

Bestuursverslag 2019



Stichting Catent
Schrevenweg 6
8024 HA ZWOLLE
038-303 18 44
info@catent.nl
www.catent.nl
Bestuursnummer 40888
ANBI 804859413
Contactpersoon: C.H.M.L. Servaes MME, Voorzitter College van Bestuur.

Versie 8 mei 2020 14.30 uur.



Plezier in leren



Vanuit nieuwsgierigheid



Samen met anderen



Met een stevige basis

VOORWOORD

2019 was wederom voor ons een mooi en goed jaar, en in dit bestuursverslag nemen we u in woord en beeld mee, delen we onze resultaten over 2019 graag met u.

Dit verslag is tevens bestemd voor het afleggen van verantwoording aan toezichthoudende instanties. Het is openbaar, en daarmee tevens beschikbaar voor allen die geïnteresseerd zijn in het functioneren van onze stichting.

We hebben ons met veel plezier ingezet op de te bereiken resultaten voor 2019. Samen met anderen, en, mét nieuwsgierigheid naar het proces dat we daarbij voor ogen hadden. Terwijl ook de stevige basis voor/bij (de ontwikkeling van) zowel de leerlingen die onze scholen bezoeken als de bij ons werkende professionals verder tot bloei is gekomen.

Samen, (bestuur, staf, raad van toezicht, het expertise team, directeuren en gemeenschappelijke medezeggenschapsraad) hebben we er in 2019 ook voor gezorgd dat op alle beleidsterreinen de resultaten zijn behaald die we ons eind 2018 hadden voorgenomen.

Het nu voorliggende verslag maakt duidelijk dat we er – handelend vanuit het hiervoor genoemde - als organisatie goed voorstaan. Met een gerichtheid op onderwijs in de verdere toekomst. Vanuit onze nieuwe koers.

Kijk en lees mee, en ontdek onze hoogtepunten van 2019. Hoogtepunten die we mede dankzij de inzet en het enthousiasme van al onze professionals in de 34 scholen hebben kunnen realiseren. Onze medewerkers hebben in 2019 wederom laten zien dat zij zich daarbij iedere dag opnieuw hebben ingezet om onze leerlingen plezier in leren te laten hebben, met elkaar en vanuit nieuwsgierigheid. Wij willen vanaf deze plaats al onze professionals danken voor de wijze waarop zij dit hebben gedaan. Onze dank is groot!

Namens het College van Bestuur,
Cécile H.M.L. Servaes MME
Voorzitter.



Plezier in leren



Vanuit nieuwsgierigheid



Samen met anderen



Met een stevige basis

1. Onze stichting

Onze stichting omvat ruim 30 basisscholen, verspreid over vier provincies, te weten Friesland, Drenthe, Overijssel en Gelderland. Het overgrote deel van onze scholen zijn reguliere basisscholen, en enkele scholen zijn scholen voor speciaal basisonderwijs (het Facet en De Vonder).

Doelstelling, missie

Onze organisatie is een talent- en ambitie gedreven organisatie, die er in de eerste plaats is voor de aan de scholen toevertrouwde leerling. Uitgangspunt voor ons onderwijs is dat wat we willen dat kinderen leren, ervaren, ontdekken en ontwikkelen in onze scholen: Alle kinderen gaan met plezier naar school, hebben vriendjes en vriendinnetjes in en buiten de school en ontwikkelen zich tot zelfstandige pubers die goed voorbereid hun verdere (school) loopbaan tegemoet gaan. Ze zijn en blijven nieuwsgierig naar de wereld om hen heen die steeds groter wordt, en ze ontdekken die wereld en zichzelf: ze ontdekken waar hun talenten liggen, waar ze goed en minder goed in zijn en beginnen hun eigen waarden en identiteit te ontwikkelen. De kinderen zoeken hun grenzen op, maken ruzie en leggen het weer bij, gaan graag naar school en soms ook even niet. Ze leren van en met elkaar en leren respectvol met de ander om te gaan, hoe anders die ander ook is. De kinderen van nu, de volwassenen van straks, kijken met plezier terug op hun basisschool.

Op onze scholen zien we hier al een heleboel van in de praktijk. Soms zijn er - kortdurend - belemmerende factoren die ervoor zorgen dat 'plezier in leren' even onder druk komt te staan. Blijft dat altijd onze visie is: '*Plezier in leren ... vanuit nieuwsgierigheid ... samen met anderen ...met een stevige basis*'. Onze gedrevenheid daarbij is groot. Passie is het sleutelwoord.

2. Governance

Wij werken volgens de Governance code van de PO-Raad met het raad-van-toezichtmodel, waarbij bestuur en intern toezicht door twee verschillende organen worden vormgegeven: het College van Bestuur (CvB) en de Raad van Toezicht (RvT). Het CvB is integraal verantwoordelijk voor het bestuur van de stichting. De RvT houdt toezicht op het College van Bestuur en diens beleid en staat het CvB met advies terzijde.

Vanuit dit model staan we op alle niveaus het bieden van ruimte, eigenaarschap en resultaatverantwoordelijkheid voor. Dit gaat gepaard met transparantie en proactief verantwoording afleggen. Iedere medewerker handelt integer en is zich bewust van de normatieve component van het handelen. Verantwoording is niet een oordeel geven gevolgd door sancties, maar gericht op leren en verbeteren. Transparantie en proactief verantwoorden zijn onlosmakelijk met 'in control' zijn verbonden. We zorgen ervoor dat we op elk niveau in de organisatie 'in control' zijn. Hiermee zorgen we er voor dat ambities binnen voorgenomen termijnen realistisch en haalbaar blijven. En dat we tijdig kunnen bijsturen indien daar aanleiding toe is. Gezien het feit dat deze wijze van werken diep geworteld is in de organisatie is er een stevig fundament om het primaire proces te optimaliseren.

3. Aparte stichting Kinderopvang

In 2019 is Stichting Kinderopvang Catent opgericht. Deze Stichting is een aparte entiteit. De middelen betreffen private middelen. De opvang wordt zoveel mogelijk in/bij de schoolgebouwen van onze scholen gerealiseerd. De doorgaande lijn in ontwikkeling krijgt door kinderopvang nabij meer en beter vorm. Dat is niet anders dan wanneer er kinderopvang van andere organisaties in onze schoolgebouwen aanwezig is.

Samenwerking met onze onderwijsstichting is nog niet geformaliseerd.

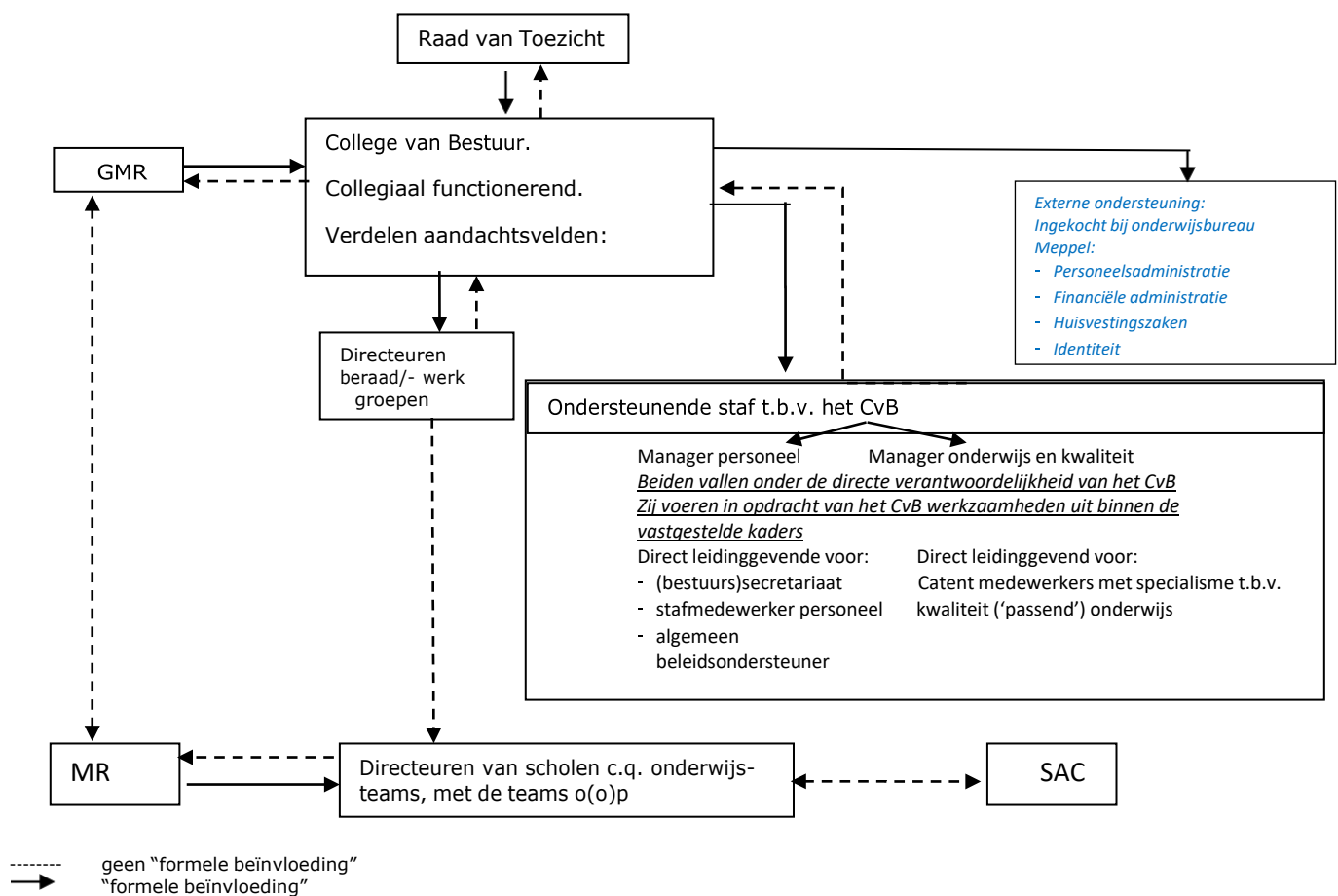
Uiteraard zijn er wel dagelijkse contacten tussen de medewerkers van de opvang en het onderwijs. In 2020 bespreken we op welke wijze er formele samenwerking tussen beide stichtingen zou kunnen/moeten komen.

In drie van onze scholen is in 2019 kinderopvang operationeel Collegiale consultatie zorgt voor verbinding tussen de medewerkers van de locaties. Men trekt samen op en leert van elkaar.

Teneinde de start van de kinderopvang te realiseren is er vanuit stichting Catent een "startkapitaal" middels een leenovereenkomst naar de stichting kinderopvang gegaan. Op de balans staat deze opgenomen bij de financiële vaste activa (balans bladzijde 25).

4. Organogram:

Het organogram van onze organisatie ziet er als volgt uit:



Raad van Toezicht (RvT)

Op grond van onze statuten toetst de RvT of het CvB bij zijn beleidsvorming en de uitvoering van zijn bestuurstaken oog houdt op het belang van de stichting.

College van Bestuur (CvB)

Het bevoegd gezag over al onze scholen ligt bij het CvB. Het CvB leidt de organisatie en legt verantwoording af aan de RvT.

In 2019 bestond het CvB uit:

Mevrouw C. (Cécile). H.M.L. Servaes MME, voorzitter.

Mevrouw M. (Monique) E.M. Welten-van der Valk, lid.

De heer L. (Leo) M.H.C. Boschman, lid (tot 18 februari 2019).

De heer J. (Jan) Kroon, lid vanaf 1 mei 2019).

Een kleine staf ondersteunt het CvB. Verder wordt gedurende één vaste dag in de week ondersteuning ingehuurd bij het Onderwijsbureau Meppel gericht op planning en control (zie 3.3).

Directeuren

Onze directeuren zijn verantwoordelijk voor de scholen en maken beleidsafspraken met het CvB. Stichtingsbreed hebben zij – binnen de geldende kaders - een adviserende, - en beleidsvoorbereidende rol. Op schoolniveau geven zij - vanuit en binnen de kaders - vorm aan schoolspecifiek beleid.

De taken en bevoegdheden van de hiervoor genoemde geledingen zijn vastgelegd in statuten en reglementen.

Horizontale verantwoording

Medezeggenschap

Op elke school is een medezeggenschapsraad (MR) ingericht. Medezeggenschap is een belangrijk kader voor de participatie van ouders. De MR, bestaande uit 50% ouders en 50% personeelsleden, praat mee over schoolse zaken en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van de school. Onderscheidend naar thema's heeft een (geleding binnen de) MR advies- en instemmingsrecht. Daarnaast kan de MR aan de directeur gevraagd en ongevraagd (initiatiefrecht) advies geven betreffende zaken op schoolniveau.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

Vanuit de medezeggenschapsraden van de scholen is er op stichtingsniveau een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) ingericht. Ook deze raad bestaat voor 50% uit personeelsleden en voor 50% uit ouders. Voor (een geleding binnen) de GMR geldt een advies- en instemmingsrecht m.b.t. zaken de gehele stichting betreffende. Ook kan de GMR aan het CvB gevraagd en ongevraagd (initiatiefrecht) advies geven betreffende zaken op stichtingsniveau.

5. Identiteit

Van oorsprong zijn we een katholieke onderwijsorganisatie, met het merendeel van de scholen op katholiek (-christelijke) grondslag. Onze aanpak wordt in beginsel gestuurd vanuit de katholiek-christelijke traditie. We hebben in 2018 breed in de organisatie de dialoog over onze levensbeschouwelijke identiteit in relatie tot het onderwijs van/in de toekomst gevoerd¹.

Aanleiding hiervoor was (is) de ontkerkelijking in de samenleving. Bovendien wordt er in verband met de instandhouding van onze katholieke scholen in gebieden waar bevolkingskrimp zich voordoet gesproken over vormen van samenwerking met andere besturen. In 2019 is van daaruit de fusie met de stichting Montessori Hoozevee voorbereid. Op 1-1-2020 heeft fusie daadwerkelijk plaatsgevonden, waardoor we momenteel 35 scholen hebben die tot onze stichting behoren.

¹ De visie is vastgelegd in de brochure "Identiteit Catent".

Onze scholen zijn educatieve instituten waar kinderen het best mogelijke onderwijs krijgen én hun talenten met verbeeldingskracht, passie en enthousiasme kunnen ontwikkelen. Onze missie om 'talenten van mensen waarden-vol te ontwikkelen' vormt de basis van onze gemeenschappelijke levensbeschouwelijke identiteit.

De identiteit van onze scholen krijgt vorm vanuit de verhouding school-samenleving en daarmee gepaard gaande ontwikkelingen én vanuit gemaakte pedagogische -/ onderwijskundige keuzes die we maken. De drie samenhangende domeinen, leren, leven en samenleven zorgen in alle schoolplannen voor de verbinding tussen de school en de (lokale) gemeenschap, de samenleving, waar de school onlosmakelijk mee verbonden is.

In 2019 hebben alle scholen actief voortgang gegeven aan gesprekken over identiteit. Daarbij is er begeleiding vanuit ervaren identiteitsbegeleiders (onderwijsbureau Meppel) ingezet. De begeleiding is ingevuld op basis van concrete vragen die in de school en haar omgeving leven, en die passen binnen het eerder genoemde 'kader' identiteit.

Tussen het CvB en RvT heeft een dialoog plaatsgevonden over de aanpassing van onze statuten, zodat deze meer aansluiten bij de vernieuwde visie op identiteit. En waarmee gesprekken met partners in ons voedingsgebied gericht op samenwerkingsvormen beter vorm kunnen krijgen. Het proces is nog niet afgerond aangezien we te maken hebben met voorschriften vanuit de Nederlandse Katholieke SchoolRaad (NKSR). In 2020 ronden we dit proces af.

6. Onderwijs

In 2019 is op al onze scholen gewerkt aan de totstandkoming van een nieuw schoolplan dat drie jaar geldig is (1-1-2020 tot 1-1-2023). De schoolplannen sluiten aan bij onze in 2019 gepubliceerde toekomstvisie '*Plezier in leren, vanuit nieuwsgierigheid, samen met anderen, met een stevige basis*'. Deze visie is in de schoolplannen de verbindende schakel.

Op onze scholen wordt veel aandacht besteed aan de wijze waarop het onderwijs op een betekenisvolle manier wordt aangeboden. Onderzoekend leren en een thematische manier van aanbieden spelen hierbij een belangrijke rol. Er wordt ingespeeld op de vaardigheden van leerlingen. Onderwijs dient als een stevige basis.

Nieuwsgierigheid om te leren speelt een essentiële rol. Deze nieuwsgierigheid moet door de professional en de (school)omgeving worden gevoed. Leerlingen die vragen stellen aan de professionals in de scholen en aan elkaar. Die elkaar motiveren en stimuleren. De wijze waarop op onze scholen het onderwijs is georganiseerd helpt daarbij. Activerende didactiek, zeggenschap voor leerlingen en het betrekken van de wereld buiten de school bij het onderwijsproces zijn hierbij belangrijke pijlers. Het kind dat uniek is in wie hij/zij is staat daarbij centraal. De 21^e- eeuwse vaardigheden zijn hierbij middel om het onderwijs vorm en inhoud te geven.

Teneinde de schoolplannen op de voor ons passende wijze gereed te krijgen is in samenspraak tussen een extern bureau en de directeuren/IB-ers op een aantal werkconferenties allereerst een solide en werkzame basis gelegd om met de schoolteams in gesprek te gaan. En van daaruit aan een binnen de school gemeenschappelijk gedragen schoolplan te werken.

De manager onderwijs en kwaliteit voerde over het proces m.b.t. het tot stand komen van de schoolplannen de regie. Aan het eind van het proces zijn de MR-en van de scholen actief betrokken geweest en hebben zij instemming aan het plan gegeven.

Onderwijskundige ontwikkelingen die binnen onze organisatie in de afgelopen jaren zijn ingezet, zijn in 2019 voortgezet. Daarvan komt in ieder afzonderlijk schoolplan het schooleigene, de couleur-local van elke school, terug.

Op het moment van vaststelling van dit bestuursverslag (begin 2020) konden we vaststellen dat al onze scholen vanuit de inspectie van het onderwijs (weer) als voldoende beoordeeld zijn (basistoezicht). Wij zijn bijzonder trots op het feit dat al onze scholen goede resultaten laten zien. Bij dit alles speelt uiteraard ook dat er in onze scholen specifieke groepen zijn waar de leerresultaten wat tegenvallen. Middels een kwaliteitsimpuls (zie de laatste alinea van deze paragraaf) investeren we in verbeteringen hiertoe. Een eerste analyse van deze impulsen laat zien dat een positieve ontwikkeling bij de middentoetsen is waar te nemen. Door de inspectie wordt onze inzet en investering als positief beoordeeld (zie paragraaf 8 waar het bij ons uitgevoerde bestuursonderzoek door de inspectie kort wordt geduid). (zie voor schoolspecifieke eindscores van groep 8 de bijlagen).

