



JAARVERSLAG 2019

Stichting Orthopedagogisch Instituut Deventer e.o.

Adres : Koningin Wilhelminalaan 9 te Deventer
Telefoon : 0570-850000
E-mail : y.tiemens@po-deventer.nl
Website : www.pantarhei-sbo.nl
Bestuursnr : 41274
Brinnr. : 19RE

INHOUDSOPGAVE JAARVERSLAG 2019

	Pagina
Voorwoord	3
1. de Stichting	4
1.1 Doelen van de Stichting	4
1.2 Missie en visie van Panta rhei	4
1.3 Identiteit	5
1.4 Organisatie	5
1.5 Continuïteitsparagraaf	6
1.5.1 Medewerkers	6
1.5.2 Leerlingen	7
1.5.3 Risicoanalyse	8
1.5.4 Interne risicobeheersing en controlesysteem	10
1.5.5 Huisvesting	12
2. Governance	12
2.1 Bestuur en Toezicht	12
2.2 Rekenschap en verantwoording	13
2.3 Good Governance	13
2.4 Medezeggenschap	13
2.5 Rapportage Commissie van Toezicht	13
3. Onderwijs	15
3.1 Kwaliteitszorg en Ontwikkelingen	15
3.2 Kwaliteitszorg en ICT	16
3.3 Techniek	16
3.4 Ouders	16
3.5 Buurt en externe contacten	17
3.6 Kwaliteit	17
3.6.1 Kwaliteitszorg en Opbrengsten van het onderwijs	17
3.6.2 Leerlingpopulatie	18
3.6.3 Onderwijsinspectie, ZIP Sine Limite en SOP Sine Limite	18
3.6.4 AVG	18
3.6.5 Klachtbehandeling	19
4. Bedrijfsvoering	20
4.1 Personeel	20
4.1.1 Visie op leren	20
4.1.2 Mobiliteit	20
4.1.3 Functiehuis en functiemix	20
4.1.4 Scholing	21
4.1.5 Prestatiebox	21
4.1.6 Werkdrukgeden	21
4.2 Huisvesting	22
4.3 Facilitaire zaken en contractactiviteiten	22
4.4 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	22
4.5 Zaken met politieke of maatschappelijke impact	22
4.6 Gevoerde beleid inzake uitkeringen na ontslag	23
4.7 Middelen onderwijsachterstanden en derdegelden	23

5. Financieel verslag 2019	23
5.1 Grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening	23
5.2 Financieel resultaat 2019	24
5.3 Treasury	26
Bijlage 1 Policy Governance en participatief besturen	27

VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van de Stichting Orthopedagogisch Instituut Deventer.

De stichting is schoolbestuur van Panta rhei. De school verzorgt speciaal basisonderwijs voor Sine Limite, coöperatie Passend onderwijs. Sine Limite vormt het samenwerkingsverband van basisscholen en speciaal (basis) onderwijs, allen gehuisvest in de gemeente Deventer.

De stichting is naast werkgever van het personeel van Panta rhei, ook werkgever van het ondersteuningsteam van Sine Limite. Voor deze twee doeleinden is de stichting per 1 augustus 2001 opgericht.

Als maatschappelijke organisatie die opereert met publieke gelden, wil de stichting transparant zijn. Daarom leggen wij jaarlijks in de vorm van een jaarverslag, verantwoording af over de wijze waarop onze plannen zijn gerealiseerd en welke resultaten er zijn bereikt.

Terugkijkend op 2019 zijn de directeur en het team van Panta rhei trots op:

Panta rhei is een SBO-school met een basisarrangement en heeft in januari 2016 voor de tweede keer het predicaat Excellente school ontvangen, dat voor 3 jaar geldig is. Daarnaast heeft Panta rhei in 2019 wederom het certificaat van Gezonde school gekregen.

