8				
2.4.3 Crediteuren		348.600		281.035	
2.4.4 Ministerie van OCW		6.046		0	
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen		670.822		667.637	
2.4.8 Schulden inzake pensioenen		207.703		181.712	
2.4.9 Overige kortlopende schulden		282.473		349.156	
2.4.10 Overlopende passiva		<u>686.472</u>		<u>780.620</u>	
			<u>2.202.116</u>		<u>2.260.159</u>
				<u>10.598.509</u>	<u>10.435.291</u>

B3 Staat van baten en lasten 2019

	Realisatie 2019 €	Begroting 2019 €	Realisatie 2018 €
Baten			
(Rijks)bijdragen	20.477.825	19.475.140	19.553.000
Overige overheidsbijdragen	246.067	235.958	240.808
Overige baten	638.292	559.697	679.059
	<u>21.362.185</u>	<u>20.270.795</u>	<u>20.472.868</u>
Lasten			
Personele lasten	16.790.997	17.067.101	17.386.275
Afschrijvingen	578.190	504.015	437.673
Huisvestingslasten	2.187.547	2.143.693	2.014.534
Overige instellingslasten	1.537.990	1.420.986	1.511.939
	<u>21.094.724</u>	<u>21.135.795</u>	<u>21.350.421</u>
Saldo baten en lasten	<u>267.461</u>	<u>-865.000</u>	<u>-877.553</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	1.029	20.000	37.800
Financiële baten en lasten	<u>1.029</u>	<u>20.000</u>	<u>37.800</u>
Resultaat	<u>268.490</u>	<u>-845.000</u>	<u>-839.753</u>

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2019

Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het saldo baten en lasten als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en de kosten en uitgaven.

	2019		2018	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		267.461		-877.553
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	578.190		437.673	
- Mutaties voorzieningen	<u>-12.217</u>		<u>489.679</u>	
		565.973		927.352
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	-35.369		29.860	
- Kortlopende schulden	<u>-58.043</u>		<u>-145.117</u>	
		<u>-93.412</u>		<u>-115.257</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		740.022		-65.459
- Ontvangen interest	<u>1.029</u>		<u>37.800</u>	
		<u>1.029</u>		<u>37.800</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		741.052		-27.658
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-497.113		-797.801	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	89.474		0	
Afwaarderinglasten ideaalcomplex	-89.474		0	
Waarborgsommen	<u>-450</u>		<u>25.200</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-497.563		-772.601
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutaties investeringssubsidies	<u>-35.012</u>		<u>-26.023</u>	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		<u>-35.012</u>		<u>-26.023</u>
Mutatie liquide middelen		<u>208.477</u>		<u>-826.282</u>
Beginstand liquide middelen	6.468.164		7.294.446	
Mutatie liquide middelen	<u>208.477</u>		<u>-826.282</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>6.676.641</u>		<u>6.468.164</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
1 Materiële vaste activa		
1.2.2 Aktiva t.l.v. schoolreserve	14.740	15.559
1.2.3 Meubilair	1.178.792	1.217.474
1.2.4 ICT	1.152.781	1.104.884
1.2.5 OLP en apparatuur	498.120	587.594
	<u>2.844.433</u>	<u>2.925.510</u>