De leerlingen van onze scholen leren ontdekkend de wereld kennen. Ze onderzoeken zaken omdat ze iets willen leren, omdat het betekenis voor hen heeft. Dat vraagt van onze professionals dat ze de steeds groter wordende leefwereld van kinderen kennen en begrijpen, dat ook zij nieuwsgierig blijven naar de ontwikkeling van de maatschappij, in staat zijn om betekenis te verlenen, en in de begeleiding rekening houden met verschillen tussen kinderen. Ze kunnen het gesprek met kinderen aangaan over hetgeen kinderen ontdekken en onderzoeken, hen een stem geven in het eigen leren, en hen helpen om structuur aan te brengen als dat nodig is. Om zo een brede ontwikkeling bij ieder kind, aansluitend op zijn/haar talent vorm te geven. Onze scholen hebben daarom geïnvesteerd in het leveren van 'een goed verhaal' dat antwoord geeft op vragen: Waarom hebben wij ons onderwijs zo ingericht als we het georganiseerd hebben? Past ons aanbod, onze aanpak bij dat wat we bij onze kinderen willen bereiken, sluit het aan bij de huidige leefwereld van kinderen die zich afspeelt in de hedendaagse en toekomstige samenleving? Doen we wat nodig en mogelijk is om ons doel te bereiken? Het resultaat is het eerder aangehaalde, gereed gekomen schoolplan van iedere school.

Inclusiviteit binnen ons onderwijs is uitgangspunt. Passend onderwijs vorm geven is een logisch onderdeel van ons totale onderwijsaanbod. In de scholen is veel aandacht besteed aan de wijze waarop aan Passend Onderwijs vorm en inhoud wordt gegeven. Allereerst is er gestructureerd geïnvesteerd in kwalitatief goede basisondersteuning. Van de binnen ons expertiseteam aanwezige specialismen is daarbij veel gebruik gemaakt. De drempel om deze expertise in te zetten is laag. Van daaruit zijn tevens voor individuele leerlingen op maat beschikbare arrangementen gerealiseerd. Daarbij is aan de Catent Commissie Arrangeren en Toewijzen (CCAT) om advies en ondersteuning gevraagd. Het stellen van - en werken vanuit per leerling individueel gestelde doelen is daarbij het uitgangspunt. Het CCAT heeft zich een sterke positie weten te verwerven als adviserend en toewijzend orgaan binnen onze organisatie. Er is veel tevredenheid over deze commissie alsook over ons expertiseteam, met name doordat de lijnen kort zijn, alsook doordat de adviezen en de arrangementen veelal tot de gewenste resultaten leiden. De onderwijskwaliteit en de kwaliteitszorg in onze scholen zijn erdoor verbeterd. Uiteraard zoeken we te allen tijde naar de voor iedere leerling best passende onderwijslocatie, en waar noodzakelijk is dat speciaal (basis) onderwijs.

Voor de scholen is door de leden van ons expertiseteam gestart met het maken van een "handboek". Hierin worden allerlei praktische zaken en procedures beschreven die de scholen ondersteunen bij de realisatie van voor ieder kind passend onderwijs. Daarnaast worden actuele ontwikkelingen aangaande technologische hulpmiddelen op de voet gevolgd, en indien noodzakelijk dan wel gewenst worden dit soort hulpmiddelen aangeschaft en/of ingezet. Samenwerking met gemeenten dan wel de samenwerking met het SO als het gaat om de inzet hiervan is van belang. Richting gemeenten gaat het dan vooral om het verkrijgen van subsidies

De oorspronkelijke in 2014 (bij de invoering van de Wet Passend Onderwijs) geschreven notitie die ons beleid en de praktische invulling op het gebied van Passend Onderwijs beschrijft is in 2019 herschreven. Daarbij is uiteraard rekening gehouden met keuzes die gelden binnen de zes samenwerkingsverbanden waartoe we behoren (zie overzicht in de bijlagen).

Achterstandsmiddelen worden in overleg met het expertiseteam door de scholen ingezet voor het terugdringen van taalachterstanden en om dreigende onderwijsachterstand als gevolg van sociaal maatschappelijke problematieken tegen te gaan. Het betreft een (totaal) bedrag van (ongeveer) €72.500,00. Het besteden van aandacht aan taalachterstand/ "onderwijsachterstand" bij leerlingen is onderdeel van het realiseren van voor de leerling passend onderwijs. De verdeling van de achterstandsmiddelen is daarom gekoppeld aan de toedeling van het preventief budget begeleiding leerlingen in het kader van passend onderwijs. De inzet van de financiële middelen teneinde passend onderwijs voor iedere leerling te blijven bieden wordt nauwkeurig gemonitord (zie verder paragraaf 15).

7. ICT

Integratie van ICT is voor ons een belangrijk thema. Organisatie breed hebben we veel geïnvesteerd in zowel de content als in hardware. Daarnaast is op schoolniveau nadrukkelijk ingezet op de verdere ontwikkeling van het gebruik van digitale middelen ten behoeve van het onderwijs. Het gebruik van ICT is geen doel op zich maar een middel.

Op alle scholen is een DocentOntwikkelTeam (DOT) actief. Een DOT werkt aan goed gebruik ICT via onderzoek, experimenteren, leren en implementeren. De coördinatie wordt uitgevoerd door de ICT werkgroep die bestaat een aantal directeuren. DOT's staan in nauw contact tot elkaar waardoor de resultaten van deze werkwijze onderling gedeeld worden.

Onze scholen zorgen ervoor dat door verdergaande digitalisering leerlingen vaardig worden in het gebruik van digitale middelen. Daarnaast leren kinderen kennis te vergaren op een onderzoekende en verkennende manier waarbij samenwerking hoog in het vaandel staat. De democratisering van de kennis zorgt ervoor dat leerlingen op een onderzoekende manier verantwoordelijk zijn voor een deel van hun eigen leer -en ontwikkelproces.

De samenwerking met Heutink-ICT en ARP verloopt grotendeels naar tevredenheid. Wel constateerden we in 2019 aandachtspunten gericht op onderlinge communicatie. Deze zijn opgepakt en er zijn afspraken ter verbetering gemaakt die in 2020 maandelijks worden gemonitord en geëvalueerd.

In 2019 is Zachary Walker wederom bij ons te gast geweest. Gedurende zijn tweedaagse bezoek heeft hij onze medewerkers gestimuleerd en gemotiveerd met zijn ideeën over hoe ICT als leermiddel binnen het onderwijsproces is in te zetten.

De pilot op een van onze scholen gericht op inzet van een robot is afgerond. Centraal stond de ontwikkeling van kennis en vaardigheden bij leerlingen vanuit de inzet van de robot. Waarbij tevens de rol/inzet van de leerkracht is meegenomen. Zowel de leerlingen als de leerkrachten hebben enorm veel plezier beleefd aan het uitvoeren van deze pilot. De onderzoeksuitkomsten zijn vertaald naar een vakpublicatie, en voor onze scholen is een handleiding gemaakt gericht op de inzet van de robot en de rol van de leerkrachten daarbij. Een mooi resultaat!

We hebben geïnvesteerd in goed gebruik door alle medewerkers van Office 365. Vanuit de gedachte dat alle scholen moeten gaan werken met eenzelfde omgeving op een veilige wijze. De scholing hiertoe heeft (deels) effect gehad. We zien dit aan het toegenomen gebruik van het delen van documenten (centrale afspraak: delen i.p.v. mailen). Hierbij geldt natuurlijk ook dat voorbeeldgedrag van het bestuurskantoor en de directeuren belangrijk is.

Gezien het gegeven dat er nog wel verschillen tussen scholen/medewerkers zijn zetten we in 2020 een laatste stap hierin. Door een aantal scholingssessies te beleggen, waarbij onze professionals extra ondersteuning krijgen om volgens de ingezette lijn te gaan werken.

8. Kwaliteitszorg

Vaste onderdelen in ons interne kwaliteitszorgsysteem zijn voortgezet. Concreet betekent dit dat we op alle niveaus binnen onze organisatie met regelmaat de cyclus van kwaliteitszorg opnieuw hebben doorlopen. Tevens zijn 'werkgroepen' actief geweest die werken aan structurele verbeteringen/vernieuwingen betreffende de kwaliteit van ons onderwijs. Thema's daarbij zijn het analyseren van resultaten, een aanbod voor meerbegaafde leerlingen, inzet ICT, en vraaggestuurd leren/werken vanuit mysteries. Het leidt tot een 'kwaliteitscultuur' op alle niveaus in de organisatie. De manager onderwijs en kwaliteit vervult hierbij een centrale - en verbindende rol. Zij wordt hierbij ondersteund door specialisten uit ons expertiseteam.

In 2019 hebben er opnieuw interne audits in onze scholen plaatsgevonden. Belangrijk uitgangspunt blijft dat de auditoren waarnemen en adviseren. Nadrukkelijk gaat het niet om beoordelen. De scholen die zijn bezocht zijn door het College van bestuur uitgekozen (iedere school minimaal 1x in de vier jaar dan wel keuze i.v.m. geconstateerde "risico's"). Daarnaast zijn er enkele scholen geweest die zelf een audit hebben aangevraagd met daarbij een specifieke vraagstelling. De uitslag van de audits, inclusief de verbeteractiviteiten zijn besproken in de met regelmaat terugkerende managementgesprekken tussen directeur en CvB. Na iedere audit heeft er ook een gesprek plaatsgevonden tussen het auditteam en het schoolteam.

We hebben ons 'auditkader' herschreven. Het is aangepast aan de nieuwe inzichten van de onderwijsinspectie. Vernieuwend is ook onze keuze om de component "personeel" uitvoerig mee te gaan nemen in audits. Aangezien er een onlosmakelijke relatie ligt tussen de leerkracht voor de groep en de kwaliteit van het onderwijs in de groep.

Separaat van de audits zijn de resultaten van de leeropbrengsten (tussentijds) gerapporteerd aan de manager onderwijs en kwaliteit, zodat waar nodig tijdig geanticipeerd kon worden op hogere resultaten middels een verbetertraject. In 2019 stonden er twee scholen onder verscherpt toezicht van de inspectie. In deze scholen is kwalitatief en financieel extra geïnvesteerd. Wisseling van personeel, inzet van specialisten (intern/extern) en voortdurende reflectie op het opgestelde verbeterplan hebben ertoe geleid dat de scholen inmiddels (weer) van voldoende kwaliteit (basistoezicht) zijn.

In 2019 hebben we als organisatie het vierjaarlijkse bestuursonderzoek vanuit de onderwijsinspectie ondergaan. Naast een klein aantal aanbevelingen wordt ons onderwijs als voldoende tot goed beoordeeld. De aanbevelingen liggen op voor ons reeds geconstateerde verbeterpunten die qua actie doorlopen in 2020. Het betreft het concreet formuleren van de beoogde resultaten behorende bij de door ons gestelde doelen, en leerlingen nog duidelijker eigenaar maken van hun persoonlijke leerproces.

Ons bovenschools volgsysteem borgt dat er zicht is op de onderwijskwaliteit in onze scholen. De beoordeling van de gegevens is cyclisch in de contacten met de scholen vastgelegd. Gestelde doelen worden op het niveau van de stichting, de scholen, leerlingen en leerkrachten voortdurend gemonitord.

Conform ons beleid hebben onze scholen in het kader van kwaliteitsverbetering de mogelijkheid gehad om aanvullend budget aan te vragen. Uiteraard met een relatie naar de speerpunten uit onze toekomstvisie. Daarnaast hadden ze de mogelijkheid een eenmalige inhoudelijke aanvraag te doen voor middelen gericht op het vergroten van ondersteuningsmogelijkheden richting leerlingen (in lijn met de in 2019 akkoord bevonden aangepaste begroting passend onderwijs).

De aanvragen zijn steeds specifiek, betreffen eenmalige activiteiten, en worden normaliter niet op een andere wijze bekostigd.

De nadruk bij deze kwaliteitsimpulsen ligt op

- versterking van wereld oriënterend onderwijs, incl. aandacht voor wetenschap en technologie): begeleiding bij de invoering van een geïntegreerde ('vakoverstijgende') methode, versterking van onderzoekend leren, opzetten klusklas, en programmeren door leerlingen.
- kwaliteitsverbetering pedagogisch-didactisch handelen: coaching van (startende) leerkrachten, opfrissing directe instructiemodel, werken met leerlijnen bij kleuters en in het rekenonderwijs, opleiden/inzetten gedragspecialist om collega-leerkrachten te ondersteunen, stroomlijnen van het proces analyseren-plannen-evalueren.
- Aandacht voor specifieke doelgroepen: NT2, bestrijding taalachterstand, versterken leesmotivatie, kleuters met een ontwikkelingsvoorsprong, spelbegeleiding.

Gericht op het zijn van een Opleidingsschool zijn er in samenspraak met de Katholieke Pabo Zwolle (KPC) en gericht op samen opleiden en professionaliseren wederom veel activiteiten ondernomen. Inmiddels voldoen 28 van onze scholen aan de criteria "opleidingsschool" en met vier scholen zijn hierover gesprekken gaande. Ons doel is dat al onze scholen aan de criteria gaan voldoen. Inmiddels zien we dat de onderzoekende cultuur in onze scholen toeneemt. Een overzicht van in de scholen actuele onderzoeksthema's (schoolontwikkelvragen) is ook in 2019 aan het begin van het nieuwe schooljaar weer gereed gekomen.

Om de begeleiding van studenten goed vorm te blijven geven zijn opnieuw verschillende professionaliseringstrajecten vorm gegeven voor onze 'opleiders in de school', onze 'onderzoekscoördinatoren', en voor mentoren. Het op peil houden van de kwaliteit van ons als 'opleidingsschool' wordt gemonitord door de bestuursvoorzitters en door de projectleiders (vanuit onze organisatie en vanuit KPZ). Samen wordt o.a. gekeken naar de mogelijkheden om verbindingen te leggen tussen het samen opleiden en professionaliseren, de begeleiding van startende leerkrachten, herintreders en het traject zij-instromers, en/of verbinding te leggen tussen de inductiefase van stagiaires, startende leerkrachten, herintreders en de zij-instromers. Volgend jaar beleggen we ook een peer review. (zie verder paragraaf 10 personeel).

9. Organisatie

Onze organisatie is (nog steeds) betrouwbaar en flexibel. We zijn een professionele leer- en werkgemeenschap. Zelfkennis, zelfsturing, eigenaarschap, (eigen) verantwoordelijkheid en (met en van elkaar) 'leren-leren' zijn op alle niveaus voor ons vanzelfsprekend. Deze op ontwikkeling gerichte en ambitieuze cultuur is de context waarbinnen we werken.

Binnen de leer- en werkgemeenschap die we zijn spreken we elkaar aan, nodigen we elkaar uit richting het samen leren, ondersteunen we elkaar, nemen we verantwoordelijkheid en leggen daar verantwoording over af.

Onze organisatie heeft in 2019 opnieuw laten zien dat we over vakbekwame professionals in onze scholen beschikken. Professionals die levenslang leren, en die zich ontwikkelen in verbinding met collega's. Onze vier en dertig scholen worden geleid door directeuren die vanuit onderwijskundig leiderschap resultaatgericht sturen, en die in het primaire proces de leerling centraal stellen. Gesteund vanuit het directeurenberaad werken zij samen, delen zij ervaringen en creëren zij vernieuwingen. Werkgroepen waarbinnen zij elkaar ontmoeten en vernieuwingen voorbereiden maken dat de stichting zich onderwijskundig en organisatorisch door ontwikkelt.

In 2020 verandert de situatie in het CvB. Uiteindelijk vormt een "tweehoofdig" CvB het bestuur van onze organisatie, ondersteund door een kwalitatief sterke en kwantitatief passende staf. In 2019 is een nieuw lid CvB benoemd en in 2020 volgt de nieuwe voorzitter CvB. De wervings-procedure daarvoor is eind 2019 opgestart. De staf die het CvB ondersteunt is in afwachting van de definitieve samenstelling CvB in 2019 tijdelijk uitgebreid. De 'vaste' staf bestaat nu uit een

manager onderwijs en kwaliteit, een manager personeel, een stafmedewerker personeel, een (algemeen) beleidsondersteuner die tevens verantwoordelijk is voor alle schooloverstijgende projecten en de functie functionaris gegevensbescherming (FG) vervult, en een secretaresse. Daarnaast is vanuit het Onderwijsbureau Meppel een controller voor ons werkzaam. De tijdelijke uitbreiding betreft administratieve ondersteuning voor P&O en voor de functionaris gegevensbescherming. Reden is dat in de afgelopen jaren de werkzaamheden van deze functionarissen zijn toegenomen. In 2020 wordt, mede n.a.v. een onderzoek naar een voor het nieuwe CvB toekomstbestendige staf, duidelijk hoe deze staf eruit zou moeten zien.

Voor alle medewerkers van onze stichting hebben we een (interne) coach en loopbaanbegeleider. Om onze professionals te helpen met vragen over het werk en/of op het persoonlijke vlak.

10. Personeel

10.1. Strategisch personeelsbeleid

Een stevige basis voor het realiseren van ons goede onderwijs is goed opgeleid personeel dat met plezier aan het werk is. Personeel dat proactief is om samen met anderen te werken aan onze toekomstvisie in relatie tot de eigen professionele ontwikkeling. Ze zijn nieuwsgierig. Staan ook de lerende organisatie voor die we (willen) zijn.

Als werkgever nemen we onze verantwoordelijkheid om te zorgen voor goede randvoorwaarden. Mogelijkheid bieden tot scholing, ontwikkeling en begeleiding zien wij als cruciaal (zie paragraaf 10.4.). Daarnaast bevorderen we het creëren van professionele ruimte voor leerkrachten, zodat ze voldoende mogelijkheden en invloed hebben om het beroep zo goed mogelijk uit te voeren (zie paragraaf 10.2.).

Ons gewenste onderwijs kunnen we alleen realiseren met *voldoende*, bekwame en duurzaam inzetbare professionals. Gezien het landelijk oplopend lerarentekort, waarmee wij nu vooral in piekperioden te maken hebben, hadden en hebben we alle reden om de ideeën om het lerarentekort het hoofd te bieden verder uit te werken en vorm te geven (zie paragraaf 10.11.)

Binnen onze stichting werken ongeveer 450 medewerkers. Aangezien we na 2020 te maken krijgen met een lichte daling van het leerlingaantal gaat dit (bij ongewijzigd beleid) effect hebben op de omvang van het (benodigde) personeel. Verwachting is dat het natuurlijk verloop binnen ons personeelsbestand zodanig is dat we in de komende jaren toch een vervangingsvraag naar personeel hebben/houden, met name naar leerkrachten en onderwijsassistenten en/of leraarondersteuners.

Om de verbinding tussen de onderwijskundige en personele ontwikkeling te versterken is – zoals eerder aangegeven – een personele paragraaf ontwikkelt binnen het auditkader. Aandacht wordt geschonken aan resultaatgerichte aansturing van medewerkers, het zijn/blijven van een lerende organisatie, en aan opleiden in de school. Het leidt tot gesprekken tussen directeuren en onze medewerkers over professionaliteit in relatie tot onderwijskwaliteit. Daarnaast voeren we gesprekken over de schoolontwikkeling met de directeuren (managementgesprekken, zie ook paragraaf 8 en 16.7). In het verlengde van deze gesprekken zijn we in 2019 in gesprek gegaan met de teams over een door hen gekozen onderwerp waar ze trots op zijn. De onderwerpen die zijn gekozen lagen voornamelijk in de lijn van onderwijs (ontwikkeling) van de school.