Per 1 januari 2017 heeft Panta rhei een grote stap gezet in het vormen van één expertisecentrum binnen het samenwerkingsverband Deventer door 58 leerlingen en personeelsleden van de Ambelt locatie over te nemen. Vanaf de zomervakantie 2018 is het leerlingenaantal gedaald naar 35 leerlingen.

Met ingang van 1 augustus 2019 heeft de stichting het personeel van de TiNtaan in dienst genomen. Ook is het team in het kader van versteviging van de professionele cultuur gestart met de Verdraaide Organisatie: Werken vanuit de Bedoeling, als vervolg op de werkwijze vanuit Stichting LeerKRACHT.

Panta rhei is met ingang van 1 augustus 2017 gestart met een nieuwe organisatiestructuur, waarbij de functie teamleider is toegevoegd aan de bestaande directiestructuur. Het directieteam bestaat uit een directeur en twee teamleiders.

Panta rhei is zeer bewust bezig met de kwaliteit van haar onderwijs. Leerlingen worden ingedeeld op leeftijd en onderwijsbehoefte (onderwijsprofielen) en oog te hebben voor zowel de sociaal-emotionele component als de didactische resultaten. Er wordt opbrengstgericht gewerkt. Iedere leerling heeft een Ontwikkelingsperspectief (OPP). Alle leerlingen stromen uit volgens hun OPP, of hoger.

In 2017 is gestart met het werken met Snappet in twee groepen. Hierdoor zijn de leerlingen erg betrokken bij hun eigen leerproces. In 2018 is dat uitgerold naar de hele bovenbouw. In 2019 heeft de hele bovenbouw hiermee gewerkt.

Panta rhei is vooruitstrevend en een voorbeeld in het samenwerkingsverband. Er worden pilots uitgezet op Panta rhei, die daarna in het samenwerkingsverband een vervolg krijgen, te denken valt aan de samenwerking tussen onderwijs en pedagogisch medewerkers, inzet van het werken vanuit de bedoeling.

In 2019 heeft Panta rhei een SOP gesprek gevoerd met het visitatieteam van Sine Limite. De aanbevelingen hieruit nemen we mee in ons werken.

Panta rhei werkt met tijdelijke arrangementen. In 2019 zijn er twee leerlingen teruggeplaatst naar het basisonderwijs.

We hebben een leerlingenraad en we werken actief samen met ouders.

Ons motto is: "Iedere dag samen een beetje beter en dit met trots uitdragen".

Mevrouw Y. Tiemens

Bestuurder

1. DE STICHTING

1.1 DOELEN VAN DE STICHTING

Stichting Orthopedagogisch Instituut Deventer is een onderwijsorganisatie die statutair gevestigd is te Deventer en eveneens kantoorhoudend te Deventer.

Volgens de statuten zijn doelen van de stichting:

1. Het aanbieden en geven van extra zorg aan leerlingen die zijn aangewezen op een speciale school voor basisonderwijs;
2. Het leveren van een bijdrage aan de expertiseontwikkeling van het primair onderwijs betreffende de leerlingen binnen het samenwerkingsverband die extra zorg behoeven.

De stichting is het bevoegd gezag van de speciale school voor basisonderwijs Panta rhei.

1.2 MISSIE EN VISIE VAN PANTA RHEI

Panta rhei betekent “alles stroomt, alles is in ontwikkeling”. Dat is tevens de missie van Panta rhei. De missie zien we terug in alle geledingen van onze school: kinderen, leerkrachten en ouders. Panta rhei biedt gespecialiseerd onderwijs aan leerlingen die extra zorg nodig hebben. De mogelijkheden van het kind staan centraal. Vanuit deskundigheid wordt kinderen onderwijs op maat geboden in een omgeving waar veiligheid en competentie voorop staan.

Binnen een veilige, inspirerende leeromgeving, wordt uitdrukkelijk aandacht besteed aan basisvaardigheden (taal, lezen en rekenen) en sociaal emotionele ontwikkeling.