	1.2.2 Aktiva t.l.v. schoolreserve	1.2.3 Meubilair	1.2.4 ICT	1.2.5 OLP en apparatuur	Totaal
	€	€	€	€	€
<i>Boekwaarde 31 december 2018</i>					
Aanschaffingswaarde	34.043	2.155.807	2.296.213	1.661.431	6.147.494
Cumulatieve afschrijvingen	-18.484	-938.334	-1.191.329	-1.073.837	-3.221.984
Boekwaarde 31 december 2018	<u>15.559</u>	<u>1.217.474</u>	<u>1.104.884</u>	<u>587.594</u>	<u>2.925.510</u>
<i>Mutaties</i>					
Investerings	0	66.571	344.229	86.314	497.113
Desinvesterings	-10.479	-31.332	-345.313	-89.474	-476.598
Afschrijvingen	-819	-105.253	-296.331	-86.314	-488.716
Afschr. desinvesterings	10.479	31.332	345.313	0	387.124
Mutaties boekwaarde	<u>-819</u>	<u>-38.682</u>	<u>47.898</u>	<u>-89.474</u>	<u>-81.077</u>
<i>Boekwaarde 31 december 2019</i>					
Aanschaffingswaarde	23.564	2.191.046	2.295.129	1.658.271	6.168.009
Cumulatieve afschrijvingen	-8.824	-1.012.254	-1.142.347	-1.160.151	-3.323.577
Boekwaarde 31 december 2019	<u>14.740</u>	<u>1.178.792</u>	<u>1.152.781</u>	<u>498.120</u>	<u>2.844.433</u>

Afschrijvingspercentages

	van	t/m
Aktiva t.l.v. schoolreserve	5,00 %	25,00 %
Meubilair	5,00 %	20,00 %
ICT	6,66 %	33,33 %
OLP en apparatuur		

(Onderwijsmethoden = ideaalcomplex)

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
2 Financiële vaste activa		
Waarborgsommen	24.000	23.550
	<u>24.000</u>	<u>23.550</u>

	Boek- waarde 1-1-19	Nieuwe waarborgsom	Mutatie waarborg som	Boek- waarde 31-12-19
	€	€	€	€
Waarborgsommen	23.550	450	0	24.000
	<u>23.550</u>	<u>450</u>	<u>0</u>	<u>24.000</u>

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€

3 Vorderingen

1.5.2 Ministerie van OCW	912.206	885.943
1.5.7 Overige vorderingen	72.869	96.043
1.5.8 Overlopende activa	68.361	36.081
	<u>1.053.436</u>	<u>1.018.067</u>

1.5.2 Ministerie van OCW

Bekostiging OCW	938.311	911.918
Bekostiging OCW Prestatiebox	-26.105	-25.976
	<u>912.206</u>	<u>885.943</u>

1.5.7 Overige vorderingen

Gemeente inzake vandalismeschade	7.113	6.040
Overige vorderingen	57.202	81.450
Bankgaranties	8.554	8.554
	<u>72.869</u>	<u>96.043</u>

1.5.8 Overlopende activa

Vooruitbetaalde kosten	68.361	36.081
	<u>68.361</u>	<u>36.081</u>

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€

4 Liquide middelen

1.7.2 Banktegoeden	6.676.641	6.468.164
	<u>6.676.641</u>	<u>6.468.164</u>

PCBO Amersfoort, Leusden

	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
	€	€
1.7.2 Banktegoeden		
Betaalrekening bestuur	978.715	435.422
Betaalrekeningen scholen	38.271	20.221
Spaarrekeningen	<u>5.659.655</u>	<u>6.012.522</u>
	<u>6.676.641</u>	<u>6.468.164</u>

PASSIVA**5 Eigen vermogen****VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN**

	Saldo 1-1- 2019	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12- 2019
Algemene reserve	4.730.842	861.059	0	5.591.901
Bestemmingsreserves publiek (A)				
Professionalisering	14.423	49.383	0	63.806
Reserve OLP methoden	328.135	-95.473	0	232.662
Reserve Schoolbudget mat. en personeel	697.478	-546.479	0	150.999
	1.040.036	-592.569	0	447.467
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	1.040.036	-592.569	0	447.467
Privaat vermogen : kapitaal	39.155	0	0	39.155
Eigen vermogen	5.810.033	268.490	0	6.078.523

In het resultaat 2019, toegevoegd aan de algemene reserves, is een aanvullende bijzondere bekostiging verwerkt waarvan in februari 2020 eenmalige uitkeringen aan het personeel worden betaald van € 549 K.