Strategisch personeelsbeleid wordt door, dan wel in samenspraak met, onze directeuren via werkgroepen en het directeurenberaad voorbereid en geëvalueerd/aangepast. Het is aan onze directeuren om het vastgestelde beleid in de scholen samen met de teams te implementeren. Bij alle onderdelen van ons beleid geven we aan wanneer een evaluatie dient plaats te vinden. Dat pakken we samen (CvB, directeuren en GMR) op.

Met onze richtlijnen betreffende "integraal personeelsbeleid", met in het hart daarvan de gesprekscyclus voeren onze directeuren betekenisvolle gesprekken met medewerkers over onze toekomstvisie, ons beleid en de persoonlijke rol van de professional daarbij. Centraal peilen we meningen middels het tweejaarlijks uitgevoerde medewerkers tevredenheidsonderzoek. Begin 2020 vindt dit onderzoek weer plaats.

10.2. *Professionele ruimte*

In 2018 hebben we een "handreiking professioneel statuut" vastgesteld. In onze scholen is daarmee de dialoog opgestart over hoe onze medewerkers meer invloed op de (onderwijskundige) ontwikkeling op hun school krijgen. Ook in 2019 heeft het statuut aandacht gekregen. Twee voorbeelden van een statuut zijn door directeuren in het directeurenberaad gepresenteerd, ter inspiratie voor de collega's bij het opstellen van een voor iedere school uniek statuut.

Het per 1 augustus 2019 verplichte werkverdelingsplan is eveneens besproken binnen ons directeurenberaad. Wederom in het kader van 'leren van en met elkaar'. Met een werkverdelingsplan krijgen onze medewerkers meer invloed op de verdeling van het werk op school. Over de verdeling van door hen te geven lessen, hun inzet in de groepen, de verhouding tussen lesgevend - en overige taken, de tijd die er nodig is gericht op vóór- en nawerk, de tijd die onderwijsondersteunend personeel in en buiten de groep actief is, welke taken eenieder doet en de tijd die daarvoor beschikbaar komt, de pauzes, hun aanwezigheid op school en de besteding van de werkdrukmiddelen.

10.3. *Ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid*

Wie niet ziek is hoeft ook niet vervangen te worden. Mede daarom zijn we tevreden met de dalende lijn in het ziekteverzuimpercentage die zich ook in 2019 weer heeft voorgedaan. Lag in 2018 het ziekteverzuimpercentage (12 maandelijks voortschrijdend) aan het einde van het jaar op 5,4% (landelijk in 17/18: 5,9%; bron PO Raad), aan het eind van 2019 was het percentage gedaald naar 4,4% (landelijk in 2018/19: 5,9%). Deze daling is wederom voornamelijk toe te schrijven aan een daling van (zeer) langdurig (> 43 dagen) ziekteverzuim.

Het blijft uiteraard van belang om ziekteverzuim te voorkomen. De aandacht voor de aanpak van werkdruk past daarbij. De in 2018 op de scholen ontwikkelde plannen voor de aanpak van werkdruk zijn in 2019 uitgevoerd. De hiertoe vanuit OCW beschikbare middelen zijn voornamelijk ingezet in extra personeel en ICT. Gezien het gegeven dat wij voor "voorfinanciering van de middelen hebben gekozen is dit een begrijpelijke keuze (zie paragraaf 15.8).

We blijven in relatie tot het voorkomen van ziekteverzuim en gericht op duurzame inzetbaarheid inzetten op scholing en professionalisering, zodat onze medewerkers goed toegerust blijven voor hun taak. In preventieve maar ook in curatieve zin is de beschikbaarheid en inzet van onze interne coach zeer waardevol (zie ook paragraaf 8).

De aandacht voor goede begeleiding van startende medewerkers is eveneens gebleven. Om uitval te voorkomen c.q. ze te behouden voor het onderwijs (zie paragraaf 10.5.)

10.4. Scholing/professionalisering

We hebben opnieuw een breed scala aan scholings- en professionaliseringmogelijkheden richting onze medewerkers aangeboden. Zowel op stichtings- als op schoolniveau. Rode draad blijft het leren van en met elkaar.

- Er is op alle niveaus van de organisatie ingezet op gezamenlijke ICT-scholing. Praktische-, direct toepasbare workshops. Onze ICT coördinatoren hebben scholing gekregen gericht op het opdoen en verspreiden (binnen hun eigen schoolorganisatie) van kennis m.b.t. SharePoint, en gericht op het opstellen van een ICT plan voor de eigen school.
- Aan nieuwe/startende IB-ers (totaal vijf) is het specifiek voor hen ontwikkelde begeleidingstraject aangeboden. Daarmee is gezorgd voor eenduidige professionele ontwikkeling van/voor al onze IB-ers.
- Voor onze startende leerkrachten die niet (meer) een beroep konden doen op gesubsidieerde bekostiging van de 'gymopleiding' hebben we wederom de opleidingskosten voor de 'Leergang Vakbekwaamheid Bewegingsonderwijs' voor onze rekening genomen.
- Onze Catentacademie heeft een gevarieerd aanbod van tien workshops gehad, specifiek gericht op onze leerkrachten. In de academie leren we van en met elkaar aangezien veel workshops door eigen medewerkers zijn gegeven en een interactieve vorm hebben.
- We kwamen tot het inzicht dat voor onze leerlingen die extra ondersteuning behoeven (aanvullend op de in de scholen gegeven basisondersteuning) we kwalitatief sterkere ondersteuners willen hebben. In samenwerking met de Katholieke Pabo Zwolle(KPZ) hebben we een traject ontwikkeld waarin onderwijsassistenten zich verder kunnen door ontwikkelen richting de functie van leerkrachtondersteuner. Het opleidingstraject start in 2020.
- Op individueel medewerkers niveau zijn scholingstrajecten vormgegeven passend bij de ontwikkeling van de stichting/de school en/of de medewerker. Er is aan enkele medewerkers ruimte gegeven om zich te ontwikkelen richting de functie van directeur. De coach van Catent begonnen is met een opleiding m.b.t. "omgaan met verlies/ rouwverwerking". Er is een aanbod van masterclasses gecreëerd voor verdere ontwikkeling van onze IB-eren en directeuren op het gebied van communicatie, persoonlijk leiderschap en hun positie in de organisatie. In 2019 is daar door diverse medewerkers gebruik van gemaakt. Het laatste aanbod telt mee m.b.t. de registratie die onze medewerkers moeten doen in het "register".
- In het kader van het bevorderen van de samenwerking, collectief leren, kennisdeling- en uitwisseling tussen de drie samenwerkingsverbanden Samen Opleiden & Professionaliseren (SO%P) hebben verschillende acties plaatsgevonden:
 - Twee uitwisselingsbezoeken tussen scholen van de verschillende besturen, gericht op inspiratie, intervisie, het delen van informatie;
 - We hebben deelgenomen aan de jaarlijkse sollicitatieavond van de KPZ;
 - Projectleiders van de verschillende besturen zijn vijf keer bij elkaar geweest.
 - Vertegenwoordiging vanuit onze organisatie participeert in het Strategisch Beraad en in de Raad van Advies van de KPZ.

Om medewerkers de gelegenheid te geven hun professionele ontwikkeling digitaal te kunnen archiveren/beheren is in samenspraak met het Onderwijsbureau Meppel in 2018 een begin gemaakt om het PersoneelDossierOnline (PDOL) voor onze medewerkers open te zetten. Deze ontwikkeling is voortgezet. Eind 2019 was het voor iedereen mogelijk om het eigen digitale dossier te raadplegen en te onderhouden.

10.5. Startende leraren

In 2019 hebben we het onderwerp 'zorg voor onze 'startende leerkrachten' op de agenda gehouden. We hebben daarbij de regeling die aan de begeleiding ten grondslag ligt geactualiseerd. Onderdeel van deze begeleiding zijn specifiek voor deze doelgroep ontwikkelde workshops. Deze bieden inhoudelijke onderwerpen waardoor onze "starters" zich in het dagelijkse werk ondersteund voelen. Tijdens de workshops ontmoeten deze medewerkers elkaar en delen ze

als "lotgenoten" ervaringen. Dat scheidt een band, en ook buiten de workshops vinden ze elkaar om ervaringen uit te wisselen. Het tweede belangrijke onderdeel in de begeleiding, de inzet van een beeldcoach, is eveneens behouden gebleven.

In 2020 wordt het "format begeleidingsplan" voor deze medewerkers geëvalueerd.

10.6. *Formatie*

Een lichte daling van de (leerkracht)formatie (ten opzichte van 2018) was verwacht. Uiteindelijk is een stijging in formatie gerealiseerd van meer dan 10 fte. De stijging is veroorzaakt vanuit het gegeven dat wij aan de scholen de werkdrummiddelen voorgefinancierd hebben (zie paragraaf 16.8), van waaruit de scholen in hoofdzaak personeel hebben benoemd.

De scholen die te maken hadden met een dalend leerlingaantal hebben daarmee personeel kunnen behouden. Herplaatsing van medewerkers is binnen onze organisatie dan ook niet aan de orde geweest.

Op het bestuurskantoor is tijdelijk administratief personeel aangetrokken ter ondersteuning van de afdeling P&O en de functionaris gegevensbescherming (zie paragraaf 8)

10.7. *Pool interim medewerkers en flexibele schil*

De pool interim medewerkers blijft voorzien in een behoefte voor tijdelijke leerkrachten, zowel formatief als voor vervanging wegens ziekte/zwangerschap. We werven maandelijks nieuwe interim medewerkers om de pool in omvang op peil te houden. Aangezien we enerzijds constateren dat er een snelle doorstroming van deze medewerkers is naar structurele vacatures op onze scholen, en anderzijds onze interim medewerkers in toenemende mate op langlopende, formatieve plaatsen worden ingezet. Vanuit het laatstgenoemde hebben we vanuit de pool steeds minder mogelijkheden om in kortdurende vervangingen te voorzien. Op zo'n moment doen we een beroep op onze flexibele schil medewerkers, die richting ons bemiddeld worden vanuit een extern bureau. Helaas kan via deze weg ook niet altijd vervanging voor leerkrachten gevonden worden. Dat geldt met name in de piekperiode (januari- maart). De graad van vervanging door middel van inzet poolmedewerkers én flexibele schil ligt in die maanden namelijk rond de 90%. 10% van de aanvragen wordt dan niet gehonoreerd. In 2019 ging het om 304 dagdelen waar geen vervanging voor beschikbaar was (in 2018 382 dagdelen).

De voortdurende werving van interim medewerkers in 2019 heeft ertoe geleid dat er gemiddeld genomen 3,5 fte leerkrachten méér in de pool heeft gezeten dan in 2018 (van 15,2 naar 18,7 fte). Het doel om gemiddeld 20 fte in de pool te hebben blijft de doelstelling.

De in 2018 benoemde 'directeur in de pool' (wtf 0,5) voorziet in een behoefte. Gedurende geheel 2019 is deze directeur ingezet op scholen waar een directeur tijdelijk afwezig was vanwege ziekte, zwangerschap of als gevolg van het ontstaan van een vacature.

Aan leerkrachten met een ambitie om directeur te worden hebben we bewust een aanbod gedaan een tijdelijke leidinggevende positie in te nemen. Het is een mooie leerroute voor de betreffende medewerker, en een goede oplossing voor de school met een tijdelijke vacature. Het inhuren van een externe interim directeur is alleen in zeer specifieke situaties nog nodig. In 2019 heeft zich eenmaal een dergelijke situatie voorgedaan.

10.8. *Loopbaanontwikkeling*

Het bieden van perspectief in loopbaan draagt bij aan goed werkgeverschap. Daarom is functiedifferentiatie onderdeel van ons beleid. Nadat we vanuit deze gedachte in 2018 de lerarenfuncties hebben doorontwikkeld is in 2019 de functie 'directeur' onder de loep genomen. De binnen onze organisatie breed gevoerde dialoog daarover heeft ertoe geleid dat per 1 januari 2020 naast de bestaande directeursfunctie (D11) een tweede directeursfunctie in ons functiegebouw is opgenomen (D12). Deze functie is door een FUWASYS specialist gewaardeerd.

Vanaf 2020 zijn onze directeuren qua salaris ingepast in de nieuwe structuur. De tijdelijke arbeidsmarkttoelage die wij in 2019 aan onze directeuren hebben gegeven is vervallen. Afgesproken is om in 2020 te onderzoeken of verdere functiedifferentiatie binnen de directeursfunctie mogelijk is via een D13 functie. Onze aanpak loopt geheel in lijn met de nieuwe, eind 2019 afgesloten cao.

Met de ontwikkeling binnen de nieuwe directeursfunctie is een stap gezet om beloning tussen leerkracht- en directeurssalarissen meer in evenwicht te brengen.

Om harmonie in het gehele functiehuis te krijgen, wordt in 2020 ten aanzien van een aantal OOP-functies onderzoek naar voor ons gewenste aanpassingen c.q. eigen beleid gedaan.

In 2019 was er één vacature voor de directeursfunctie, aangezien een persoon gebruik heeft gemaakt van de pensioenregeling. De vacature is ingevuld via externe werving.

10.9. Transitievergoeding bij arbeidsongeschiktheid

In juli 2018 is de wet aangenomen waarin wordt geregeld dat werkgevers vanaf 2020 compensatie voor bij het ontslag van langdurig zieke werknemers betaalde transitievergoeding kunnen krijgen. Deze wet geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2015. Vanaf 1 april 2020 kan compensatie worden aangevraagd. We gaan van deze mogelijkheid gebruik maken.

10.10. Beleid inzake uitkeringen bij ontslag

Als er sprake is van ontslag of het niet voortzetten van een tijdelijke benoeming van een medewerker dan kan deze medewerker een eigen wachtgelder worden. We hebben hiermee te maken gehad. In de situaties dat er een herbenoemingsverplichting is wordt deze in acht genomen, en er wordt conform wet en regelgeving gehandeld.

Om werkloosheidskosten zoveel mogelijk te voorkomen is ons beleid met voortduring in te zetten op scholing, ontwikkeling en begeleiding van medewerkers. Als dat geen of onvoldoende effect heeft, wordt met de medewerker gezocht naar herplaatsingsmogelijkheden binnen of buiten onze organisatie. Hiermee hebben we in 2019 in een enkel geval te maken gehad. Het traject is steeds in samenspraak goed afgehandeld.

Is afscheid nemen van een medewerker in deze de enige optie, dan is ons beleid erop gericht dat gepaard te laten gaan met zo min mogelijk financiële consequenties voor de organisatie. In 2019 zijn er voor ons geen kosten ontstaan voor uitkeringen na ontslag.

10.11. Participatiewet (banenafspraak)

Deze wet, die ook van toepassing is op het onderwijs, moet leiden tot reguliere banen voor mensen met een arbeidsbeperking. We hebben nauwelijks medewerkers die vallen binnen deze doelgroep. In 2019 zijn geen acties ondernomen om het aantal te vergroten.

10.12. Aanpak lerarentekort

Het lerarentekort blijft landelijk de komende jaren de agenda bepalen. Ook wij gaan er meer en meer mee te maken krijgen. In 2019 merkten we dat in geval van het ontstaan van tussentijdse vacatures en (in de piekperiode jan.-maart) bij ziektevervangings het zoeken naar een vaste of tijdelijke collega meer moeite en meer tijd kostte. Ondanks de door onze medewerkers gedane inspanningen om in deze situaties oplossingen te vinden zijn er dat jaar leerlingen van onze scholen thuis gebleven of hebben op school niet het reguliere onderwijsprogramma kunnen volgen.

We hebben opnieuw ingezet op het 'boeien en binden' van medewerkers alsmede op het werven van nieuwe professionals. Om intern mobiliteit van medewerkers te faciliteren is in 2019 voor het eerst een interne banenmarkt georganiseerd, alwaar de vraag naar medewerkers gecombineerd is met medewerkers die interesse hebben in "mobiliteit". De banenmarkt is door iedereen binnen onze organisatie positief ontvangen en, krijgt in 2020 een vervolg.

Om de instroom van nieuwe leerkrachten te verhogen zijn in 2019 de volgende acties in gang gezet:

- Het zij-instroomtraject, dat we in 2018 in samenwerking met de hogeschool Windesheim hebben opgezet, is voortgezet. De voorlichtingsbijeenkomst over het traject trok veel belangstellenden (40 tot 50). Eind 2019 waren er acht zij-instromers bij ons werkzaam. In totaal gaat het om 4,7 fte (gemiddeld 2,0 fte over het hele jaar). Daarmee is nagenoeg de ruimte die we hiervoor in de begroting hadden gereserveerd gerealiseerd. We hebben subsidie aangevraagd die in het traject wordt aangewend voor de wervings- en opleidingskosten. De loonkosten gedurende de opleiding komen voor onze rekening.
- In samenwerking met de KPZ hebben we een herintreders- traject opgezet, bedoeld voor Pabo-afgestudeerden die na hun afstuderen niet in het onderwijs zijn gaan werken maar dat nu zouden willen. Daartoe zijn twee voorlichtingsbijeenkomsten geweest. De belangstelling was niet groot. Toch zijn er nu vijf herintreders (3 fte) bij ons werkzaam. Het traject is maatwerk, waarbij we per professional bekijken hoe hij/zij naast bevoegd, ook 'bekwaam en goed toegerust' wordt. De betrokkenen krijgen een baangarantie.
- Opzetten van het project 'Jong Catent' bedoeld om jonge afgestudeerden van de Pabo te interesseren om bij ons te komen en te blijven werken, door ze goed/op maat te faciliteren en te ondersteunen bij de start van hun loopbaan. En hen ruimte en ontwikkelmogelijkheden te geven passend bij hoe zij - binnen onze kaders- 'toekomstgericht' onderwijs vorm willen geven. Met betrekking tot het laatste hebben zij gewerkt aan de thema's: ICT, leren vanuit mysteries en omgevingsonderwijs.
- Samen met collega (PO en VO) bestuurders én Pabo's zoeken we naar regionale samenwerking. Samen hebben we een subsidie "Regionale Aanpak Lerarentekort" aangevraagd. Deze is toegekend. We werken aan de volgende thema's: samen werven, versneld voor de klas, herintreders en doorstroommogelijkheden c.q. perspectief bieden.

10.13. Stakingen

Ook wij hadden te maken met stakingen in het onderwijs. Stakingen gericht op een goed doel: het aantrekkelijk maken van het mooie beroep van leerkracht, door o.a. een verbetering van het salaris en aandacht voor de hoge werkdruk binnen het onderwijs. We hebben samen met de directeuren een actie op touw gezet onder het motto 'Onderwijs is onze toekomst'. Daarin zijn op de deelnemende scholen de deuren opengezet om de buitenwereld de schoonheid van het vak te laten zien en erover in gesprek te gaan.