- Panta rhei is een lerende organisatie.
- Het model adaptief onderwijs wordt als uitgangspunt gehanteerd.
- Medewerkers stellen het kind centraal, nemen het serieus en willen het laten ontwikkelen tot autonome, competente mensen.
- Kinderen maken onderdeel uit van een systeem. Binnen dat systeem heeft het kind allerlei relaties. Deze beïnvloeden elkaar. Ouders worden dan ook gezien als partners in de opvoeding van het kind en worden nauw betrokken bij het dagelijkse gebeuren van hun kind op school. Daardoor bepalen ouders mede de cultuur op school.
- Werknemers kunnen onderling verschillen, maar zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs.
- Multiculturele elementen in de samenleving worden opgepakt als een verrijking en uitdaging.
- Medewerkers staan open voor maatschappelijke ontwikkelingen en handelen initiërend daarin vanuit een democratische grondhouding.

Verder stelt Panta rhei dat de volgende voorwaarden nodig zijn voor de ontwikkeling van een kind: voldoende eten, drinken en rust (slaap), je veilig voelen, liefde ervaren, ergens bij horen, respect krijgen en weten en begrijpen.

De missie en visie is met het Werken vanuit de Bedoeling opnieuw geformuleerd:

“Ieder uniek kind / iedere unieke professional “aan”: Gelukkig, gezien en samen met anderen volop in ontwikkeling tot een veerkrachtig en betekenisvol mens”.

Met de volgende leidende principes:

- Aansluiten bij de ‘vonk’
- Vertrouwen, want ...
- Oplossend vermogen versterken
- Samen luisteren en zoeken, naast elkaar
- Ik voel me verantwoordelijk voor samen
- Professionele drive om te leren en te verbeteren is leidend
- Invloed door professioneel antwoorde op imperfectie van het systeem.

1.3 IDENTITEIT

Op Panta rhei wordt algemeen bijzonder onderwijs gegeven:

1. dat bijdraagt aan de ontwikkeling van de leerlingen met aandacht voor de godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden zoals die leven in de Nederlandse samenleving en met onderkenning van de betekenis van de verscheidenheid van die waarden.
2. dat toegankelijk is voor alle kinderen zonder onderscheid van godsdienst of levensbeschouwing.
3. met eerbiediging van ieders godsdienst of levensbeschouwing.
4. waar personeel op gelijke voet benoembaar is.