	Saldo 1-1-2019	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Saldo 31-12- 2019
6 Voorzieningen					
Personeel:					
Duurzame inzetbaarheid	162.903	9.216	0	0	172.119
Jubilea	195.924	12.000	-16.178	-3.073	188.673
Spaarverlof	25.124	0	-25.124	0	0
	383.951	21.216	-41.302	-3.073	360.792
Overig:					
MJ onderhoud gebouwen	1.775.506	637.576	-626.635	0	1.786.447
	1.775.506	637.576	-626.635	0	1.786.447
Voorzieningen	2.159.457	658.792	-667.936	-3.073	2.147.239

Overzicht kort-middellang en langlopend deel voorzieningen

	Kort	Middel	Lang	
02426 Duurzame inzetbaarheid	-	34.000	138.119	172.119
02425 Jubilea	11.053	48.047	129.573	188.673
02423 Spaarverlof	-	-	-	-
02420 Onderhoud	214.458	-698.962	2.270.951	1.786.447
	225.511	-616.915	2.538.643	2.147.239

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€

7 Langlopende schulden

Vooruitontv investeringssub Gem 1e inrichting	170.631	205.642
	<u>170.631</u>	<u>205.642</u>

	Boek- waarde 01-01-19	Nieuwe subsidie 2019	Aflos- singen 2019	Boek- waarde 31-12-19	Looptijd > 1 jaar	Looptijd >5 jaar
	€	€	€	€	€	€
Vooruitontv investeringssubs Gem	205.642	0	-35.012	170.631	103.480	67.151
	<u>205.642</u>	<u>0</u>	<u>-35.012</u>	<u>170.631</u>	<u>103.480</u>	<u>67.151</u>

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€

8 Kortlopende schulden

2.4.3 Crediteuren	348.600	281.035
2.4.4 Ministerie van OCW	6.046	0
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	670.822	667.637
2.4.8 Schulden inzake pensioenen	207.703	181.712
2.4.9 Overige kortlopende schulden	282.473	349.156
2.4.10 Overlopende passiva	686.472	780.620
	<u>2.202.116</u>	<u>2.260.159</u>

2.4.4 Ministerie van OCW

OCW niet geormerkt	6.046	0
	<u>6.046</u>	<u>0</u>

2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen

Loonheffing	632.686	616.100
Premie VF / PF	38.136	51.537
	<u>670.822</u>	<u>667.637</u>

2.4.9 Overige kortlopende schulden

Overige kortlopende schulden	282.473	349.156
	<u>282.473</u>	<u>349.156</u>

2.4.10 Overlopende passiva

OCW niet geormerkt: studieverlof lerarenbeurs	30.046	40.426
Overlopende arrangementen SWV	25.654	35.799
Subsidie Impuls Muziek Onderwijs	3.349	3.765
Nog te betalen vakantiegeld	501.237	515.449
Vooruitontv bijdrage Gemeente 1e inrichting	35.012	40.306
Vooruitontvangen bedragen	58.910	100.611
Overige	32.265	44.265
	<u>686.472</u>	<u>780.620</u>

Model G

Model G Specificatie posten OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a)

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk datum	EUR	EUR	geheel uitgevoerd en afgerond (aankruisen wat van toepassing is)	nog niet geheel afgerond
Lerarenbeurs	928185 sep-18	6.046	6.046	X	
Lerarenbeurs	928771 sep-18	19.348	19.348	X	
Lerarenbeurs	928979 sep-18	5.555	5.555	X	
Lerarenbeurs	928949 sep-18	9.674	9.674	X	
Lerarenbeurs	928899 sep-18	9.674	9.674	X	
Lerarenbeurs	928862 sep-18	12.092	12.092	X	
Lerarenbeurs	1006300 sep-19	7.860	7.860		X
Lerarenbeurs	1006326 sep-19	9.069	9.069		X
Lerarenbeurs	1006802 sep-19	19.348	19.348		X
Lerarenbeurs	1007368 sep-19	5.555	5.555		X
Lerarenbeurs	1007329 sep-19	9.674	9.674		X
totaal		113.895	113.895		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13 lid 2 sub b)

G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale lasten Te verrekenen ultimo verslagjaar
	Kenmerk datum	EUR	EUR	EUR
totaal		0	0	0