Er zijn ook scholen/klassen gesloten omdat er werd gestaakt. En er zijn gesprekken gevoerd met ouders over het thema. Als bestuur onderschrijven we het doel waarvoor werd gestaakt, echter van het begin van de stakingen hebben we geen koppeling gelegd tussen het doel van de staking en het al dan niet financieel steunen van de stakers. Reden waarom het doel door ons wél werd gesteund maar de lonen van de stakers niet zijn doorbetaald.

11. Beleid

In 2019 zijn de volgende beleidsstukken, notities en reglementen opgesteld/geactualiseerd, besproken in het directeurenberaad dan wel vastgesteld:

- Beleid Schorsing en verwijdering;
- Stagebeleid;
- Code gedrag;
- Handreiking professioneel statuut;
- Regeling startende leraren;
- Familierelaties in relatie tot benoeming- en mobiliteitsbeleid;
- ICT ontwikkeling 2020;
- Passend onderwijs binnen Catent;
- Inkoopbeleid;
- Reglement verwerking persoonsgegevens.

Het reglement Internet en Sociale media door leerlingen heeft niet de instemming gekregen van onze GMR. We werken aan een herziene versie die in 2020 gereed zal zijn.

12. Verticale verantwoording:

We leggen als organisatie verticale verantwoording af aan degenen die toezicht houden. Intern rapporteren we aan de RvT. Extern leggen we allereerst verantwoording af aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Dit doen we door middel van het bestuursverslag/de jaarrekening. Tevens beoordeelt de Inspectie van het Onderwijs objectief de kwaliteit van het onderwijs dat in de scholen gegeven wordt, ziet toe op de naleving van de wet- en regelgeving, en ziet toe op het financieel beheer van onze scholen/organisatie.

Als maatschappelijke organisatie willen we ons handelen afstemmen op de behoeften van onze omgeving. Aan iedere school is dan ook een SchoolAdviesCommissie verbonden, die als klankbordgroep voor de directeur fungeert. Gericht op hetgeen in de lokale gemeenschap c.q. in de omgeving van de school speelt en dat van belang is om in ons onderwijs terug te laten komen.

Samenwerking met maatschappelijke- en andere organisaties is eveneens van belang. We werken samen met opleidingsinstituten in ons voedingsgebied, we onderhouden contacten met de brancheorganisatie en andere relevante netwerken, en zijn partner in het (regulier) bestuurlijk overleg met de gemeenten in ons voedingsgebied (bijv. gericht op de lokale educatieve agenda, passend onderwijs, ontwikkelingen in leerlingaantallen, strategische ontwikkeling, invloed richting landelijk beleid). Ons beleid wordt in relatie gebracht met hetgeen de partners voorstaan, en omgekeerd.

Onze organisatie is en blijft een invloedrijke speler in het lokale- en landelijke onderwijsveld en komt -met als uitgangspunt onze missie en visie- op voor de belangen van onze huidige en toekomstige leerlingen.

De uitdaging waar we voor staan is om "samenwerkingsrelaties" verder uit te bouwen om ervoor te zorgen dat kwalitatief onderwijs dicht bij huis gegarandeerd wordt. Mede in het kader van de daling van de bevolkingskrimp die zich in ons voedingsgebied afspeelt. Dit thema heeft impact op de leefvoorzieningen van/voor ouders en kinderen, en we bespreken met regelmaat de (regionale) ontwikkelingen die zich voordoen. Mede om die reden hebben we de start gemaakt de statuten van de stichting in lijn te brengen met hetgeen onze brochure "Identiteit" voorstaat. Waardoor het aangaan van samenwerking met besturen van een andere denominatie bespreekbaar wordt (zie paragraaf 5).

Altijd wordt geïnvesteerd in verbinding met ouders/verzorgers. De verbinding wordt gekenmerkt door ontmoeting vanuit eigen - én gezamenlijke verantwoordelijkheid.

M.b.t. 'Passend Onderwijs' participeerden we zoals eerder vermeld in zes samenwerkingsverbanden (SWV-den). In al deze samenwerkingsverbanden wordt gewerkt met het "schoolmodel", wat betekent dat (inhoudelijk en financieel) de verantwoordelijkheid voor het realiseren van passend onderwijs bij de individuele besturen behorend tot een SWV is gelegd. Per kalenderjaar wordt verantwoording (financieel en inhoudelijk) richting het SWV afgelegd. (zie voor overzicht samenwerkingsverbanden de bijlagen).

Eind 2018 is heeft een overleg plaatsgevonden op het ministerie van OCenW gericht op ons verzoek om met onze twee scholen uit te treden uit het samenwerkingsverband 2203 (Emmen e.o.). De reden van ons verzoek is tweeledig: allereerst vinden wij in dit SWV niet de kwaliteit die wij beogen. Als gevolg daarvan wordt door onze aldaar gevestigde scholen de gewenste expertise gezocht vanuit Catent dan wel vanuit een ander verband (SWV waar een onze SBO school ligt). Tussen ons en OCenW heeft veel correspondentie over dit "dossier" plaatsgevonden. Het 'dossier' is nog niet afgerond. We gaan ervan uit dat in 2020 deze afronding gestalte krijgt. Participatie in dit SWV loopt tijdens het nu lopende traject door.

13. Klachten

Het aantal formele klachten dat bij onze interne klachtencommissie (IKC) is binnengekomen is twee. Deze klachten hadden betrekking op onvrede over communicatie vanuit de betreffende scholen en pestgedrag (tussen leerlingen). Eén van de binnengekomen klachten is behandeld door de IKC en naar tevredenheid van alle partijen afgehandeld. De andere klacht is in overleg tussen ouders en directeur naar tevredenheid van de ouders afgehandeld.

Daar waar ouders zorg hadden over een situatie op de school hebben gesprekken plaatsgevonden tussen directeur en ouder, vertrouwenspersoon en ouder dan wel tussen CvB en ouder. Alle gesprekken hebben tot een voor alle partijen goed resultaat geleid.

14. Informatiebeveiliging en privacy

In 2019 zijn de volgende acties ondernomen met betrekking tot Informatiebeveiliging en privacy (IBP):

- Er is een Functionaris Gegevensbescherming benoemd.
- Intensief is ingezet op de bewustwording rondom informatiebeveiliging en privacy bij onze medewerkers. Hiervoor is een webinar georganiseerd. Toegelicht is hoe we omgaan met privacy en AVG. En de belangrijkste aandachtspunten zijn besproken die spelen bij het verwerken van persoonsgegevens.
- Er is een begin gemaakt met de schoolbezoeken waarin de FG met de teams in gesprek gaat over de invloed van de AVG op de dagelijkse werkzaamheden en de fysieke beveiliging van persoonsgegevens binnen de scholen. In het najaar van 2019 hebben negen schoolbezoeken plaatsgevonden. De overige scholen worden in 2020 bezocht.
- Het thema IBP is meermaals geagendeerd tijdens een directeurenberaad.
- Het reglement verwerking gegevens medewerkers is geactualiseerd.
- De medewerkers van de afdeling P&O en de FG hebben een training gevolgd over HRM&AVG.
- Het afsluiten van verwerkerovereenkomsten met partijen die in onze opdracht persoonsgegevens verwerken is voortgezet. De FG heeft hierover gesprekken gevoerd met partijen (zoals o.a. ParnasSys en KIVA) om tot afspraken en een overeenkomst te komen waar beide partijen zich akkoord mee konden verklaren.
- Een begin is gemaakt met het afsluiten van overeenkomsten met partijen waarmee we persoonsgegevens delen en waarbij die partij zelf verwerkingsverantwoordelijke is. Een

- dergelijke overeenkomst wordt een 'gegevensuitwisselingsovereenkomst' (GUO) genoemd. Een voorbeeld is de na zorgvuldig overleg afgesloten GUO met de Katholieke Pabo Zwolle.
- In overleg met de directeuren en de werkgroep privacy is een standaard intake- en aanmeldformulier voor leerlingen opgesteld dat we nu allemaal gebruiken
 - De FG heeft zich aangesloten bij de landelijke werkgroep IBP van de PO Raad.

15. Incidenten

Er hebben zich acht incidenten voorgedaan gerelateerd aan privacy. Drie incidenten zijn gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens als datalek. Twee van de gemelde datalekken hebben plaatsgevonden bij een aan ons gekoppelde verwerkende partij. Eén datalek heeft plaatsgevonden binnen de eigen organisatie waarbij een mail met daarin gevoelige persoonsgegevens naar een verkeerd mailadres was verzonden. In het laatstgenoemde geval zijn de betrokkenen op de hoogte gesteld van het incident. In de overige gevallen niet omdat er geen sprake was van (aanzienlijke kans op) ernstige nadelige gevolgen voor de betrokkenen. Alle acht incidenten zijn opgenomen in ons incidentenregister.

16. Financiën

We hechten aan kwalitatief goed onderwijs. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die met voortdurende inzet worden ingezet voor het verhogen van de kwaliteit. Daarom hebben we opnieuw ingezet op de kwantiteit én de kwaliteit (professionaliteit) van onze professionals in het primaire proces, op een gevarieerd - en een op hedendaagse maatschappelijke ontwikkelingen inspelend onderwijsaanbod, op borging van onze gekwalificeerde directeuren, en op voor personeel/leerlingen goede voorzieningen.

In de begroting voor 2019 was rekening gehouden met een lichte stijging van het leerlingenaantal van onze scholen. Deze heeft zich niet voorgedaan.

De ontwikkeling van het leerlingenaantal is als volgt:

Teldatum	Aantal leerlingen	Personele bekostiging
01-10-2017	4.930	Schooljaar 2018-2019
01-10-2018	4.913	Schooljaar 2019-2020
01-10-2019	4.883 ²	Schooljaar 2020-2021

(zie voor een gedetailleerd overzicht de bijlagen)

Omdat de bekostiging vanuit OCW nagenoeg geheel gebaseerd is op het leerlingenaantal op onze scholen, heeft verandering van het aantal leerlingen directe gevolgen voor onze inkomsten. Door regelmatig leerlingprognoses te maken en door vandaar uit tijdig in te spelen op het veranderend leerlingenaantal, is het ons gelukt om de financiële gevolgen van de zich richting de toekomst aftekende daling van het leerlingenaantal goed te (blijven) beheersen.

Wat betreft de toekomst ziet de verwachting van het leerlingenaantal er als volgt uit:

Prognose 01-10-2020	5.003	Schooljaar 2021-2022
Prognose 01-10-2021	4.976	Schooljaar 2022-2023
Prognose 01-10-2022	4.913	Schooljaar 2023-2024

Bovenstaand overzicht toont dat de lijn die we ingezet hebben betreffende anticiperen op de daling van het leerlingenaantal dient te worden voortgezet.

Mogelijk ontstaan er in de toekomst vormen van samenwerking met andere besturen. Mocht dit zich op enig moment gaan aandienen, dan gaat dat uiteraard invloed hebben op het hiervoor genoemde leerlingenaantal.

² Het leerlingenaantal van de school "Het Element" (45 leerlingen) die per 1-1-2020 onderdeel van onze stichting is geworden is hierin niet meegenomen. Inclusief het leerlingenaantal "Het Element" komen we uit op 4.926 leerlingen.

16.1. Vermogenspositie

	2018	2019
Rentabiliteit	4,0%	4,57%
Liquiditeit	2,23	2,59
Solvabiliteit 1	69,9%	71,3%
Weerstandsvermogen	16,8%	19,7%

- De rentabiliteit geeft de verhouding aan tussen het behaalde exploitatieresultaat ten opzichte van de totale baten. Deze ligt voor onze stichting in 2019 boven de geldende norm.
- Het kengetal liquiditeit (current ratio) is de verhouding tussen de 'vlottende activa' en de kortlopende schulden. Het geeft aan in hoeverre we in staat zijn om te voldoen aan de kortlopende verplichtingen. Een waarde groter of gelijk aan 0,75 is goed. In 2019 bedraagt onze liquiditeitsratio 2,59. Daarmee is aangetoond dat het totaal van de vorderingen voldoende is om aan de kortlopende schulden te kunnen voldoen.
- De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het 'eigen vermogen en het totale vermogen'. Het geeft aan in hoeverre wij in staat zijn om te voldoen aan onze lange termijnverplichtingen. 30% of hoger wordt als goed aangemerkt. Met een solvabiliteitsratio van 71,3% is het eigen vermogen ruim voldoende om de organisatie, in geval van opheffing, in staat te stellen aan haar verplichtingen te voldoen. Wordt het eigen vermogen minus de materiele vaste activa gedeeld door de totale baten van 2019, dan blijft voor tegenvallers een vrij beschikbaar weerstandsvermogen over van 19,7%.

Gelet op de in 2019 vastgestelde rentabiliteit, liquiditeit en solvabiliteit kan worden gesteld dat onze organisatie financieel gezond is en in voldoende mate in staat is om in de toekomst financiële tegenvallers op te vangen. Terwijl daarnaast conform in 2019 gemaakte afspraken in het kalenderjaar 2020 (extra) investeringen worden gedaan in de realisatie van toekomstbestendig onderwijs. In de meerjarenbegroting '20 e.v. is dit verwerkt

16.2. Resultaat en toelichting

We hebben het jaar afgesloten met een positief exploitatieresultaat van € 1.566.508,-. Daarmee is het exploitatieresultaat € 2.486.275,- positiever dan begroot. Belangrijke oorzaak hiervoor ligt in de extra ontvangen baten (zie hieronder bij 'Baten') die wij vooraf niet hebben kunnen incalculeren.

Het resultaat wordt toegevoegd aan de reserve. Hierbij dient duidelijk rekening gehouden te worden met hetgeen is genoemd op pagina 21 onder "ad a en d".

De reserve kan uitsluitend worden aangewend voor onderwijskundige doeleinden.

De extra inkomsten vanuit de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs worden binnen de algemene reserve gelabeld als reserve voor de 'kostenplaats Passend Onderwijs'. In 2019 is door het CvB het besluit genomen - en dit besluit is goedgekeurd door de RvT - om vanuit de reserve 'kostenplaats Passend Onderwijs' extra investeringen te doen in zowel het kalenderjaar 2019 als het kalenderjaar 2020.

Exploitatieresultaat

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Vershil	Realisatie 2018
3. Baten				
3.1 Rijksbijdrage OCW	33.227.765	31.942.245	1.285.520	31.629.275
3.2 Overige overheidsbijdragen	161.405	67.111	94.294	193.050
3.5 Overige baten	860.518	427.539	432.979	606.811
Totaal baten	34.249.688	32.436.895 ⁵	1.812.793	32.429.137
4. Lasten				
4.1 Personeelslasten	26.021.291	26.882.367	861.076	24.612.675
4.2 Afschrijvingen	1.495.203	1.459.953	35.250-	1.308.692
4.3 Huisvestingslasten	2.224.266	2.220.757	3.509-	2.239.654
4.4 Overige lasten	3.129.078	2.793.585	335.493-	2.995.897
Totaal lasten	32.869.838	33.356.662 ⁵	486.824	31.156.918
Saldo baten en lasten	1.379.850	919.766- ⁵	2.299.616	1.272.218
⁵ Financiële baten en lasten	186.658	-	186.658	4.759
Netto resultaat	1.566.508	919.766-	2.486.275	1.276.977

Baten

We zijn in belangrijke mate, te weten 97%, afhankelijk van de overheid (ministerie en gemeentes). De baten bestaan grotendeels uit de Rijksbijdragen van het OCW (97%). Bij deze inkomsten speelt het aantal leerlingen een belangrijke rol. Deze rijksbekostiging ligt 4% hoger dan de begroting en ook 5% hoger dan in 2017.

Het totaal valt o.a. - zoals hiervoor genoemd - hoger uit door de extra ontvangen baten, te weten:

- de referentiesystematiek over het schooljaar 2018/2019 (€ 315.000) en 2019/2020 (€ 480.000);
- de verwerking van de oploop in het budget voor functiedifferentiatie;
- winstuitkering onderwijsbureau Meppel (€ 40.000);
- extra gelden vanuit het convenant lerarentekort (€ 150 mln. Voor PO) bestemd voor arbeidsvoorwaarden vanuit de CAO onderhandelingen (€ 496.000 ontvangen in 2019, hiervan moeten we € 50.000 terug betalen in 2020 a.g.v. gewijzigde regelgeving nadat gelden reeds waren uitgekeerd);
- groebekostiging (€ 150.000);
- de extra baten ontvangen vanuit de Samenwerkingsverbanden (SWV) Passend Onderwijs. Dat de doorbetaalde bijdragen van de SWV hoger zijn uitgevallen wordt veroorzaakt doordat veel SWV eenmalige uitkeringen hebben gedaan i.v.m. het aldaar behaalde resultaat over 2018 en 2019 (totaal uitgekeerd € 150.000, =);
- een veel hogere bate gericht op grensverkeer Passend Onderwijs (aanvulling van € 174.000, =).

ad a en d:

De baten die samenhangen met de arbeidsvoorwaardelijke middelen 2019 en de bijzondere en aanvullende bekostiging moeten volledig als baten worden verantwoord in 2019. Omdat de

eenmalige uitkeringen worden uitgekeerd aan medewerkers die in januari 2020 in dienst zijn (uitkering in februari 2020) moeten de lasten worden verantwoord in 2020. Waardoor het resultaat 2019 fors toeneemt.

Voor 2020 is het resultaat daardoor omgekeerd: dan worden de lasten van de eenmalige uitkeringen verantwoord maar er zijn in dat kalenderjaar geen baten waarop die eenmalige uitkeringen zijn gebaseerd.

De overige overheidsbijdragen liggen 16% lager dan de realisatie in 2018 en de realisatie is 141% meer dan in 2019 was begroot. De stijging ten opzichte van de begroting wordt verklaard uit het feit dat er gelden ontvangen zijn ten behoeve van cultuur, gymonderwijs, aanleg groene pleinen, en muziek (niet vooraf voorziene subsidies). De daling t.o.v. 2018 wordt verklaard doordat er in 2018 een eenmalige bate van een gemeente i.v.m. buitengebruikstelling van een schoolgebouw was ontvangen.

De overige baten liggen 42% hoger dan in 2018 en de realisatie is 101% meer dan in 2019 was begroot. De vergoeding voor detachering ligt hoger dan begroot. Daarnaast is in 2019 een vordering opgenomen van € 217.000 op het UWV. Dit betreft een vordering ter compensatie van de betaalde transitievergoedingen voor medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan, welke in 2020 terug betaald wordt door het UWV. Deze laatste verklaart ook de stijging t.o.v. 2018.

Lasten

De realisatie van de totale lasten is ongeveer 1% lager dan de begroting en 6% hoger dan de lasten in kalenderjaar 2018.

De personele lasten zijn ten opzichte van de begroting 3% lager. In vergelijking met 2018 zijn deze kosten 6% hoger. De lonen liggen, als gevolg van de cao, hoger dan in 2018. Daarnaast is er meer personeel in dienst gekomen waar extra inkomsten tegenover staan zoals groei bekostiging en een stijging van de middelen voor verlaging van de werkdruk. De daling t.o.v. de begroting ligt in het feit dat er minder fte in dienst is dan begroot.