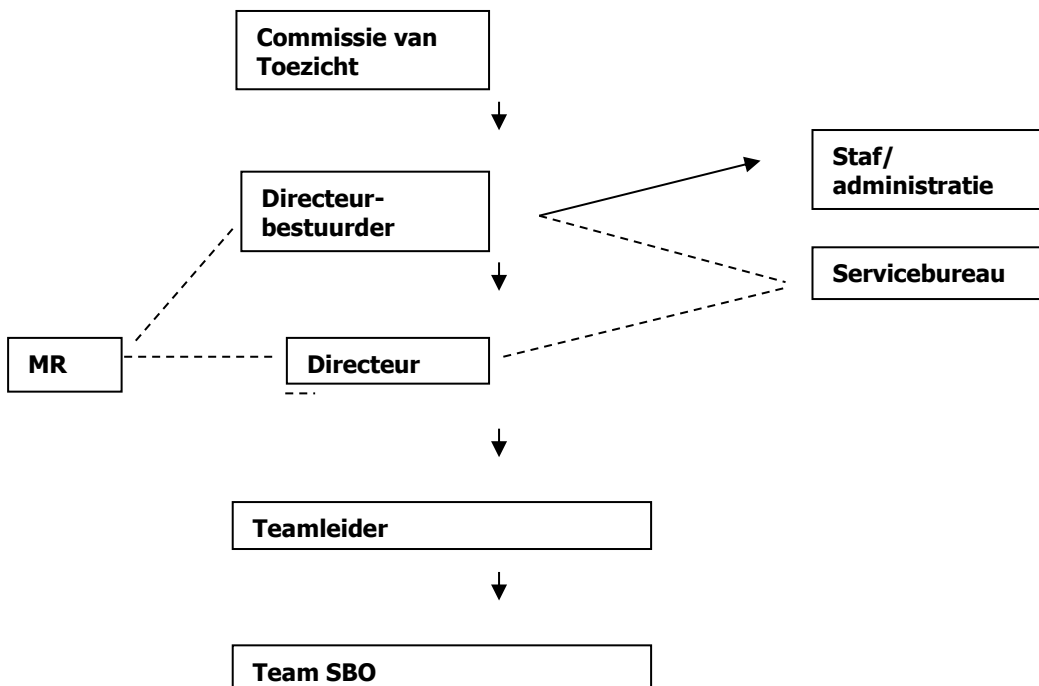
1.4 ORGANISATIE

Stichting Orthopedagogisch Instituut Deventer e.o. is ontstaan uit een fusie van RK-sbo Toermalijn en openbare sbo de Plataan. Deze fusie kwam 17 jaar geleden tot stand omdat WSNS schoolbesturen graag één expertisecentrum wensten met een onderwijs- en ondersteuningsfunctie.

Per 1 januari 2002 vormt het samenwerkingsverband het bestuur van de fusie sbo. De school is ondergebracht in de Stichting Orthopedagogisch Instituut Deventer e.o. Op deze manier vormt het samenwerkingsverband en de sbo - in bestuurlijke zin - een ongedeeld zorgcontinuüm.

De coöperatie Sine Limite vormt een personele unie met de Stichting Orthopedagogisch Instituut Deventer e.o. Het bevoegd gezag van Panta rhei is tevens het bestuur van de coöperatie en de Commissie van Toezicht van Panta rhei is tevens het toezichthoudend orgaan van de coöperatie. De stichting treedt als werkgever op voor personeel dat ingezet wordt binnen Sine Limite. De personele kosten komen ten laste van Sine Limite. Sine Limite is een verbonden partij van Panta rhei.

Het organisatieschema van de stichting ziet er als volgt uit:



1.5 CONTINUITEITSPARAGRAAF

1.5.1 MEDEWERKERS

Leeftijdsopbouw

De stichting heeft gemiddeld in 2019 71,27 fte in dienst.

1,2% van de werknemers heeft een leeftijd jonger dan 25 jaar

28,2% van de werknemers heeft een leeftijd tussen 25 en 35 jaar.

18,9% van de werknemers heeft een leeftijd tussen 35 en 45 jaar.

20,7% van de werknemers heeft een leeftijd tussen 45 en 55 jaar.

28,8% van de werknemers heeft een leeftijd tussen 55 en 65 jaar.

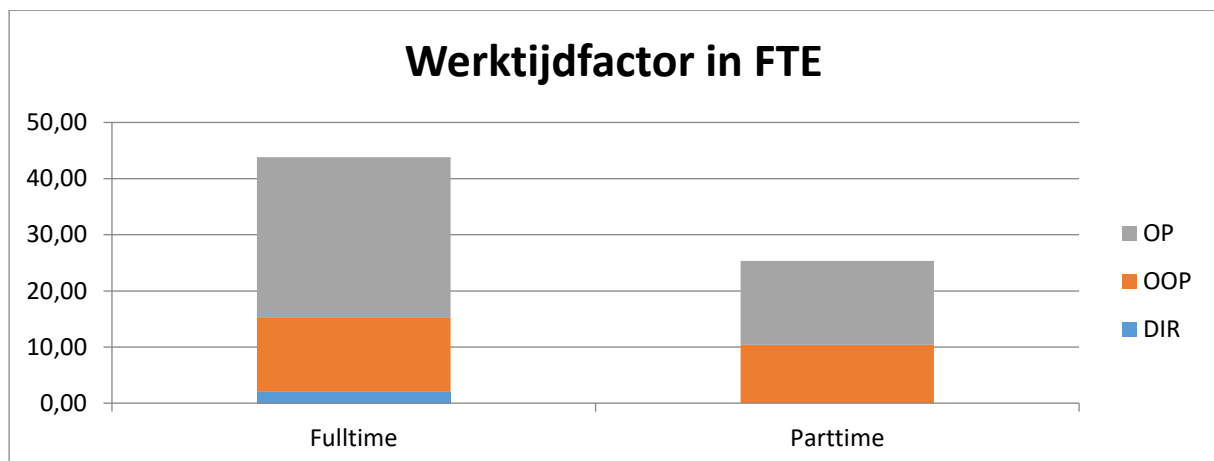
2,2% van de werknemers heeft een leeftijd vanaf 65 jaar.