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toewijzing	Saldo 01-01	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale lasten 31-12	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk datum	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
totaal		0	0	0	0	0	0

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2019**Baten**

	Realisatie 2019 €	Begroting 2019 €	Realisatie 2018 €
(Rijks)bijdragen			
Vergoeding Personeel	13.023.532	12.713.550	13.009.230
Eenmalige bekostiging	353.231	0	0
Vergoeding PAB	2.793.218	2.630.962	2.335.520
Bekostiging samenvoeging	44.567	43.364	74.261
Niet-geoormerkte subsidies PB	705.349	690.023	665.929
Vergoeding Materiele Instandhouding	2.701.697	2.679.127	2.693.499
Aanvullende personele bekostiging	67.154	24.000	52.132
Impulsbekostiging	90.548	133.058	146.920
Bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	163.509	0	0
Niet-geoormerkte subsidies studieverlof	61.887	41.433	42.984
Geoormerkte subsidies peuterpilot	0	0	4.834
Ontv bet Rijksbijdrage SWV	435.544	454.623	434.587
Ontv bet Rijksbijdrage SWV arr pers	34.289	65.000	83.909
Ontv bet Rijksbijdrage SWV arr mat. deel	3.300	0	9.196
	<u>20.477.825</u>	<u>19.475.140</u>	<u>19.553.000</u>
Overige overheidsbijdragen			
Gemeente LEA subsidie taalcentrum	108.447	105.000	105.085
Gemeente vergoeding gymlokalen	13.414	12.000	13.222
Gemeente vrijval 1e inrichting	40.306	40.306	41.376
Gemeente LEA subsidie zorg	79.398	75.000	77.351
Gemeente subsidie participatiewet	4.502	3.652	3.775
	<u>246.067</u>	<u>235.958</u>	<u>240.808</u>
Overige baten			
Verhuur onroerende zaken	340.406	290.402	320.252
Vergoeding gedetacheerd pers.	114.260	140.000	145.261
Projecten	0	0	20.500
Opbrengst acties	1.459	0	1.975
Interne doorberekeningen	14.835	14.835	14.835
Overige arrangementen pers. deel	31.397	30.175	35.914
Overige arrangementen mat. deel	4.750	5.325	10.839
Ov baten Personeel oa PABO's	70.831	27.000	70.605
Ov baten Materieel oa SindeK	60.355	51.960	58.880
	<u>638.292</u>	<u>559.697</u>	<u>679.059</u>

	Realisatie 2019 €	Begroting 2019 €	Realisatie 2018 €
Lasten			
Personele lasten			
Lonen en salarissen	11.874.152	16.077.315	11.868.071
Sociale lasten	2.208.873	0	2.338.371
Pensioenlasten	1.893.978	0	1.572.444
Overige personele lasten	1.059.900	1.239.786	1.890.900
Uitkeringen (-/-)	-245.905	-250.000	-283.510
	<u>16.790.997</u>	<u>17.067.101</u>	<u>17.386.275</u>
Lonen en salarissen			
Loonkosten directie	1.421.157	1.413.443	1.423.351
Loonkosten OP	11.019.559	11.586.319	11.150.043
Loonkosten toelages	1.486	0	1.471
Loonkosten detachering	244.644	138.694	175.755
Loonkosten inz ontslagvergoeding	75.309	75.000	10.999
Loonkosten OOP	742.116	1.179.836	809.511
Loonkosten OOP SO	393.509	66.898	386.862
Loonkosten professionalisering	65.099	143.293	123.431
Loonkosten schoonmaak	2.495	2.222	2.657
Loonkosten GMR/secretariaat	6.100	5.992	4.501
Loonkosten participatiewet	50.811	85.971	45.008
Loonkosten Projecten	0	-386.879	0
Loonkosten Plus en Pracht	21.342	20.998	21.564
Loonkosten taalentklas	25.115	24.888	31.188
Loonkosten Formatieve Fricie	107.414	175.279	117.380
Loonkosten werkdrukverlaging	460.721	443.424	175.067
Loonkosten ouderschapsverlof	230.905	203.487	223.090
Loonkosten WKR	30.956	28.000	37.751
Loonkosten verv. studieverlof LB	51.218	45.022	53.219
Loonkosten DI verlof	196.937	177.581	193.806
Loonkosten reiskosten	5.411	5.000	5.624
Loonkosten i.v.m. ziekte vervanging	553.357	350.000	477.571
Loonkosten tlv UWV	242.795	262.110	276.203
Loonkosten RPV	23.381	25.000	25.240
Loonkosten onbetaald verlof	5.166	5.737	7.593
Correctie sociale lasten	-2.208.873	0	-2.338.371
Correctie pensioenen	-1.893.978	0	-1.572.444
	<u>11.874.152</u>	<u>16.077.315</u>	<u>11.868.071</u>
Sociale lasten			
Sociale lasten	2.208.873	0	2.338.371
	<u>2.208.873</u>	<u>0</u>	<u>2.338.371</u>
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	1.893.978	0	1.572.444
	<u>1.893.978</u>	<u>0</u>	<u>1.572.444</u>