De redenen die daaraan ten grondslag liggen zijn:

- Een aantal scholen heeft de begrote taakstellingen eerder gerealiseerd dan begroot.
- Bij tijdelijke vacatures op scholen zijn interim poolers ingezet. Aangezien deze na afloop van de tijdelijke vacature terugvloeien naar de interim pool is de pool in de tussenliggende periode niet aangevuld.
- Voor arrangementen in het kader van passend onderwijs zouden leraarondersteuners worden "aangesteld". Onderwijsassistenten zouden daartoe worden omgeschoold. Het omscholingstraject heeft meer tijd in beslag genomen en daardoor zijn weinig leraarondersteuners benoemd;
- Daar waar scholen geen passend personeel kon vinden is gebruik gemaakt van extern personeel (payrollen).
- We hebben geïnvesteerd in een kwalitatief sterk traject voor zij instromers. Dit goed neerzetten heeft tijd gekost waardoor er in 2019 gemiddeld net iets minder zij instromers binnen onze organisatie zijn benoemd dan begroot.

De afgelopen jaren hebben we een personele voorziening gevormd voor mogelijk te betalen uitkeringen a.g.v. een negatieve toets door het participatiefonds. Omdat het participatiefonds in uitwerking van zaken ver achter liep, zouden voor ons de consequenties groot kunnen zijn. Inmiddels heeft het participatiefonds de achterstanden weggewerkt. Daarnaast zijn in 2019 de uitgestroomde personen "getoetst". Op basis van de nu bekende gegevens is er geen grond meer voor deze voorziening. In 2019 is er € 15.268,00 aan de voorziening onttrokken en het restant, zijnde € 52.219,00, is vrijgevallen ten gunste van het resultaat.

De afschrijvingslasten liggen 2% hoger dan begroot en 14% hoger dan in 2018. In 2019 is in totaal € 1.843.000, = (€ 1.848.000, = in 2018) geïnvesteerd. Er was € 1.932.000, = begroot. Er is ten opzichte van de begroting minder geïnvesteerd in leermiddelen; niet alle geplande methoden zijn daadwerkelijk vervangen aangezien (deels/vaker) wordt gekozen voor digitale methoden.

De huisvestingslasten zijn nagenoeg gelijk aan de kosten in 2018 en aan de lasten opgenomen in de begroting.

De overige lasten zijn ten opzichte van de begroting 12% hoger. Ten opzichte van 2018 zijn ze 5% hoger. Bij de baten zijn niet begrote subsidies binnen gekomen voor o.a. cultuur en muziek. De kosten worden geboekt onder overige lasten en waren dus ook niet begroot.

De kosten voor ICT leermiddelen liggen hoger dan begroot. Hier staan deels lagere afschrijvingslasten tegenover.

16.3. Treasurybeleid

Het treasurybeleid is conform het financieel beleid van onze stichting uitgevoerd. Het beleid is conform het voorschrift 'Beleggen en belenen' van het ministerie. Het gemiddeld gerealiseerd rendement bedraagt 1,9% in 2019 (2018 0,1%).

Een groot deel van de liquide middelen staat bij ASR vermogensbeheer. In een 'Onderwijs Fonds' worden de liquiditeiten van meerdere schoolbesturen door professionals van de ASR vermogensbeheer beheerd. Vanuit de voor ons belangrijke keuze betreffende betrouwbaarheid en waardevastheid van het Fonds (i.p.v. gegarandeerd hoge rendementen). De portefeuille van het Fonds bestond voor het grootste deel uit obligaties van financiële ondernemingen, inclusief zogeheten covered bonds (obligaties met een onderpand als extra zekerheid). In 2018 voldeed onze portefeuille niet meer geheel aan de wet- en regelgeving, alhoewel er een - erkend door OCW- overgangsregeling was afgesproken. In 2019 was dat ook nog het geval. In dat jaar zijn er meerdere contacten hierover geweest met ASR. De uitkomst van dit overleg is dat alle posities die onder de overgangsregeling vallen worden afgebouwd. Veel daarvan is eind 2019 al geregeld. Op 1 maart 2020 is de laatste positie die onder de overgangsregeling valt beëindigd.

De liquide middelen worden voor korte looptijden vastgezet zodat wij indien gewenst snel en gemakkelijk middelen aan het fonds kunnen onttrekken, t.b.v. het inzetten voor specifieke/noodzakelijke doeleinden.

16.4. Continuïteitsparagraaf

Toekomstige ontwikkelingen.

Kengetal	2019	2020	2021	2022
Personele bezetting ³ :				
- Bestuur/management	29,19	29,87	28,99	28,99
- Personeel primair proces (OP)	287,20	293,63	287,55	284,35
- Ondersteunend personeel (OOP)	48,13	46,05	44,56	44,25
Leerlingaantallen	4926 ⁴	5003	4976	4913

In de bovenstaande tabel valt te lezen dat er na 2020 opnieuw een lichte daling van het aantal leerlingen wordt verwacht. De terugloop in het verwachte aantal (O)OP is hier het gevolg van. In het kader van de daling leerlingaantal in het voedingsgebied van onze stichting wordt op lokaal niveau met voortdurende overleg over de toekomst van ons onderwijs c.q. van onze scholen. Scenario's van 'gezamenlijke huisvesting (o.a. met Stichting Kinderopvang Catent)', 'vormen van samenwerking tussen scholen/besturen' en/of 'fusies van scholen/besturen' worden hierbij onderzocht. Maatwerk per situatie is daarbij het uitgangspunt.

³ Betreft het aantal fte excl. verzuim. In de begroting is het aantal fte opgenomen incl. verzuim.

⁴ Leerlingaantal school "Het Element", die per 1-1-2020 tot onze Stichting behoort, is in deze cijfers meegenomen.

Meerjarenperspectief

Staat van Baten en Lasten	Werkelijk 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Baten					
Rijksbijdrage	€ 33.227.765	€ 33.198.661	€ 33.499.903	€ 33.685.056	€ 33.800.001
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 161.405	€ 92.788	€ 78.538	€ 77.668	€ 77.668
Overige baten	€ 860.518	€ 480.146	€ 444.021	€ 397.694	€ 398.575
Totaal Baten	€ 34.249.688	€ 33.771.595	€ 34.022.462	€ 34.160.418	€ 34.276.244
Lasten					
Personeelslasten	€ 26.021.291	€ 27.645.312	€ 27.331.888	€ 27.531.280	€ 27.545.981
Afschrijvingen	€ 1.495.203	€ 1.635.439	€ 1.511.486	€ 1.295.530	€ 1.282.281
Huisvestingslasten	€ 2.224.266	€ 2.356.067	€ 2.353.366	€ 2.341.874	€ 2.353.744
Overige lasten	€ 3.129.078	€ 2.868.785	€ 2.804.693	€ 2.763.192	€ 2.758.973
Totaal Lasten	€ 32.869.838	€ 34.505.603	€ 34.001.433	€ 33.931.876	€ 33.940.979
Saldo Baten en lasten gewone bedrijfsvoering	€ 1.379.850	- € 734.008	€ 21.029	€ 228.542	€ 335.265
Saldo Financiële bedrijfsvoering	€ 186.658	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal resultaat	€ 1.566.508	- € 734.008	€ 21.029	€ 228.542	335.265

De hiervoor weergegeven meerjarenbegroting 2020 e.v. is door het CvB in januari 2020 vastgesteld en door de RvT goedgekeurd.

De begrote Rijksbijdrage OCW voor 2020 ligt iets lager dan de gerealiseerde baten van 2019. In 2019 zijn de extra deels eenmalige baten van het ministerie verwerkt (zie pagina 16 onder a en d). Ondanks de stijging van het leerlingaantal blijven de baten gelijk. De daling van de overige overheidsbijdragen komt doordat er in 2019 veelal incidentele baten zijn ontvangen welke niet langjarig worden verwacht. De daling van de overige baten is een gevolg van het feit dat detachingsvergoedingen teruglopen. Daarnaast zijn hier de vergoedingen/compensatie voor (eerder) betaalde transitievergoedingen opgenomen.

Door onvoorziene (rijks)bijdragen is het resultaat 2019 hoger dan begroot. Zoals eerder vermeld op bladzijde 20 zijn er - naast onvoorziene bijdragen vanuit het rijk - uit de verschillende samenwerkingsverbanden waar we toe behoren reserves uitbetaald. En we hebben een hogere bijdrage grensverkeer speciaal basisonderwijs ontvangen dan begroot (zie ook bladzijde 20). Om te voorkomen dat ons eigen vermogen te groot wordt is er in 2019 voor gekozen om zowel in kalenderjaar 2019 als in het kalenderjaar 2020 middelen vanuit het eigen vermogen in te zetten voor afgebakende projecten. Zie bladzijde 26.

In 2020 zijn we - voordat het traject "goedkeuring bestuursverslag/jaarrekening" was afgerond - geconfronteerd met de uitbraak van het coronavirus. In het bestuursverslag van 2020 gaan we in op de impact/gevolgen die dit heeft gehad op het onderwijs in onze scholen en eventueel daaraan gekoppelde uitgaven. In paragraaf 16.5 duiden we (kort) enig risico gericht op dit thema. Gezien de stand van zaken op het moment van afronden van dit bestuursverslag voorzien we geen gevolgen van mogelijke effecten van deze crisis voor de continuïteit van de onderwijsinstellingen behorende tot Stichting Catent.

Op basis van de meerjarenbegroting volgt hier de geprognosticeerde balans voor de komende vier jaar.

Balansprognose	Werkelijk 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Activa					
immateriele vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
materiele vaste activa	€ 9.364.241	€ 10.860.481	€ 10.344.120	€ 9.845.931	€ 9.461.141
financiële vaste activa	€ 5.766.112	€ 5.766.112	€ 5.724.445	€ 5.682.778	€ 5.641.111
Totaal vaste activa	€ 15.130.353	€ 16.626.593	€ 16.068.565	€ 15.528.709	€ 15.102.252
voorraden	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
vorderingen	€ 2.434.541	€ 992.458	€ 994.735	€ 982.202	€ 984.278
effecten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
liquide middelen	€ 5.053.995	€ 3.189.572	€ 4.150.408	€ 4.780.158	€ 5.298.276
Totaal vlottende activa	€ 7.488.536	€ 4.182.030	€ 5.145.143	€ 5.762.360	€ 6.282.554
Totaal Activa	€ 22.618.889	€ 20.808.623	€ 21.213.708	€ 21.291.069	€ 21.384.806
Passiva					
algemene reserve	€ 13.846.306	€ 13.112.298	€ 13.133.326	€ 13.361.868	€ 13.697.134
bestemmingsreserve publiek	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
bestemmingsreserve privaat	€ 2.273.548	€ 2.273.548	€ 2.273.548	€ 2.273.548	€ 2.273.548
Totaal eigen vermogen	€ 16.119.854	€ 15.385.846	€ 15.406.874	€ 15.635.416	€ 15.970.682
voorzieningen	€ 3.596.575	€ 2.381.327	€ 2.814.095	€ 2.673.901	€ 2.434.919
langlopende schulden	€ 12.829	€ 9.926	€ 7.023	€ 4.120	€ 1.217
kortlopende schulden	€ 2.889.631	€ 3.031.524	€ 2.985.716	€ 2.977.632	€ 2.977.988
Totaal overige passiva	€ 6.499.035	€ 5.422.777	€ 5.806.834	€ 5.655.653	€ 5.414.124
Totaal Passiva	€ 22.618.889	€ 20.808.623	€ 21.213.708	€ 21.291.069	€ 21.384.806

Het besteedbaar vermogen bestaat uit een algemene reserve en een bestemmingsreserve privaat. De resultaatbestemmingen worden in een meerjarenbegroting vastgelegd.

De mutatie van het eigen vermogen is het exploitatieresultaat.

De mutatie van de voorziening is gebaseerd op het verwachte onderhoud en jubilea voor de komende jaren. Dus de mutatie is de dotatie aan de voorziening en de geplande onttrekkingen, voor zowel binnen-, als buitenonderhoud als jubilea.

Eind 2019 hebben wij de facturen verstuurd naar de diverse samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs i.v.m. grensverkeer. Deze baten zijn begin 2020 ontvangen.

Verder is in 2019 de transitievergoeding als vordering opgenomen.

Het startkapitaal voor Kinderopvang Catent is (middels een leenovereenkomst aan de Kinderopvang toebedeeld) opgenomen onder financiële vaste activa.

Voor de komende jaren geldt onderstaand kasstroomoverzicht:

Kasstroom	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
- Resultaat voor financiële baten en lasten	-€ 734.008	€ 21.028	€ 228.542	€ 335.266
- Aanpassingen voor				
-- afschrijvingen	€ 1.635.439	€ 1.511.486	€ 1.295.530	€ 1.282.281
-- mutaties voorzieningen	-€ 1.215.248	€ 432.768	-€ 140.194	-€ 238.982
-- overige mutaties EV	€ -	€ -	€ -	€ -
- Veranderingen in vlottende middelen				
-- vorderingen	€ 1.442.083	-€ 2.277	€ 12.533	-€ 2.076
-- kortlopende schulden	€ 141.893	-€ 45.808	-€ 8.084	€ 356
Ontvangen interest	€ -	€ -	€ -	€ -
Betaalde interest	€ -	€ -	€ -	€ -
Buitengewoon resultaat	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten	€ 1.270.159	€ 1.917.197	€ 1.388.327	€ 1.376.845
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
(Des)investerings in immateriële vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -
(Des)investerings in materiële vaste activa	-€ 3.131.679	-€ 995.125	-€ 797.341	-€ 897.491
(Des)investerings in financiële vaste activa	€ -	€ 41.667	€ 41.667	€ 41.667
Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-€ 3.131.679	-€ 953.458	-€ 755.674	-€ 855.824
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie langlopende schulden	-€ 2.903	-€ 2.903	-€ 2.903	-€ 2.903
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-€ 2.903	-€ 2.903	-€ 2.903	-€ 2.903
Mutatie liquide middelen				
Beginstand liquide middelen	€ 5.053.995	€ 3.189.572	€ 4.150.408	€ 4.780.158
Mutaties liquide middelen	-€ 1.864.423	€ 960.836	€ 629.750	€ 518.118
Eindstand liquide middelen	€ 3.189.572	€ 4.150.408	€ 4.780.158	€ 5.298.276

De vermogenspositie van onze stichting is goed. Dit maakt dat er ruimte is om middelen vrij te maken voor onderwijskundige doeleinden en andere zaken die de kwaliteitsverbetering van de scholen en de stichting ten goede komen. Conform gemaakte afspraken in 2019 wordt in kalenderjaar 2020 (verder) ingezet op:

- Realiseren toekomstbestendig onderwijs vanuit de nieuw opgestelde toekomstvisie;
- Versterken opbrengstgericht werken;
- Inspelen op het zich in de nabije toekomst aftekenende lerarentekort;
- Inzetten op werving en behoud van kwalitatief personeel;
- Ondersteunen van organisatieveranderingen/samenwerkingsvormen.
- Verstevigen doorgaande lijn;
- Profileren scholen/stichting;
- Behouden professionele communicatie intern/met ouders;
- Ontwikkelen van onze professionals (o.a. Catent academie/Jong Catent);
- Investeren in ICT gebruik tijdens onderwijsleerproces;
- Implementeren Algemene Verordening Gegevensbescherming;
- Bieden van passend onderwijs middels de volgende (reeds lopende) projecten:
 - ontwikkelen van een stappenplan voor diagnosticeren van taal- en leesproblemen;
 - verrijkgroep opzetten in de omgeving Ommen/Dalfsen/Lemelerveld;
 - inzet deskundigheid bij begeleiding van leerlingen met een arrangement;

16.5. Risicoparagraaf

Risicomangement is een integraal onderdeel van onze organisatie. Het opstellen van een risicoanalyse stelt ons in staat om de risico's die het behalen van doelstellingen van de organisatie bedreigen, te identificeren, te prioriteren, te analyseren en te beheersen. Dit is een cyclisch proces. Op 1 maart 2018 is een notitie 'risicomangement' vastgesteld waarin gedegen en uitgebreid de risico's voor Catent staan beschreven. Risico management is een cyclisch proces.

Conform deze cyclus zouden we een actualisatie van de notitie maken in 2019. Gezien het wegvallen van een CvB lid en de transitie die zich in CvB in 2019/2020 aftekent is vastgelegd dat de actualisatie in 2020 gestalte krijgt.

In 2019 hadden we een aantal zaken uit de notitie d.d. 2018 centraal gesteld:

- Risico: Secularisering van de samenleving is bedreigend voor het willen zijn van een gemeenschap die de katholieke school is. Daartoe hebben we in 2019 aan de scholen ondersteuning geboden in het opnieuw definiëren van hun identiteit en de uitwerking daarvan. De beschrijving is vastgelegd in de per 1-1-2020 ingaande schoolplannen.
- Risico: Onderwijs/begeleiding in onze scholen sluit niet meer aan op de vragen die ouders hebben. We hebben hier in de klankbordsessies die we met stakeholders hebben gehouden m.b.t. de formulering van onze toekomstvisie uitgebreid bij stilgestaan. Met in de toekomstvisie een goed resultaat. Dit heeft een doorvertaling gekregen in de per 1-1-2020 ingaande schoolplannen.
- Risico: Ontwikkeling ICT: Is onze infrastructuur op orde en zijn onze medewerkers voldoende toegerust? En hoe worden sociale media zorgvuldig gebruikt? Qua infrastructuur inclusief devices voor leerlingen is in 2019 veel geïnvesteerd. Evenzo in scholing van onze medewerkers gericht op gebruik ondersteuning t.b.v. het onderwijsleerproces. Met betrekking tot het gebruik van sociale media is de dialoog opgestart en deze krijgt vervolg in 2020 (zie paragraaf 11).
- Risico: Kwantiteit/kwaliteit personeel: Er is ingezet op zij-instromers, her-intreders, binden van jonge mensen (zie paragraaf 10.12), begeleiding van startende leerkrachten (zie paragraaf 10.5) en dit alles in combinatie met inhoudelijke 'sterke' professionaliseringstrajecten (zie hiervoor aanvullend ook paragraaf 10.4)
- Risico: Hoge "ervaren" werkdruk door medewerkers. Met alle teams hebben we hier gesprekken over gevoerd. De werkdrukmiddelen hebben we "voorgefinancierd". Het thema blijft onder de aandacht. Na het medewerkerstevredenheidsonderzoek in 2020 bepalen we verdere acties.

Ten aanzien van risico's AVG is er veel opgepakt (zie paragraaf 14). Dit thema blijft met voortdurende aandacht vragen. 'Risico's' die in 2020 aandacht blijven vragen zijn:

- de daling van leerlingen op het platteland;
- ontwikkeling landelijk geconstateerde lerarentekort;
- de secularisering bij medewerkers m.b.t. onze levensbeschouwelijke signatuur;
- de snelle ontwikkeling van het gebruik van sociale media;
- kwetsbaarheid van onze ondersteunende diensten/sleutelfiguren in organisatie;

Medio 2020, wanneer de nieuwe voorzitter CvB is aangesteld, wordt de notitie d.d. maart 2018 in samenspraak met het volledig nieuwe CvB opnieuw bij-/vastgesteld.