Personele bezetting

De stichting kent naast onderwijspersoneel relatief veel onderwijsondersteunend personeel. Een gedeelte van dit personeel is werkzaam in het samenwerkingsverband als gedragswetenschappers, psychodiagnostische medewerkers, onderwijsassistent, leraarondersteuner of administratief medewerker. Binnen Panta rhei zijn naast voornoemde functies ook logopedisten en een conciërge werkzaam.

Het management bestaat met ingang van 1 augustus 2019 uit een directeur en twee teamleiders.

Meer dan de helft van het personeel is fulltime werkzaam.



Meerjarig begrote formatie uit begroting 2020. De basisformatie neemt in kalenderjaar 2020 toe, doordat de Tintaan in de FTE's is meegenomen. Door het dalende leerlingaantal daalt de meerjarige formatie. Verder is er minder payroll begroot in 2020 ten opzichte van 2019.

41274 Stg Orthopedagogisch instituut Deventer e.o.	2019	2020	2021	2022	2023
Directie	2,75	1,4	1,27	1,27	1,27
Onderwijs Ondersteunend Personeel	24,96	36,02	34,8	34,8	34,8
Personeel primair proces (fte)	43,56	54,4	52,8	52,8	52,8
Totaal	71,27	91,82	88,87	88,87	88,87

1.5.2 LEERLINGEN

Op teldatum 1-10-17 was het leerlingenaantal 298. Op 1-10-18 was het leerlingenaantal 318 (inclusief 22 SBO+ leerlingen). Op 1-10-2019 was het leerlingenaantal 303 (inclusief 20 SBO+ leerlingen). De prognoses voor de komende jaren (2020, 2021, 2022) zijn lastig in te schatten, maar zijn gebaseerd op de trend die we in Deventer zien rondom de daling van het aantal leerlingen op de basisscholen. Daarnaast zijn we voor de leerlingen op de TiNtaan afhankelijk van de vluchtelingenstroom die in Deventer op het AZC terecht komt. Jaarlijks stromen rond de 80 leerlingen uit en ook rond de 80 leerlingen de school weer in.

Dit vraagt om een efficiënt georganiseerde schoolorganisatie. De start van elk schooljaar staat in het teken van twee weken groepsvorming. De leerlingen leren elkaar en hun leerkracht kennen en gedragsregels worden opgesteld. Daarnaast worden kinderen aanvullend getest en vinden leerlingbesprekingen plaats met als doel het onderwijs op het ontwikkelingsperspectief en de hulpvraag en onderwijsbehoefte van het kind af te stemmen.

Prognose leerlingenaantal

Aantal leerlingen	1-10-2014	1-10-2015	1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019	Prognose 1-10-2020	Prognose 1-10-2021	Prognose 1-10-2022
Basisonderwijs	9.418*	9.231	8.845	8.696	8.590	8382	8307	8232	8157
Panta rhei	243	245	263	298 (263+35)	310 (288+22)	303 ¹ (283+20)	298 (278+20)	293 (273+20)	288 (268+20)
Deelname% sbo in Sine Limite	2,57%	2,65%	2,87%	3,31%	3,60%	3,60%	3,59%	3,59%	3,53%
Meer dan 2% deelname sbo	55	61	81	89	118	134	125	122	119

* Aantal leerlingen zonder leerlingen van de schoolbesturen die vanaf 1 augustus 2014 naar een ander SWV gaan.