PCBO Amersfoort, Leusden

	Realisatie 2019 €	Begroting 2019 €	Realisatie 2018 €
Overige personele lasten			
Dotatie voorziening jubilea	12.000	12.000	41.436
Vrijval voorziening jubilea	-3.073	0	0
Dotatie voorziening DI	9.216	0	36.218
Vrijval voorziening personeel	-25.124	0	0
Inhuur (GFS en ad interim)	515.180	310.000	635.325
Inhuur conform formatieplan	3.036	1.580	5.970
Inhuur bij frictie en juridisch advies	38.992	30.000	31.122
Inhuur bij vervanging ziekte	108.904	240.000	190.753
Inhuur vervanging OSV	0	0	7.351
Inhuur vervanging zw verlof	34.721	40.000	79.381
Inhuur bij overig verlof	1.175	0	15.136
Overige personeelskosten	57.111	58.500	111.467
Professionalisering	173.939	341.706	517.874
Mutatie VU	0	0	-118
Kosten Arbo	43.133	55.000	50.730
Reintegratie/preventie individuen	36.910	50.000	29.915
Governance	46.137	51.000	42.380
Wervingskosten	7.644	50.000	95.961
	<u>1.059.900</u>	<u>1.239.786</u>	<u>1.890.900</u>

Uitkeringen (-/-)

Uitkeringen (-/-)	-245.905	-250.000	-283.510
	<u>-245.905</u>	<u>-250.000</u>	<u>-283.510</u>

Personeelsbezetting

	2019 Gem aantal FTE's	2018 Gem aantal FTE's
DIR	16,32	16,76
OP	195,96	199,75
OOP	30,74	29,40
	<u>243,02</u>	<u>245,91</u>

WNT-verantwoording 2019 PCBO Amersfoort

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden.

De WNT is van toepassing op de Stichting PCBO Amersfoort.

Het voor de Stichting PCBO Amersfoort toepasselijke bezoldigingsmaximum bedraagt in 2019 EUR 152.000 (klasse D)

Gemiddelde baten 4 complexiteitspunten.

Gemiddeld aantal leerlingen 3 complexiteitspunten.

Het aantal gewogen onderwijssoorten is 2 complexiteitspunten.

Dit totaal van 9 complexiteitspunten correspondeert met WNT klasse D.

1. Bezoldiging tofunctinarissen

1a. Leidinggevende tofunctinarissen, gewezen tofunctinarissen met dienstbetrekking en leidinggevende tofunctinarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functie vervulling.