Het coronavirus heeft voor een pandemie gezorgd die ook in Nederland heeft geleid tot een crisis. De crisis heeft over het verslagjaar 2019 geen gevolgen gehad gericht op (de voortgang en kwaliteit van)onderwijs, en op welzijn leerlingen en personeel. En heeft daarmee geen gevolgen voor de feitelijke situatie op balansdatum.

De in 2020 afgekondigde en geldende overheidsmaatregelen om het virus in te dammen hebben laten zien dat er duidelijke gevolgen voor de samenleving zijn. Gericht op ons onderwijs betekende dit dat wij onze scholen medio maart hebben moeten sluiten. Deze sluiting heeft tot gevolg gehad dat de continuïteit van het geven van (fysiek) onderwijs onder druk kwam te staan. Lesgeven op afstand moest gerealiseerd worden en in al onze scholen was dat op zeer

korte termijn ook daadwerkelijk de praktijk. Het vroeg veel extra afstemming tussen leerlingen, leerkrachten en de ouders.

De gevolgen van het lesgeven op afstand voor de resultaten van het onderwijs op de (middel)lange termijn zijn op dit moment niet in te schatten.

Voor het personeel was het op afstand moeten lesgeven een omslag die geheel andere voorbereiding en didactiek vroeg, vaak ook nog in combinatie met zorg voor het aan huis gebonden eigen gezin. Al onze medewerkers hebben het zeer voortvarend opgepakt en ontwikkelingen gericht op ICT ten behoeve van het onderwijs kwamen in een stroomversnelling. We nemen daarbij we waar dat de huidige wijze van lesgeven bij personeel een verzwaring van de taak geeft. Eventuele uitval door het vervullen van de zorgtaak thuis met de werktaak, c.q. gericht op ziekte of overbelasting zijn nu niet in te schatten.

Vanaf 11 mei 2020 hebben we de scholen gefaseerd weer mogen openen.

De leerkrachten zijn blij dat de kinderen voor 50% van de onderwijstijd per week weer naar school komen. En dat ze het leren op afstand op de andere dagen (dagen dat de kinderen thuis zijn) daarmee tevens niet alleen meer via digitale weg hoeven te laten plaatsvinden.

Op basis van de huidige informatie gaan we er vanuit dat de beschikbaarheid van lesmateriaal gericht op het "onderwijs op afstand" dat na 11 mei 2020 nog gedeeltelijk plaatsvindt, alsook de mogelijkheden gericht op (digitale) ondersteuning van leerlingen voldoende beschikbaar is en blijft.

Financieel verwachten we geen directe grote gevolgen op de inkomsten en uitgaven van Stichting Catent. Daarmee voorzien we ook geen gevolgen voor de continuïteit van de onderwijsinstellingen behorende tot Stichting Catent, zoals reeds aangegeven in paragraaf 16.4.

16.6. *Prestatiebox*

Er is een sterke samenhang tussen het stichtingsbeleid enerzijds en onze maatschappelijke opdracht anderzijds. Daarbij kan de maatschappelijke opdracht worden beschouwd als de resultante van de wensen van de stakeholders en de eisen die de overheid aan het onderwijs stelt.

Tevens richten wij ons op de ambities uit het bestuursakkoord 2014-2020: talentontwikkeling door uitdagend onderwijs, een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering, professionele scholen en doorgaande ontwikkellijnen zijn daar een onderdeel van. De gelden prestatiebox worden ten behoeve van deze zaken binnen onze organisatie ingezet. Daarbij werken wij met een eigen allocatiemodel, dat gebaseerd is op beleidsrijk (meerjaren) begroten (zie paragraaf 15.7). Corresponderend met eigen (integraal) beleid. En dat betekent (dus) ook dat beleid niet gebaseerd wordt op afzonderlijke, al dan niet toevallige beschikbare budgetten. De verantwoording over resultaten, in lijn met het stichtingsbeleid /de beleidsonderdelen en onze budgettering, zijn onderdeel van de integrale managementrapportages die op verschillende niveaus worden aangeleverd en besproken.

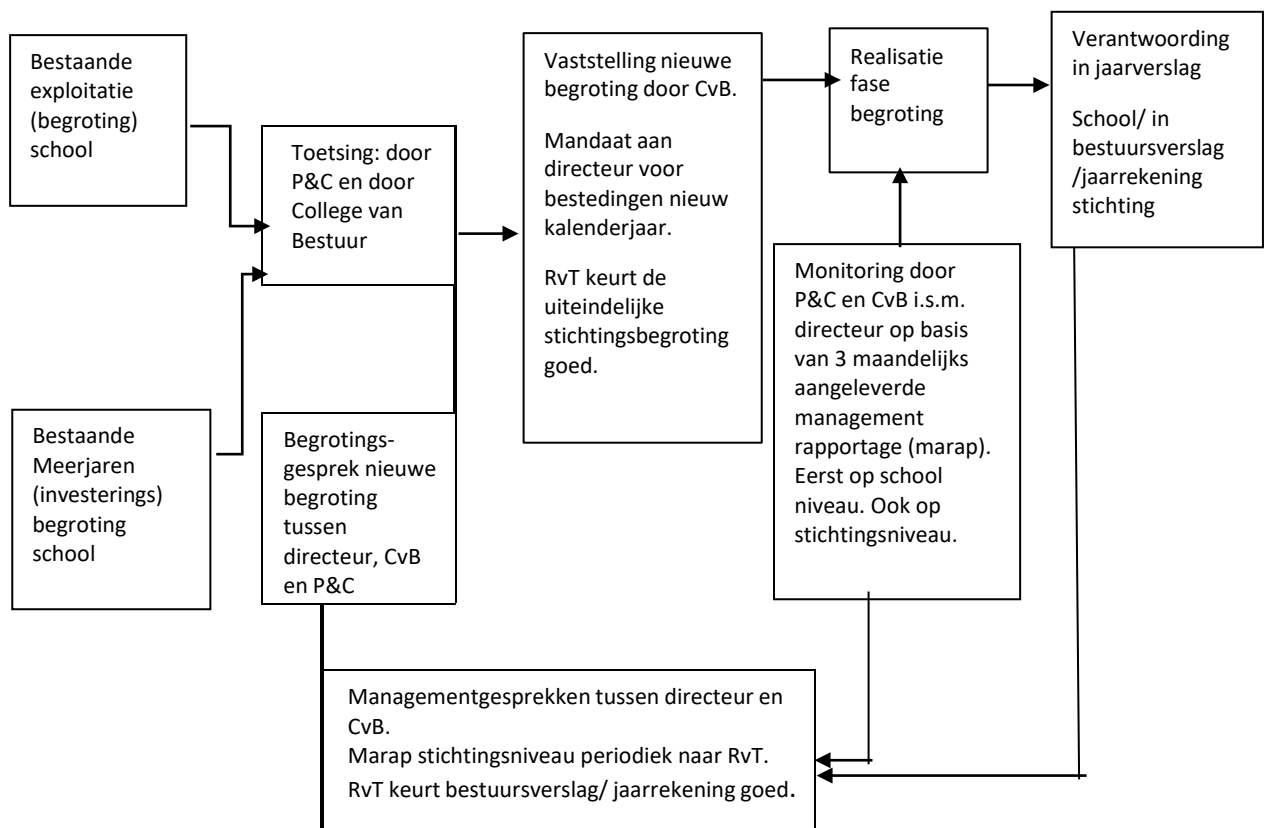
16.7. *Allocatiemodel*

Als bestuur ontvangen we vanuit OCW de financiële middelen, en zijn we er verantwoordelijk voor. We zijn één organisatie en in 2008 is reeds het besluit genomen dat de bekostiging van onze scholen plaats vindt vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid, vanuit onderlinge solidariteit en op grond van duidelijke criteria die geënt zijn op het voor onze organisatie vigerende beleid. Daarbij geldt:

- a. Uitgaven die een school niet rechtstreeks kan beïnvloeden worden centraal geregeld.
- b. De door het College van Bestuur vastgestelde schoolbegroting is leidend.
- c. Schoolontwikkeling wordt financieel ondersteund op basis van duidelijke plannen.
- d. Tussentijds en achteraf wordt verantwoording afgelegd over de behaalde resultaten.
- e. Verschillen in gemiddelde personeelslast per school zijn aanwezig. De berekening geschiedt op basis van de gemiddelde personeelslast van het aanwezige personeel gedurende het jaar.

- f. Iedere school ontvangt allereerst een "vaste voet" Een bepaald leerlingaantal vormt daarvoor de basis.
- g. Daarboven op ontvangt iedere school een basisbudget voor management en voor groepsbezetting.
- h. Er wordt gewerkt met de T- Systematiek.
- i. Voor iedere leerling boven het aantal dat de leidraad is voor de vaste voet ontvangt de school extra budget voor management en groepsbezetting.
- j. We gaan uit van een "gemiddelde groepsbezetting".
- k. Scholen ontvangen een vast professionaliseringsbudget.
- l. Scholen ontvangen alle bij de school behorende middelen materiele instandhouding, behoudens de kosten voor de dienstverlening administratiekantoor en de kosten die nodig zijn voor het buitenonderhoud.
- m. De middelen die vanuit OCW vanaf 1-8-2018 ter beschikking zijn gesteld gericht op het thema "werkdruk" zijn structureel in de schoolbegrotingen opgenomen op basis van het eindbudget (2022).
- n. Scholen met een leerlingaantal tussen de 85 en 145 leerlingen ontvangen de kleine scholentoeslag.
- o. Scholen waar medewerkers aanwezig zijn die ouderschapsverlof dan wel (oude/ overgangsregeling) BAPO hebben aangevraagd en verkregen ontvangen daartoe vergoeding.
- p. Scholen ontvangen een "preventief budget Passend Onderwijs". Dit wordt jaarlijks vastgesteld. Het leerlingaantal alsook het aantal gewicht-leerlingen speelt hierbij een rol.

Een planning- en control-cyclus voorziet in de toekenning van de budgetten aan de scholen en aan de verantwoording achteraf over de besteding ervan. Dit gaat volgens onderstaand schema. Onze toekomstvisie en de daarvan afgeleide school-/jaarplannen met bijbehorende begroting is leidend.



16.8. Verantwoording middelen taakzwaarte

De middelen die wij vanuit het ministerie voor dit thema ontvangen worden door ons als een steun in de rug beschouwd bij het verlichten van de door professionals beleefde taakzwaarte. Het onderwerp is besproken tussen directeuren en medezeggenschapsraden, naar aanleiding van daaraan voorafgaand gemaakte keuzes in schoolteams. In vergaderingen op de scholen in de teams is het thema inhoudelijk door de professionals verkend met op de meeste scholen een vooruitblik naar de lange termijn. Vandaaruit zijn er concrete afspraken gemaakt over de te nemen maatregelen die per school leiden tot een vermindering van de taakzwaarte.

Om tot overzichtelijke plannen te komen hebben de scholen een format gekregen waarmee op beknopte en overzichtelijke wijze het "Plan aanpak" kon worden vormgegeven. De uiteindelijke door de PMR goedgekeurde concrete plannen zijn bij het CvB ingediend, aldaar besproken en goedgekeurd.

Vijf en twintig scholen hebben daadwerkelijk de inzet van de middelen gezien voor de lange termijn, en als bestuur is deze inzet goedgekeurd. Daarbij is bij deze scholen "voorfinanciering"⁵ in de (meerjaren)begroting opgenomen. Bij de overige tien scholen is de financiering toegekend voor één jaar.

Financiële inzet:

Bestedingscategorie	Besteed bedrag 2019
Personeel	€ 909.000=
Materieel	€ 43.500
Professionalisering	€ 11.000,=
Overig	€ 6.000,=
Totaal	€ 969.500,=

Wat betreft personeel is veel geïnvesteerd in leraren die flexibel over de groepen worden ingezet zodat collega's ambulante kunnen zijn gericht op het doen van voor en nawerk betreffende het lesgeven. Ook zijn er leraarondersteuners/onderwijsassistenten benoemd zodat er in groepen "meer handen" beschikbaar zijn. En tenslotte hebben scholen gekozen voor vakleerkrachten dan wel inzet van specialisten (gedrag/taal/rekenen etc.).

Niet-financiële maatregelen

De scholen hebben heel bewust nagedacht over niet financiële maatregelen en deze in de plannen opgenomen. Samengevat gaat het dan om maatregelen als:

- Werken in units; met inzet ondersteunend personeel;
- Efficiënter, effectiever zaken regelen/oppakken;
- Aanpassen documenten die te maken hebben met administratie;
- Keuzes maken in te ondernemen activiteiten, en prioriteren;
- Aanwezige expertise/talenten in teams anders/breder inzetten (werken vanuit specialisme);
- Anders vergaderen;
- Effectiever gebruik ParnasSys;
- ICT als middel om administratieve zaken efficiënt op te pakken;
- Studiedagen benutten als 'werkbijeenkomsten';
- Gesprekken blijven voeren over uit te voeren taken versus taakuren (werkverdelingsplan);
- Toetsen anders inzetten;
- Studenten andere taken geven/aantal studenten uitbreiden;
- Blijvend teamgesprekken voeren gericht op werkdruk vermindering zonder inzet financiële middelen;
- Specialisme ouders inzetten.

⁵ De scholen hebben vanaf 1-8-2019 de middelen toebedeeld gekregen die formeel in 2022 voor hen beschikbaar zouden zijn.

16.9. *Inkoopbeleid*

In 2019 hebben we inkoopbeleid op-/vastgesteld. Het inkoopbeleid is een afgeleide van de visie die we hebben op onderwijs en organisatie, en al hetgeen daarvan is afgeleid. Het beleid beschrijft de specifieke eisen over duurzaam inkomen en sociale aspecten van inkoop. Doelstelling is dat we optimaal efficiënt en effectief omgaan met publieke middelen, en een integere en betrouwbare opdrachtgever zijn die leveranciers eerlijke en gelijke kansen biedt. Als CvB geven we centraal sturing aan het inkoopproces. In uitvoering is er een combinatie van centraal-decentraal inkopen. Strategische/bovenschoolse contracten worden centraal ingekocht. In samenwerking met de directeuren bepalen we wat decentraal door hen mag worden ingekocht en hoe.

16.10. *Europese aanbesteding*

In organisatorisch opzicht zijn wij een aanbestedende dienst. Voor in te kopen diensten en leveringen voor alle scholen wordt daarbij gekeken welke aanbestedingsprocedure moet worden doorlopen. We volgen daar bij de geldende wet- en regelgeving. Nationale – en Europese aanbestedingen vinden altijd op centraal niveau binnen onze organisatie plaats. In 2019 zijn de volgende aanbestedingen gedaan en/of voortgezet:

- Sinds eind 2016 participeren we, samen met meerdere besturen en het Onderwijsbureau Meppel, binnen het project Zonnescholen. De uitrol van dit project is gestart in 2017 en is voortgezet in 2018 en 2019.
- Voor het gebruik van multifunctionals is een nieuwe aanbesteding uitgezet in 2019. Deze is gewonnen door Konica Minolta. De overeenkomst is gesloten voor een periode van zestig (60) maanden ingaande op 1 oktober 2019 en derhalve eindigend op 30 september 2024. Deze overeenkomst kunnen we maximaal tweemaal met één optiejaar verlengen (t/m 30 september 2026).
- Energie voor Scholen m.b.t. gas en elektra is (conform lopende afspraken) in 2019 voortgezet. We hebben een nieuwe commitmentverklaring gericht op deelname aan de Europese aanbesteding Energie voor Scholen voor de periode van 2021 -2025 ondertekend.
- De aanbesteding voor ICT beheer via Heutink ICT is in 2019 voortgezet. De looptijd van deze aanbesteding is van 01-08-2016 tot 31-07-2021.
- De aanbesteding voor Audio Visuele middelen via Noordhuis KantoorSpecialisten heeft een looptijd van 01-08-2016 tot en met 31-07-2019. Deze aanbesteding hebben we verlengd met twaalf maanden (conform de binnen deze aanbesteding geldende afspraken).
- De Europese aanbesteding voor hardware bestaat uit een jaarlijkse minitender tussen twee aanbieders, zijnde ARP Nederland BV en Infotheek Groep B.V. De looptijd van de aanbesteding 2016 is van 01-08-2016 tot en met 31-07-2019. De betreffende aanbesteding kunnen we met maximaal drie maal twaalf maanden verlengen (t/m 31 juli 2022). In 2019 hebben we de aanbesteding verlengd met twaalf maanden. Daarbij is (opnieuw) een minitender uitgezet die is gewonnen door ARP Nederland. Deze partij heeft in 2019 al onze aangeschafte hardware geleverd.

17. **Huisvesting/duurzaamheid**

We willen duurzame, op ons onderwijs afgestemde gebouwen in stand houden. Daartoe hebben we de volgende zaken afgerond/opgepakt:

- Het nieuwe gebouw van de Prins Willem Alexander school in Ermelo is opgeleverd. Het bouwtraject is succesvol verlopen. De realisatie van een prachtig open en duurzaam gebouw dat aan alle moderne wensen en eisen voor onderwijshuisvesting voldoet is het resultaat. Het

gebouw ademt openheid en plezier in onderwijs uit. Medewerkers en leerlingen ervaren dit iedere dag!