Instroom van leerlingen in 2019

1-1-2019 tot 1-8-2019: 20 16 van basisschool 1 door verhuizing SBO 2 vanuit Pactum 1 vanuit kindercentrum/psz	1-8-2019 tot 1-1-2020: 65 49 van de basisschool 1 vanuit kindercentrum / PSZ 6 vanuit Pactum 2 vanuit odc Lantaarntje 2 vanuit SO 2 vanuit Kentalis 3 door verhuizing SBO
--	---

Totale instroom in 2019: 85 leerlingen

Uitstroom van leerlingen in 2019

71 schoolverlaters zijn uitgestroomd naar:

Praktijk	Praktijk/Basis	VMBO Basis Beroeps	VMBO Basis/Kader	VMBO Kader	VMBO Kader/MAVO	MAVO	MAVO/HAVO	HAVO	VSO cluster 3	VSO cluster 4
10 lln	6 lln	11 lln 1 lln KME*	4 lln	1 lln 3 lln EP* 1 lln KME*	3 lln 1 lln EP* 2 lln KME*	2 lln	1 lln	4 lln 1 lln EP*	3 lln	16 lln

*EP = Expertise Punt; licht arrangement

*KME = Klas Met Expertise; zwaar arrangement

¹ Vier leerlingen staan ingeschreven op Panta rhei, maar volgen onderwijs in het Klassehuis of in een dagbehandeling elders. De inkomsten die Panta rhei voor deze leerlingen ontvangt, worden overgemaakt naar het samenwerkingsverband.

Daarnaast zijn gedurende het jaar 16 leerlingen uitgestroomd:

7 leerlingen naar cluster 4

2 leerlingen naar andere SBO in verband met verhuizing

3 leerlingen naar cluster 3

1 leerling terug naar de basisschool

3 leerlingen overig, naar zorginstelling

Totale uitstroom in 2019: 71+16=87 leerlingen

1.5.3 RISICOANALYSE

Panta rhei is in balans: er wordt goed en eigentijds onderwijs gegeven. Uit tevredenheidsspeilingen blijkt dat er tevreden personeel werkt en dat de ouders en leerlingen tevreden zijn. Er is een financieel gezonde situatie.

Door te werken met een degelijke (meerjaren)begroting en een goede planning & control cyclus bewerkstelligen we dat Panta rhei ook op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Ondanks het werken met een degelijke meerjarenbegroting kunnen zich ongeplande tegenvallers voordoen.

Hieronder een aantal risico's op een rijtje.

Passend onderwijs

Passend onderwijs heeft invloed op het leerlingenaantal van Panta rhei.

In het Ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband is vastgelegd dat het streefpercentage sbo-leerlingen op het landelijk gemiddelde komt. De afgelopen jaren fluctueerde het aantal leerlingen op Panta rhei. In de prognose hebben we een lichte daling opgenomen. Deze prognose is ook gebruikt in de meerjarenbegroting van het samenwerkingsverband.

	1-10- 2014	1-10- 2015	1-10- 2016	1-10- 2017	1-10- 2018	1-10- 2019	Prognose 1-10- 2020	Prognose 1-10- 2021	Prognose 1-10- 2022
Deelname% sbo in Sine Limite	2,57%	2,65%	2,87%	3,31%	3,60%	3,60%	3,59%	3,59%	3,53%

Ook stromen tussen 1 oktober en 1 februari leerlingen in (prognose: 20 leerlingen meer per 1 februari 2020). Voor deze leerlingen ontvangt onze school extra middelen, volgens de wettelijke regeling van het samenwerkingsverband. Personele risico's worden door natuurlijk verloop en een flexibele schil afgedekt.

Een ander risico van Passend onderwijs is dat het moeilijker wordt om kinderen vanuit de SBO terug te plaatsen naar het regulier basisonderwijs.