Functiegegevens	G.J. Mellink	H.C. van Lingen
Functie	Bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde functie vervulling in 2019	01-01/30-11	01-01/31-12
Omvang dienstverband (in fte)	0,9000	1,0000
(Fictieve) dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 83.914	€ 107.711
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 14.467	€ 18.617
<i>Subtotaal</i>	€ 98.381	€ 126.328
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 125.400	€ 152.000
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ -	€ -
Totale bezoldiging	€ 98.381	€ 126.328
Reden van de overschrijding	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2018		
Aanvang en einde functie vervulling in 2018	01-01/31-12	01-01/31-12
Omvang dienstverband (in fte)	0,9	1,0
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 86.571	€ 99.054
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 14.251	€ 16.317
<i>Subtotaal</i>	€ 100.822	€ 115.371
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 131.400	€ 146.000
Totale bezoldiging	€ 100.822	€ 115.371

**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**

Gegevens 2019	
Bedragen x €1	G.J. Mellink
Functiegegevens	
Functies bij beëindigen dienstverband	Bestuurder
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,9
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2019
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	€65.000
Individueel toepasselijk maximum	€65.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	€0
Waarvan betaald in 2019	€65.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag.	<u>N.v.t.</u>
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens overschuldigde betaling	N.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x €1	M w Drs G.Visser	Dhr J. Lindemulder	Dhr Ir. G.de Vries	Dhr Ir. J.Voppen
Functie	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functie vervulling in 2019	01-01/31-12	15-04/30-09	01-01/30-06	01-01/31-05
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	€5.400	€1.800	€2.700	€2.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.200	15.200	15.200	15.200
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€0	€0	€0	€0
Reden waarom overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018				
Aanvang en einde dienstvervulling in 2018	01-01/31-12		01-01/31-12	01-01/31-12
Totale bezoldiging	€5.400		€5.400	€5.400
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€14.600		€14.600	€14.600

Bedragen x €1	Dhr J.v.d. Velden	Dhr Drs A.v.d.Veen	M w Drs. S.Scholten-Klei	Dhr E. Hartman
Functie	Lid	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functie vervulling in 2019	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	24-06/31-12
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	€5.400	€8.100	€5.400	€3.150
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.200	22.800	15.200	15.200
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€0	€0	€0	€0
Reden waarom overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018				
Aanvang en einde dienstvervulling in 2018	01-01/31-12	01-01/31-12	01-01/31-12	
Totale bezoldiging	€5.400	€8.100	€5.400	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€14.600	€21.900	€14.600	

PCBO Amersfoort, Leusden

	Realisatie 2019 €	Begroting 2019 €	Realisatie 2018 €
Afschrijvingen			
Overige activa tlv schoolbudget	819	3.056	2.256
ICT	296.331	267.962	235.819
Meubilair	105.253	105.037	99.871
OLP	86.314	127.960	99.727
Desinvesteringen ideaalcomplex	89.474	0	0
	<u>578.190</u>	<u>504.015</u>	<u>437.673</u>
Huisvestingslasten			
Huur huisvesting/terrein	76.941	87.500	84.976
Dotatie voorz. groot onderhoud	637.576	616.000	666.496
Kosten groot onderhoud MFA	44.268	0	0
MFA bijdrage eigenaren ohd	107.322	129.731	-62.142
MFA bijdrage gebruikers ohd	76.089	76.089	75.935
Onderhoud gebouw/installaties	124.466	76.115	120.655
Onderhoudsabonnementen	32.595	29.250	21.219
Energie en water	314.461	290.000	281.714
Schoonmaakkosten	421.631	397.350	413.045
Heffingen	73.237	67.158	75.272
Tuinonderhoud	30.210	24.500	28.230
Overige huisvestingslasten	248.752	350.000	309.133
	<u>2.187.547</u>	<u>2.143.693</u>	<u>2.014.534</u>
Overige instellingslasten			
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Schooladministratie	148.455	150.000	144.753
Telefoonkosten	35.917	26.200	47.769
Accountantskosten	13.099	12.500	13.287
Juridische zaken / MR / GMR	9.321	11.718	9.157
Overige administratie- en beheer	92.042	70.070	88.860
	<u>298.834</u>	<u>270.488</u>	<u>303.826</u>
<i>Overige</i>			
Contributies	94.578	91.435	91.400
Verzekeringen	7.859	7.500	7.873
Portikosten / drukwerk	3.408	4.681	3.545
Overige kosten kantine	29.689	22.585	37.679
	<u>135.534</u>	<u>126.201</u>	<u>140.496</u>