- De architecten aanbesteding voor het Puzzelstuk in TUK heeft in december plaats gevonden. BDG architecten heeft de opdracht gekregen om een gebouw voor het Puzzelstuk en het dorpshuis in TUK te ontwikkelen.
- Er is een start gemaakt met het verbeteren van de luchtkwaliteit in een zevental scholen. Subsidies zijn hiervoor bij de verschillende gemeentes aangevraagd.
- Onderzoek heeft plaatsgevonden naar op welke wijze we op de daken van onze schoolgebouwen goed kunnen (blijven) schoonhouden, en wel op een zodanige wijze dat we lekkage aan daken voorkomen. Tevens hebben we besproken op welke wijze we kunnen/moeten voldoen aan voorgeschreven veiligheidseisen om daken te betreden. De onderzoeken hebben uitgewezen dat we op beide vlakken investeringen moeten doen. Verschillende offertes zijn opgevraagd bij bedrijven die de werkzaamheden uit kunnen voeren. Inmiddels is de opdracht tot uitvoering van de werkzaamheden afgegeven.
- Voor de controle op de brandblusapparaten is een nieuw contract afgesloten, waarmee we tegen een scherpere prijs goede controles laten plaatsvinden.
- De "brede verkenning onderwijshuisvesting" in de gemeente Zwolle is afgerond. Resultaat hiervan is o.a. dat het opstellen van de programma's van eisen voor de Geert Grote school en het Atelier zijn opgestart. "De Mevrouwen", een bureau gespecialiseerd in onderwijshuisvesting, heeft de opdracht gekregen om het PVE voor de beide scholen op inhoud en regie ter hand te nemen. Een actieve betrokkenheid van de teams, ouders en leerlingen zal hierbij worden georganiseerd.
- Het plan waarmee in 2018 is gestart om scholen van Catent te voorzien van zonnepanelen is afgerond met de plaatsing van panelen op de laatste (nu haalbare) scholen. Ondanks het feit dat op nog een aantal scholen panelen geplaatst zouden kunnen worden is dit niet gerealiseerd vanwege het feit dat op termijn voor de scholen nieuwbouw zal worden gerealiseerd of de daken simpelweg (nog) niet geschikt zijn voor plaatsing. Een eerste algemene resultaat van de plaatsingen laat zien dat de leveringsgaranties ruimschoots worden gehaald. In de energierekening van de scholen constateren wij daarnaast een behoorlijke daling van de energielasten. Het behaalde rendement stemt tot tevredenheid en laat zien dat de gedane investeringen zich ruimschoots terugbetalen. Gericht op de toekomst zal de opgedane ervaring basis zijn om plaatsing van panelen op alle scholen te onderzoeken en daar waar mogelijk uit te voeren.
- In het voorjaar 2019 is akkoord gegeven om de pilot betreffende energiebesparing uit te werken en te realiseren bij De Phoenix. Zodanig ook dat het voor de kinderen en de leerkrachten begrijpelijk, inzichtelijk c.q. zichtbaar is. Op een scherm in de school is zichtbaar gemaakt wat het verbruik is van bijvoorbeeld computers, digiborden, ventilatie, zonnepanelen enz.. Hierdoor is de bewustwording van energieverbruik erg groot geworden bij kinderen en personeel. De school heeft hierover zelf ook enkele projecten met de kinderen gemaakt. Uiteindelijk is er in 2019 flink wat KWh minder elektraverbruik is gerealiseerd en hebben de zonnepanelen hebben aardig wat KWh terug geleverd. In financiën zijn de energiekosten gehalveerd. De pilot is daarmee succesvol uitgevoerd bij een bestaand schoolgebouw. Het zou mooi zijn om dit verder uit te werken bij andere scholen en deze ervaring bij nieuwbouw of renovatie al mee te nemen in het voortraject.

De samenwerking bij dit alles met de afdeling huisvesting van het onderwijsbureau in Meppel uitstekend verlopen. De betrokkenheid van de medewerkers van het ObM met de Catent scholen is groot. Er is alom tevredenheid en waardering voor de wijze waarop er wordt samengewerkt.

18. Communicatie

Binnen een organisatie goed met elkaar communiceren is een van de belangrijkste kenmerken van een professionele cultuur: openheid, eerlijkheid, echt naar elkaar luisteren en proberen elkaar te begrijpen staat binnen onze organisatie centraal. De laatste jaren is door het vele gebruik van allerlei sociale media de noodzaak om goed te communiceren alleen maar toegenomen. En eveneens is het belangrijk(er) geworden ervoor te zorgen dat we onze communicatiekanalen veilig gebruiken. Mede om die reden zijn ook bepaalde beleidsstukken aangescherpt (zie paragraaf 11.)

In 2018 zijn we gestart met het werken binnen een eigen Office365/SharePoint omgeving. Daarmee is aangesloten bij het programma dat verschillende scholen al gebruikten. Communicatie met medewerkers/ouders krijgt nu meer en meer op een eenduidige wijze binnen de Stichting gestalte. Ook is het nu makkelijker om veilig te (gaan) "communiceren". Echter, we hebben geconstateerd dat nog niet alle medewerkers zich vertrouwd voelen om op een goede manier SharePoint te gebruiken. Scholing om goed gebruik te optimaliseren blijft daarom nodig.

Communicatie online met externen geschiedt o.a. middels onze in februari 2019 gereed gekomen nieuwe website en ons daaraan gekoppeld LinkedIn profiel. Actief worden daar nieuwsberichten verspreid, waarmee externen ontwikkelingen en/of good practices van de stichting en de scholen onder de aandacht gebracht krijgen.

In lijn van de website van Catent ontwikkelen alle scholen tussen 2019 en eind 2021 eveneens een nieuwe website. Waarop voor ouders de informatie te vinden is die voorheen in de schoolgids werd opgenomen. Ongeveer de helft van de scholen heeft inmiddels stappen gezet in de realisatie van een nieuwe website.

Zoals al eerder vermeld is op alle scholen het nieuwe schoolplan (2020-2022) gereed gekomen dat tevens per school vertaald is in een poster. De posters worden in 2020 op prominente plaatsen zichtbaar in de scholen en op het bestuurskantoor, zodat het gesprek met (nieuwe) ouders over de onderwijskundige speerpunten en – ontwikkelingen op ieder moment gevoerd kunnen worden.

Tot slot: eveneens in lijn van de site van Catent is de website voor de GMR ontwikkeld en een website voor de Stichting Kinderopvang Catent.

De communicatie met externen op stichtingsniveau wordt opgepakt door het CvB, in samenspraak ook met directeuren.

Communicatie met lokale partners en ouders is een zaak van de school.

Waar gewenst zijn beleidsstukken ondersteunend, en tevens worden er scholingsmodules aangeboden om de wijze van communicatie op dit niveau verder te optimaliseren.

19. Verslag Raad van Toezicht (RvT)

Ook in 2019 heeft onze Raad van Toezicht conform de statuten van Catent getoetst of het CvB bij de beleidsvorming en de uitvoering van de bestuurstaken oog houdt op het belang van de stichting in relatie tot de maatschappelijke functie van de stichting, en een zorgvuldige afweging maakt van de belangen van allen die bij de stichting betrokken zijn. Voorts heeft onze RvT uitvoering gegeven aan haar rol als toezichthouder, werkgever en sparringpartner voor het bestuur, daarbij de code van good governance hanterend.

Samenstelling RvT in 2019

De RvT kent een samenstelling die voldoende spreiding van deskundigheden en maatschappelijke achtergronden waarborgt. De RvT kent twee vaste commissies: de

auditcommissie en de remuneratiecommissie. Beide hebben een adviserende rol naar de voltallige RvT. De auditcommissie bespreekt met de financieel afgevaardigde uit het CvB en de accountant de begroting, de managementletter, de jaarrekening en het accountantsverslag. De remuneratiecommissie vervult de werkgeversrol voor het CvB.

Naast de vaste commissies hebben enkele individuele leden van de RvT een specifiek aandachtsgebied in portefeuille: mw. Verhoef-Cohen: onderwijs/kwaliteit, identiteit; mw. Petersen: personeel en organisatie; dhr. Van Kessel: identiteit. Over zaken die betrekking hebben op dit aandachtsveld bespreken zij - gevraagd of ongevraagd - met (een lid van) het CvB. Zij hebben op deze thema's een adviserende rol naar de voltallige RvT.

De RvT bestond in 2019 uit:

- De heer R.W.J. van Kessel, voorzitter, tevens voorzitter remuneratie commissie;
- De heer drs. J. van Iersel, vicevoorzitter, tevens lid auditcommissie.
- De heer D.J. Vreeswijk, lid remuneratie- en voorzitter auditcommissie, lid op voordracht van de GMR;
- Mevrouw M.J.E. Verhoef-Cohen;
- Mevrouw drs. P.A. Petersen;

Zittingstermijn

De leden van onze RvT treden periodiek af volgens een door de raad opgesteld rooster van aftreden. De leden worden voor maximaal twee termijnen van vier jaar benoemd. De RvT mag het rooster van aftreden te allen tijde wijzigen, als zij daarvoor geëigende redenen ziet die niet in tegenspraak zijn met de wet, statuten of landelijke governance code.

In de vergadering van 9 juli 2019 is de tweede herbenoeming van de voorzitter van de RvT vastgelegd tot 1 juni 2020. De reden hiervoor is gelegen in een aantal lopende dossiers die van groot belang zijn voor de organisatie: o.a. transitie CvB, discussie rondom identiteit, statutenwijziging. In 2020 wordt het traject voor zijn opvolging gestart.

Honorering

Per 1 januari 2015 is de Wet normering topinkomens (WNT-2) in werking getreden. Deze wet bepaalt de maximale vergoeding van bestuurders en de honorering van de toezichthouders in de(semi-)publieke sector. Het is aan de RvT om binnen de kaders van de WNT de hoogte van de vergoeding van haar leden te bepalen. In de vergadering van 26 januari 2016 is de honorering vastgesteld voor vier jaar (tot 1 januari 2020):

Honorering lid RvT: € 7.500,00 exclusief BTW per jaar;

Honorering voorzitter RvT: € 9.000,00 exclusief BTW per jaar;

De keuze voor de vergoeding is gebaseerd op de classificatie van de onderwijsinstelling in de WNT. Volgens de WNT-classificatie valt onze organisatie onder klasse D. De RvT heeft voor een lagere classificatie gekozen m.b.t. de eigen honorering.

Vergaderingen

De RvT is zeven maal in een reguliere vergadering bijeen geweest, samen met het CvB. Conform de jaarcyclus zijn stukken zoals het jaarplan, de (meerjaren)begroting, het bestuursverslag en de jaarrekening besproken en goedgekeurd. Naar aanleiding van de besprekingen van de begroting, de financiële maandrapportages en het bestuursverslag/jaarrekening heeft de RvT kunnen constateren dat ook in 2019 er sprake is geweest van een doelmatige besteding van de rijksmiddelen.

Voorafgaand aan die vergaderingen komt de RvT separaat bijeen en spreekt de agenda door, evenals lopende zaken die specifiek de RvT betreffen.

Naast de thema's hiervoor genoemd zijn de volgende onderwerpen besproken:

- Nieuwe statuten: door de RvT vastgesteld, echter passering van de nieuwe statuten bij denotariss heeft nog niet plaatsgevonden. Er loopt nog een traject met de Nederlandse Katholieke Schoolraad (NKSr) betreffende de exacte formulering van een passage in de statuten (samenstelling CvB/RvT).
- Besluit tot oprichting Stichting Kinderopvang Catent.
- Statuten en Reglementen Stichting Kinderopvang Catent. Door de RvT vastgesteld.
- Overeenkomst van geldlening van Stichting Catent aan Stichting Catent Kinderopvang. Akkoord door RvT.
- Besluit CvB betreffende fusie tussen Stichting 1^e Montessorischool Hoogeveen en Stichting Catent per 1 januari 2020. Goedgekeurd door de RvT.
- Besluit CvB aanpassing meerjarenbegroting a.g.v. aanpassing Kostenpost Passend Onderwijs. Goedgekeurd door de RvT.
- Aanwijzing van de accountant zoals bedoeld in artikel 393/eerste lid/boek 2 Burgerlijk Wetboek, die verslag uitbrengt aan de toezichthouder.
- Allocatiemodel. Aanpassing van het model is goedgekeurd door de RvT voor vier jaar (tot 2023).
- Aanpassing treasury statuut. Goedgekeurd door de RvT.
- Overdracht van de dislocatie van de Heilig Hartschool van de gemeente Dalfsen aan Catent. Akkoord door RvT.
- Grondruil KBS de IJsselster en Boni Supermarkt IJsselmuiden. Goedgekeurd door de RvT.
- Buitengebruikstelling voormalig schoolgebouw Prins Willem Alexanderschool Ermelo. Goedgekeurd door de RvT.
- Inhoudelijke zaken betreffende de beleidsterreinen identiteit, onderwijs(kwaliteit) en personeel: als sparringpartner van het CvB.

Transitie CvB Catent

Zoals eerder in dit verslag gemeld is het transitieproces CvB in volle gang. In dit kader heeft de RvT, met instemming van de GMR, een procedure en functieprofiel vastgesteld voor de werving van een nieuw lid CvB. Voor de begeleiding bij de werving en selectie is een extern bureau ingehuurd. Per 1 mei is door de RvT het nieuwe lid CvB benoemd, zijnde de heer J. Kroon.

Eind 2019 is ook de procedure en het functieprofiel voor de werving van een nieuwe voorzitter CvB opgesteld. De afronding van deze laatste wervings- en selectieprocedure vindt plaats begin 2020.

Tenslotte

Aan het einde van dit feitelijke verslag willen we stilstaan bij de ontwikkelingen in de samenstelling van het CvB in het achterliggende jaar. Begin 2019 is het gewaardeerde lid van het CvB, de heer

L. Boschman ons helaas overleden. Tot het laatste moment heeft hij zich met uiterste gedrevenheid ingezet. We zijn dankbaar voor wat hij heeft bijgedragen in de jaren dat hij als lid van het CvB werkzaam was voor onze organisatie.

Tijdens de ziekte en na het overlijden van de heer Boschman hebben mw. C. Servaes en mw. M. Welten als overige leden CvB met z'n tweeën veel werk verzet en enorme inzet getoond om alle bestuurlijke taken en verantwoordelijkheden te borgen en te continueren. Zij hebben zich gezamenlijk met grote professionaliteit, deskundigheid, collegialiteit en betrokkenheid ingezet voor de organisatie. Op deze plaats willen wij als RvT nadrukkelijk onze erkentelijkheid en waardering daarvoor uitspreken.

In mei 2019 is de heer J. Kroon toegetreden als lid van het CvB (zie ook hiervoor). De RvT is blij met zijn komst en ziet uit naar een plezierige voortzetting in de samenwerking met hem.

Als RvT prijzen we ons gelukkig met dit

CvB! Namens de RvT, Rob van Kessel

Voorzitter



Plezier in leren



Vanuit nieuwsgierigheid



Samen met anderen



Met een stevige basis

Stichting Catent

Financieel jaarverslag 2019

1-5-2020



Plezier in leren



Vanuit nieuwsgierigheid



Samen met anderen



Met een stevige basis

Inhoudsopgave

Toelichting op onderdelen van het jaarverslag	Pagina
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	41
Jaarrekening	
Balans per 31 december 2019	42
Staat van baten en lasten over 2019	44
Kasstroomoverzicht	45
Toelichting behorende tot de jaarrekening:	46
Grondslagen	46
Toelichting op de balans per 31 december 2019	49
Niet uit de balans blijkende verplichtingen	52
Gebeurtenissen na balansdatum	52
Model G, Overzicht doelsubsidies OCW	53
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019	54
Overzicht verbonden partijen	57
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	58
Bestemming van het resultaat	60
Gegevens over de rechtspersoon	61
Overige gegevens	
Controleverklaring	62

Financiële kengetallen

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

<u>Kengetallen</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>
<u>Rentabiliteit</u> <i>Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.</i> De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van eeninstelling elkaar in evenwicht houden.	5%	4%
<u>Current ratio</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. Een waarde tussen de 1,5 en 2 is goed. Ligt de waarde boven de 1,5 dan is de organisatie in staat aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen.	2,59	2,23
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	71,3%	69,9%
<u>Solvabiliteit 2</u> <i>Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	87,2%	86,1%
<u>Weerstandvermogen</u> <i>(Eigen vermogen minus Materiele vaste activa) / Totale baten</i> Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	19,7%	16,8%
Aantal leerlingen per teldatum 1-10 (t-1)	4.913	4.930
Gemiddeld aantal FTE (exclusief vervanging)	364,52	353,51
<u>Personeelskosten per FTE</u>	71.386	69.624

A.1.1 Balans per 31 december 2019

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2019	31 december 2018
1.2	Materiële vaste activa	9.364.241	9.101.801
1.3	Financiële vaste activa	5.766.112	5.329.452
	Totaal vaste activa	15.130.352	14.431.253
1.5	Vorderingen	2.434.541	2.481.553
1.6	Effecten	-	-
1.7	Liquide middelen	5.053.996	3.908.737
	Totaal vlottende activa	7.488.538	6.390.290
	Totaal activa	22.618.890	20.821.543

2.	Passiva	31 december 2019	31 december 2018
2.1	Eigen vermogen	16.119.854	14.553.347
2.2	Voorzieningen	3.596.574	3.381.646
2.3	Langlopende schulden	12.829	14.566
2.4	Kortlopende schulden	2.889.632	2.871.984
Totaal passiva		22.618.890	20.821.543

A.1.2 Staat van baten en lasten
over 2019

	Realisatie 2019	Begroting2019	Realisatie 2018
3. Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	33.227.765	31.942.245	31.629.275
3.2 Overige overheidsbijdragen	161.405	67.111	193.050
3.5 Overige baten	860.518	427.539	606.811
Totaal baten	34.249.687	32.436.895	32.429.137
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	26.021.291	26.882.367	24.612.675
4.2 Afschrijvingen	1.495.203	1.459.953	1.308.692
4.3 Huisvestingslasten	2.224.266	2.220.757	2.239.654
4.4 Overige lasten	3.129.078	2.793.585	2.995.897
4.5 Doorbetalingen aan schoolbesturen	-	-	-
Totaal lasten	32.869.838	33.356.662	31.156.918
Saldo baten en lasten	1.379.849	919.766-	1.272.218
5 Financiële baten en lasten	186.658	-	4.759
Netto resultaat	1.566.507	919.766-	1.276.977

A.1.3 Kasstroomoverzicht

	2019	2018
Kasstroom uit operationele activiteiten Resultaat		
voor financiële baten en lasten	1.379.849	1.272.217
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	1.495.203	1.308.692
- Mutaties voorzieningen <i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>	214.928	216.618
- Vorderingen	47.012	464.385-
- Kortlopende schulden	17.648	555.671
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>3.154.641</u>	<u>2.888.814</u>
Betaalde interest	<u>1-</u>	<u>2</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	3.154.639	2.888.816
Kasstroom uit investeringsactiviteiten (Des)investeringen		
materiële vaste activa	1.757.643-	1.884.992-
(Des)investeringen financiële vaste activa	250.000-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>2.007.643-</u>	<u>1.884.992-</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten Mutatie		
overige langlopende schulden	1.737-	1.737-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>1.737-</u>	<u>1.737-</u>
Mutatie liquide middelen	1.145.259	1.002.087
Beginstand liquide middelen	3.908.737	2.906.653
Mutatie liquide middelen	<u>1.145.259</u>	<u>1.002.087</u>
Eindstand liquide middelen	<u><u>5.053.996</u></u>	<u><u>3.908.740</u></u>

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

De activiteiten van Catent, stichting voor onderwijs en begeleiding, statutair gevestigd te Zwolle bestaat uit het geven van primair onderwijs in de provincies Friesland, Drenthe, Overijssel en Gelderland. In 2019 zijn er 34 scholen, waarvan er twee scholen zijn voor speciaal basisonderwijs.

Algemeen

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

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

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

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

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

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

De kosten van groot onderhoud worden in de jaarrekening verwerkt middels een voorziening grootonderhoud. De grondslagen zijn opgenomen onder de grondslagbeschrijving van voorzieningen.

De activeringsgrens is: € 500,-

Het systeem van afschrijvingen

is als volgt: Gebouwen,

bestaande uit:

-Gebouwen 3% en 5% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

-Inventaris 5% en 10% van de aanschafwaarde

-ICT 20% en 33% van de aanschafwaarde

-Technische inventaris 5% van de

aanschafwaarde Overige vaste

bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

- Onderwijsleerpakket 11% en 13% van de aanschafwaarde
- Vervoermiddelen 20% van de aanschafwaarde

Financiële vaste activa

Bij eerste verwerking worden de leningen en vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen. De onder de financiële vaste activa opgenomen obligaties worden, voorzover ze worden aangehouden tot het einde van de looptijd, gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs of lagere marktwaarde. Obligaties die niet tot het einde van de looptijd worden aangehouden, worden gewaardeerd tegen marktwaarde. Aandelen worden gewaardeerd tegen marktwaarde.