- **Samenwonen met meerdere organisaties in een gebouw**

Panta rhei is samen met de TiNtaan gehuisvest onder één dak, zgn. locatie "De Kroon". In augustus 2016 zijn de stafbureaus en Sine Limite verhuisd en zijn de kantoren omgebouwd tot klaslokalen voor de taalschool de TiNtaan. Hiermee zijn twee bovenschoolse intensieve onderwijsvoorzieningen bij elkaar gehuisvest. In het pand zijn per 1 oktober 2019 20 sbo groepen, 2 sbo+ groepen en 8 TiNtaangroepen gevestigd. De kans bestaat dat er door tussentijdse groei van het aantal leerlingen op Panta rhei na de kerstvakantie een extra groep moet worden gestart.

Door met meerdere organisaties in één gebouw te zitten, draagt de stichting haar steentje bij aan de Scholenvisie van de gezamenlijke schoolbesturen in Deventer. Er is geen leegstand.

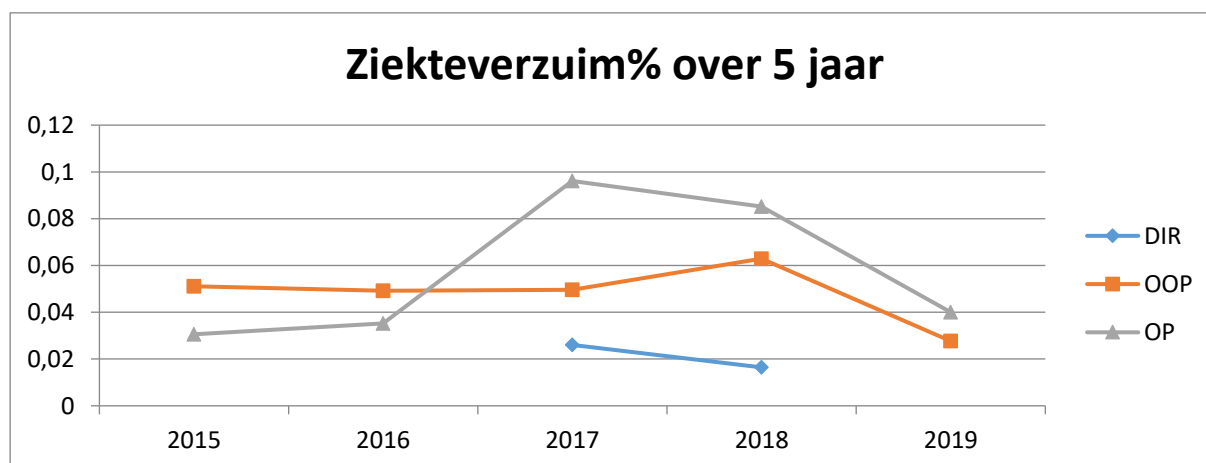
- **Eigen risicodragers**

Met ingang van augustus 2016 zijn we niet meer aangesloten bij het vervangingsfonds, maar zijn we eigen risicodragers. Hiertoe is een analyse gemaakt van het ziekteverzuim en berekening heeft getoond dat het financieel risico door de overstap naar eigen risicodragers voldoende kan worden afgedicht als gevolg van een jarenlang laag ziekteverzuim. In 2017 is het ziekteverzuim gestegen, vanwege drie personeelsleden van de Ambelt die bij de overname al langdurig ziek zijn. Op basis van een risico inschatting heeft de stichting hiervoor extra middelen van de Ambelt ontvangen. In 2018 waren nog steeds 2 voormalig Ambelt medewerkers langdurig ziek en een medewerker van Pantarhei was langdurig ziek. In 2019 was 1 medewerker langdurig ziek. Er is van 3 collega's afscheid genomen met een vaststellingsovereenkomst.

Er wordt in samenwerking met de bedrijfsarts actief verzuimbeleid door de directeur van de sbo toegepast. De aanpak ziekteverzuim met preventieve maatregelen blijft een voortdurend aandachtspunt.