PCBO Amersfoort, Leusden

	Realisatie 2019 €	Begroting 2019 €	Realisatie 2018 €
<i>Leermiddelen (PO)</i>			
Onderwijsleerpakket	492.529	400.766	448.565
Informatietechnologie	225.741	207.675	231.215
Overig	30.571	20.499	30.280
Cultuureducatie	102.408	108.181	92.242
Leerlingenzorg (niet arr)	87.140	149.996	114.078
Projecten	89.951	81.000	81.411
Kopieerkosten	75.283	56.180	69.826
	<u>1.103.622</u>	<u>1.024.297</u>	<u>1.067.617</u>
Totaal Overige instellingslasten	<u>1.537.990</u>	<u>1.420.986</u>	<u>1.511.939</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten			
Rentebaten	1.029	20.000	37.800
	<u>1.029</u>	<u>20.000</u>	<u>37.800</u>
Totaal financiële baten en lasten	<u>1.029</u>	<u>20.000</u>	<u>37.800</u>

Specificatie honorarium accountantskosten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Specificatie honorarium			
Onderzoek jaarrekening	13.099	12.500	13.287
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
	<u>13.099</u>	<u>12.500</u>	<u>13.287</u>

Model E

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm 2019	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen 31-12-2019 EUR	Resultaat jaar 2019 EUR	Art.2: 403 BW Ja/Nee	Deelname %
SWV PO EEM	Stichting	Leusden	4	nvt	nvt	nee	0
St Ondersteuning	Stichting	Amersfoort	4	412775	20304	nee	0
ST ABC	Stichting	Amersfoort	4	nvt	nvt	nee	0

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

Art. 2:403 BW:Nee invullen, tenzij SWV als rechtspersoon behoort tot een groep.

Toelichting inzake subsidies gemeente Amersfoort

	Inkomsten	Uitgaven
Subsidiernr 180456 Taalentklas Amersfoort 2019	EUR 108.447	EUR 124.489
Subsidiernr 180429 Preventieve zorg in/om school 2019	EUR 79.398	EUR 171.796

B10 Niet uit de balans blijken activa en verplichtingen

Contractuele verplichtingen:

Er zijn meerjaren verplichtingen aangegaan met :

Leverancier	Periode		Soort	Jaarbedrag incl. btw	
	van	tot			
Remondis	01-02-2019	31-01-2023	Afval	€	280.000,00
Succes Schoonmaak	22-07-2019	08-07-2023	Schoonmaak	€	275.446,72
Groenendijk	01-01-2016	31-12-2020	Administratie	€	145.000,00
DVEP	01-01-2015	31-12-2020	Energie v. scholen	€	76.068,00
Eneco	01-01-2015	31-12-2020	Energie v. scholen	€	72.648,00
Cushman	01-08-2017	30-11-2022	Huur en Services	€	50.000,00

PCBO Amersfoort, Leusden

Gebeurtenissen na balansdatum

Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers.

PCBO Amersfoort, Leusden

Statutaire regeling omtrent bestemming van het resultaat

Het bestuur verdeelt het resultaat over 2019 ad € 268.490 als volgt over de reserves.

		2019
		€
Resultaat algemene reserve		861.059
Resultaat reserve Professionalisering	49.383	
Resultaat bestemmingsreserve Reserve OLP	-95.473	
Resultaat Reserve SchoolBudget mat. en personeel	<u>-546.479</u>	
Resultaat bestemmingsreserve publiek		<u>-592.569</u>
Resultaat bestemmingsreserve		-592.569
Resultaat Eigen vermogen		<u><u>268.490</u></u>

Ondertekening Jaarverslag

Opgesteld door het bestuur te op 2020.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vastgesteld op2020 door de Raad van Toezicht.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

CONTROLEVERKLARING

Controleverklaring invoegen blad 1-5