Vorderingen

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

Liquide middelen

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

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserves

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

Voorzieningen

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

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

Schattingswijziging discontovoet:

In verband met de gedaalde marktrente is de discontovoet vanaf 2019 verlaagd naar 1%. Het percentage is gebaseerd op de van overheidswege vastgestelde risicovrije reële discontovoet in maatschappelijke kosten - batenanalyses voor investeringsprojecten. Door de verlaging is de voorziening toegenomen met 15%.

De overige personele voorziening is gevormd voor kosten als gevolg van afvloeiing van personeel en langdurig zieken. Op basis van gegevens van het participatiefonds wordt bepaald van welke mensen de uitkering verhaald zal gaan worden op Stichting Catent. De schatting is gedaan door het CvB en als waarneming is gekozen 70% van het laatst genoten jaarloon.

De voorziening voor langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk

niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

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

Langlopende en kortlopende schulden

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



Pensioenen

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

Grondslagen voor

resultaatbepaling Baten

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

Lasten

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

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2019
1. Activa
1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde per 31 december 2018	Afschrijvingen tot en met 31 december 2018	Boekwaarde per 31 december 2018	Mutaties 2019				Aanschaf- waarde per 31 december 2019	Afschrijvingen tot en met 31 december 2019	Boekwaarde per 31 december 2019
				Investerings	Desinves- teringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.765.677	735.458-	1.030.218	94.923	0-	85.753-	0	1.860.599	821.211-	1.039.388
1.2.2 Inventaris en apparatuur	14.660.260	7.596.567-	7.063.693	1.528.100	39.938-	1.195.695-	0-	16.148.421	8.792.262-	7.356.159
1.2.3 Overige vaste bedrijfs- middelen	2.608.713	1.645.794-	962.919	104.483	0-	213.755-	0	2.713.197	1.859.549-	853.647
1.2.4 MVA in uitvoering en vooruitbetalingen	44.971	-	44.971	115.047	44.971-	-	-	115.047	-	115.047
1.2.5 Niet aan het proces dienstbare MVA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	19.079.621	9.977.820-	9.101.801	1.842.553	84.909-	1.495.203-	0-	20.837.264	11.473.023-	9.364.241

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

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

1.3 Financiële vaste activa

	Boekwaarde per 31 december 2018	Mutaties 2019			Boekwaarde per 31 december 2019
		Investerings	Desinves- teringen	Resultaat	
1.3.6 Effecten:					
Overige effecten	5.329.452	-	-	186.659	5.516.112
1.3.7 Overige vorderingen	-	250.000	-	-	250.000
Totaal	5.329.452	250.000	-	186.659	5.766.112

De overige effecten betreft participaties in het liquiditeitsfonds van ASR. Deze zijn gewaardeerd tegen marktwaarde. De overige vorderingen is een lening aan Stichting Kinderopvang Catent. Deze is uit privaat vermogen verstrekt en loopt tot 01-09-2025. Het rentepercentage bedraagt 5% per jaar. Er zijn geen zekerheden gesteld. De lening zal worden afgelost voor einde looptijd.

1.5 Vorderingen

	31 december 2019	31 december 2018
1.5.1 Debiteuren	12.857	813
1.5.2 Vorderingen OCW	1.346.888	1.295.341
De vordering OCW heeft betrekking op de overlopende posten vanuit de personele lumpsum, impulsgebieden en personeels- en arbeidsmarktbeleid.		
1.5.6 Overige overheden	282.712	956.915
1.5.7 Overige vorderingen	67.749	51.699
<i>Overige overlopende activa</i>	<u>724.335</u>	<u>176.785</u>
1.5.8 Overlopende activa	724.335	176.785
Totaal Vorderingen	<u><u>2.434.541</u></u>	<u><u>2.481.553</u></u>

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

	31 december 2019	31 december 2018
1.7.1 Kasmiddelen	935	2.307
1.7.2 Banken	5.052.186	3.905.351
1.7.4 Overig	<u>876</u>	<u>1.079</u>
	<u><u>5.053.996</u></u>	<u><u>3.908.737</u></u>


2.1 Eigen vermogen

	Boekwaarde per 31	Mutaties 2019			Boekwaarde per 31 december 2019			
		december 2018	Bestemming resultaat	Overige mutaties				
2.1.1	12.225.168	1.621.138	-	13.846.306				
2.1.3	2.328.179	54.631-	-	2.273.548				
	<u>14.553.347</u>	<u>1.566.507</u>	<u>-</u>	<u>16.119.854</u>				

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen en middels het private resultaat over 2019. De private geldstromen bestaan hoofdzakelijk uit ouderbijdragen en baten van goede doelen.

2.2 Voorzieningen

	Boekwaarde per 31 december 2018	Mutaties 2019			Boekwaarde per 31 december 2019	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
		Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval			
2.2.1	238.819	57.305	35.392-	55.244-	205.488	38.093	167.395
	<i>Jubilea</i>	<i>168.307</i>	<i>57.305</i>	<i>20.124-</i>	<i>-</i>	<i>205.488</i>	<i>38.093</i>
	<i>Overig personeel</i>	<i>70.512</i>	<i>-</i>	<i>15.268-</i>	<i>55.244-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
2.2.3	3.142.827	743.853	495.593-	-	3.391.087	1.979.501	1.411.586
	<i>Onderhoud</i>	<i>3.142.827</i>	<i>743.853</i>	<i>495.593-</i>	<i>-</i>	<i>3.391.087</i>	<i>1.979.501</i>
	<u>3.381.646</u>	<u>801.158</u>	<u>530.985-</u>	<u>55.244-</u>	<u>3.596.575</u>	<u>2.017.594</u>	<u>1.578.981</u>

2.3 Langlopende schulden

	Boekwaarde per 31 december 2018	Mutaties 2019			Boekwaarde per 31 december 2019	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar
		Aangegane leningen	Aflossingen	Aflossings- verplichting			
2.3.5	14.566	-	1.737-	-	12.829	12.829	12.829
	<u>14.566</u>	<u>-</u>	<u>1.737-</u>	<u>-</u>	<u>12.829</u>	<u>12.829</u>	<u>12.829</u>

De lening betreft een verrekening met de Gemeente Steenwijk inzake de Clemensschool. Er zijn geen zekerheden gesteld, er zijn geen aflossingsverplichtingen en er wordt geen rente betaald. De reële waarde benadert derhalve de boekwaarde.

2.4 Kortlopende schulden

	31 december 2019	31 december 2018
2.4.3	459.435	567.151
2.4.7.1	<i>Loonheffing</i>	<i>891.273</i>
2.4.7.3	<i>Premies sociale verzekeringen</i>	<i>59.957</i>
2.4.7	<u>Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	<u>948.453</u>
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	276.914
2.4.9	Overige kortlopende schulden	97.418
2.4.10.4	<i>Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt</i>	<i>0-</i>
2.4.10.5	<i>Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld</i>	<i>817.605</i>
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva algemeen</i>	<i>91.362</i>
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva mbt subsidie Gemeente</i>	<i>36.745</i>
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva mbt subsidie overig</i>	<i>96.646</i>
2.4.10	<u>Totaal overlopende passiva</u>	<u>1.042.358</u>
	<u>Totaal kortlopende schulden</u>	<u>2.889.632</u>
		<u>2.871.984</u>

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

Stichting catent heeft per 1 januari 2017 leveringscontracten voor elektra en gas afgesloten met DVEP energie. De contracten lopen tot en met 31 december 2020. In 2019 was hier € 113.000 en € 291.000 mee gemoeid. Voor 2020 worden dezelfde kosten verwacht.

Met betrekking tot de multifunctionals heeft de stichting een contract afgesloten met Konica Minolta. Dit betreft een contract in het kader van het uitvoeren van dagelijkse werkzaamheden van multifunctionele reproapparatuur. Het ingeschatte jaarlijkse bedrag wat hiermee gemoeid gaat is € 175.000. Dit contract loopt tot 30-09-2024.

Ultimo 2018 heeft Stichting Catent voor in totaal € 16.918 aan bankgaranties uitstaan. Dit betreft een huurgarantie voor Rock Investments B.V.

Stichting Catent heeft een huurovereenkomst met Rock Investments B.V. inzake het pand aan de Schrevenweg 6 in Zwolle voor een bedrag van ongeveer € 72.000 per jaar. Dit contract wordt per jaar verlengd en heeft een looptijd tot 2021.

Gebeurtenissen na balansdatum

Fusie

Per 1 januari 2020 fuseert Montessori Hoogeveen met Stichting Catent.

Corona

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

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking:

Omschrijving 2019	Kenmerk	Datum	Totaalbedrag		Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
			Ontvan gen	toewijzing (€) in		
Subsidie lerarenbeurs/studieverlof			54.040	54.040		X
subsidie zij-instroom			140.000	140.000	X	
subsidie tegemoetkoming opleidingsscholen			200.000	84.480		X
			<u>194.040</u>	<u>194.040</u>		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvan gen t/m 2018	Last en t/m 2018	Sta nd begin 2019	Ontvan gen in 2019	Last en in 2019	Te verrekenen 31-12-19
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

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

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW	29.728.563	28.764.508	27.748.166
3.1.1.2 Niet geoormerkte subsidies	1.344.071	1.307.068	1.310.537
Totaal rijksbijdragen via OCW	31.072.634	30.071.576	29.058.704
3.1.3.3 Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	2.155.131	1.870.669	2.570.571
Totaal rijksbijdragen	33.227.765	31.942.245	31.629.275

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	45.778	45.426	114.504
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	115.627	21.685	78.547
	161.405	67.111	193.050

3.5 Overige baten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.5.1 Verhuur	195.358	189.195	218.008
3.5.2 Detachering personeel	175.188	111.777	147.963
3.5.3 Schenking	3.231	2.000	1.911
3.5.4 Sponsoring	2.121	330	1.419
3.5.5 Ouderbijdragen	129.699	96.650	113.798
3.5.6 Overig	354.920	27.587	123.712
	860.518	427.539	606.811

4.1 Personele lasten

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.1.1.1	<i>Bruto lonen en salarissen</i>	18.514.507	19.195.812	17.812.692
4.1.1.2	<i>Sociale lasten</i>	3.243.513	3.362.869	3.312.931
4.1.1.3	<i>Pensioenlasten</i>	2.951.092	3.059.688	2.362.680
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	24.709.112	25.618.369	23.488.303
4.1.2.1	<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	13.207-	30.000	91.881-
4.1.2.2	<i>Personeel niet in loondienst</i>	498.908	89.226	448.162
4.1.2.3	<i>Overig</i>	645.743	972.272	665.871
4.1.2.4	<i>Scholing/opleiding</i>	568.368	497.500	538.668
4.1.2	Overige personele lasten	1.699.811	1.588.998	1.560.820
4.1.3	Af: Uitkeringen	387.633-	325.000-	436.447-
		26.021.291	26.882.367	24.612.675
		Realisatie 2019	Realisatie 2018	
Gemiddeld aantal FTE (exclusief vervanging)		365	354	

4.2 Afschrijvingen

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.2.2.1	Gebouwen	85.753	88.202	85.031
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	1.195.695	1.148.921	1.010.813
4.2.2.3	Overige materiële vaste activa	-	-	48
4.2.2.4	Onderwijsleerpakket	213.755	222.830	212.801
		1.495.203	1.459.953	1.308.692

4.3 Huisvestingslasten

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.3.1	Huur	132.097	134.900	137.593
4.3.3	Onderhoud	138.849	107.323	94.982
4.3.4	Water en energie	429.216	486.395	443.367
4.3.5	Schoonmaakkosten	619.628	536.860	594.850
4.3.6	Heffingen	56.801	57.504	62.620
4.3.7	Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	743.853	793.500	815.000
4.3.8	Overige huisvestingslasten	103.822	104.275	91.243
		2.224.266	2.220.757	2.239.654

4.4 Overige lasten

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	1.328.026	1.342.785	1.416.985
4.4.2.1	<i>Inventaris en apparatuur</i>	43.728	47.350	44.128
4.4.2.2	<i>Leermiddelen</i>	967.715	759.565	857.751
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.011.443	806.915	901.879
4.4.4	Overig	789.609	643.885	677.033
		3.129.078	2.793.585	2.995.897
<i>Uitsplitsing</i>				
4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	27.356		26.560
4.4.1.2	Honorarium andere controleopdrachten	-		8.894
Accountantslasten		27.356		35.454

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

5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
5.3	Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	186.659	-	4.761
5.5	Rentelasten	1-	-	2-
		186.658	-	4.759

Beslissende zeggenschap (stichting of vereniging)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Eigen vermogen	Exploitatie- saldo 2019	Omzet 2019	Verklaring art.2:403 BW ja/nee	Consolidatie ja/nee	Deelnemings- percentage	Code activiteit
			31 december 2019						
Stichting Kinderopvang Catent	Stichting	Zwolle	32.341-	32.341-	23.979	nee	nee	100%	4
			<u>32.341-</u>	<u>32.341-</u>	<u>23.979</u>				

Op basis van de richtlijn van OCW hoeft er geen consolidatie plaats te vinden met Stichting Kinderopvang Catent.

Het balanstotaal blijft onder de 5% van het consolidatietotaal en wordt op basis hiervan als van te verwaarlozen betekenis beschouwd op de cijfers van Stichting Catent.

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Samenwerkingsverband primair onderwijs Friesland	Stichting	Leeuwarden	4
Stichting Samenwerkingsverband 22-02	Stichting	Emmen	4
Samenwerkingsverband PO 22-03	Stichting	Zuidwolde	4
Samenwerkingsverband Veld Vaart & Vecht	Stichting	Hardenberg	4
Stichting Passend Onderwijs 23-05	Stichting	Zwolle	4
Samenwerkingsverband Zeeluwe	Stichting	Harderwijk	4
Onderwijsbureau Meppel	Vereniging	Meppel	

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

A.1.8

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector



ONTWIKKELEN MET PASSIE

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

Op grond van de WNT regelgeving is de klasseindeling D van toepassing. Bij deze klasseindeling geldt voor 2019 een bezoldigingsmaximum van € 152.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

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

Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	2
Totaal aantal complexiteitspunten	11

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

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

Gegevens 2019	C.H.M.L. Servaes	M.E.M. Welten-van der Valk	L.H.C. Boschman	J. Kroon
Functiegegevens	Voorzitter	lid	lid	lid
Aanvang en einde functievulling 2019	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-18/2	1/5-31/12
Omvang dienstverband in FTE	1	0,8	0,6	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	119.131	87.517	11.170	70.712
Beloningen betaalbaar op termijn	19.954	15.702	1.711	13.055
Subtotaal	139.085	103.219	12.881	83.767
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	152.000	121.600	12.243	102.027
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0
Bezoldiging	139.085	103.219	12.881	83.767
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	Zie voetnoot 1)	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2018				
Aanvang en einde functievulling 2018	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	N.v.t.
Omvang dienstverband 2018 in FTE	1	0,8	0,833	
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	117.849	86.620	94.289	
Beloningen betaalbaar op termijn	18.215	14.317	14.913	
Subtotaal	136.064	100.937	109.202	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	146.000	116.800	121.618	
Totaal bezoldiging 2018	136.064	100.937	109.202	

1) De WNT verantwoording toont een zichtbare overschrijding bij dhr. Boschman. Dit is een gevolg van afrekening van vakantiegeld bij beëindiging dienstverband na overlijden. Onderdeel van de verantwoorde bezoldiging is een bedrag ad € 3.216 aan vakantiegeld dat betrekking heeft op 2018 welke aan dat jaar wordt toegerekend op grond van artikel 3 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT. Met toerekening van het vakantiegeld aan 2018 is er voor 2018 geen sprake van een overschrijding van de norm en is er tevens voor 2019 geen sprake van een onverschuldigde betaling.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in C)

Gegevens 2019	R.W.J. van Kessel	D.J. Vreeswijk	M.J.E. Verhoef-Cohen	J. van Iersel	P.A. Petersen
Functiegegevens	Voorzitter	lid	lid	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling 2019	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	9.000	7.500	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.800	15.200	15.200	15.200	15.200
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0
Bezoldiging	9.000	7.500	7.500	7.500	7.500
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018					
Aanvang en einde functievervulling 2018	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging	0	7.500	7.500	7.500	7.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.900	14.600	14.600	14.600	14.600

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

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

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

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

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

- € 1.621.138 wordt toegevoegd aan de algemene reserve
- € 54.631- wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Bestuur:

- C.H.M.L. Servaes
- M.E.M. Welten
- J. Kroon

Toezichthouder:

- R.W.J. van Kessel
- D.J. Vreeswijk
- M. Verhoef-Cohen
- P.A. Petersen
- J. van Iersel

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	40888
Naam instelling	Stichting Catent
KvK-nummer	41025409
Statutaire zetel	Zwolle
Adres	Schrevenweg 6
Postadres	Postbus 290
Postcode	8024 HA
Plaats	Zwolle
Telefoon	038-3031844
E-mailadres	info@catent.nl
Website	www.catent.nl
Contactpersoon	C. Servaes
Telefoon	038-3031844
E-mailadres	c.servaes@catent.nl

BRIN-nummers	01CX	Streekschool de Vonder, Slagharen
	03TX	basisschool St. Nicolaas, Lierderholthuis
	04FH	St. Theresia, Steenwijksmoer
	04ZO	St. Willibrordus, Coevorden
	05FA	k.b.s. De IJsselster, IJsselmuiden
	05HF	St. Andreasschool, Hattem
	05JI	r.k.b. St. Clemens, Steenwijk
	06GS	KBS de Plataan, Meppel
	06LG	r.k. basisschool Pr. Willem Alexander, Ermelo
	06LW	De Uilenhorst, Wezep
	06MU	Prof. Titus Brandsma, Hoogeveen
	06QQ	St. Franciscusschool, Weiteveen
	06SF	St. Gerardus Majella, Nw. Schoonebeek
	06SM	Fredericusschool, Steggerda
	06VC	basisschool St. Bernardus, Oldemarkt
	06YY	basisschool Don Bosco, Steenwijkerwold
	07NS	St. Bernardusschool, Ommen
	07QO	Panta Rhei, Coevorden
	07RJ	de Kwinkslag, Slagharen
	07VH	basisschool St. Willibrordus, Vilsteren
	08NV	k.b.s. De Polhaar, Dalfsen
	09VJ	basisschool De Wilgenburg, Zwolle
	10OK	basisschool De Wingerd, Zwolle
	12SW-N1	basisschool Het Atelier, Zwolle
	12SW	basisschool Geert Grote, Zwolle
	12ZJ	Oec. basisschool De Kubus, Zwolle
	16VT	r.k. basisschool H. Hart van Jezus, Lemelerveld
	20QP	Facet, Zwolle
	23EK	r.k. Jenaplanschool De Phoenix, Zwolle
	26PY	De Vlieger - Westenholte, Zwolle
	30JZ	't PuzzelsTuk, Tuk

Overige gegevens

Controleverklaring