Overzicht ziektepercentage

Jaar	Ziektepercentage Pantarhei	Ziektepercentage sbo landelijk
2011	8 %	6,5%
2012	7 %	6,5%
2013	6 %	6,5%
2014	3 %	6,5%
2015	4 %	6,5%
2016	4 %	6,5%
2017	8 %	6,5%
2018	7,5 %	6,5%
2019	3,3 %	6,5%



- **Wet Werk en Zekerheid**

De Wet Werk en Zekerheid zorgt voor extra risico's bij tijdelijke contracten. We minimaliseren dit risico door gebruik te maken van Payroll. Pay-roll is vanaf 1 augustus 2019 sterk teruggebracht. Vanwege de hoge kosten maar ook het toekomstig lerarentekort. Nieuwe werknemers hebben vooruitlopend op pensionering van leraren reeds eerder een vast contract aangeboden gekregen. Op deze manier proberen we nieuwe werknemers aan de stichting te binden.

- **Overname van de Ambelt**

Met ingang van 1 januari 2017 zijn 56 leerlingen en het personeel van de Ambelt- Deventer overgenomen door St. Orthopedagogisch Instituut. Alle kosten die voor deze 56 leerlingen gemaakt zijn tussen 1-1-17 en 31-7-17 zijn door de Ambelt betaald. Per 1 augustus 2017 waren er nog 35 leerlingen. Op basis van dit aantal is vast personeel overgenomen. Het overige personeel was tijdelijk

(pay roll) en is per 1 augustus 2017 afscheid van genomen. Vanwege het aantal schoolverlaters en geringe instroom waren er per 1 oktober 2018 nog 22 leerlingen in de SBO+ groepen. Per 1 oktober 2019 waren er nog 20 SBO+ leerlingen.

- **Overname van het personeel van de TiNtaan**

Met ingang van 1 augustus 2019 is het personeel van de TiNtaan overgenomen door de Stichting. Hierover is een overnamedocument ondertekend met Stichting Openbaar Onderwijs Deventer (OPOD). Deze overname van personeel is onderdeel van het onderbrengen van de TiNtaan bij de Stichting. De TiNtaan zat altijd al in het gebouw van de Panta Rhei en er was al veel samenwerking. Met de overname kan de samenwerking verder worden versterkt. Met deze overname zijn alle schoolbesturen in Deventer akkoord gegaan en hiertoe is het overnamedocument onderliggend. Voor Panta rhei heeft dit geen consequenties, omdat het personeel binnen de Stichting is onderverdeeld per school.

Doordecentralisatie onderhoud

Per 1 januari 2015 is het buitenonderhoud van de gebouwen door gedecentraliseerd naar de schoolbesturen. Panta rhei is gehuisvest in een gebouw van 10 jaar oud. In 2016 is het meerjaren onderhoudsplan buitenonderhoud door OBM opgemaakt. Hier kwamen geen financiële risico's uit voort. Er wordt op basis van dit plan gereserveerd.

De doordecentralisatie onderhoud is daarmee voor de stichting (voorlopig) geen bedreiging. Wel hebben we in het overzicht financiële risicoanalyse een bedrag voor tegenvallers opgenomen.

Hieronder een financiële risicoanalyse.

Onderwerp	Risico	Kwantificering risico
Inkomsten	De landelijke overheid bezuinigt op het budget. Panta rhei heeft tijd nodig om haar uitgavenpatroon hierop aan te passen (bijvoorbeeld in verband met personele verplichtingen).	€ 300.000
Personeel	Personele risico's zijn: - vacatures die met (duurder) interim personeel opgevuld moeten worden; - arbeidsconflicten; - langdurig verzuim.	€ 450.000
Huisvesting	Tegenvallende extra kosten en leegstand	€ 100.000
Totaal		€ 850.000

Verondersteld wordt dat niet alle risico's zich tegelijkertijd en in volle omvang voor zullen doen. Daarom volstaan we met een weerstandsvermogen van € 750.000.

1.5.4 INTERNE RISICIBEHEERSING EN CONTROLE SYSTEEM

Interne beheersing en controlesysteem

Tussen directeur-bestuurder en directeur vindt vier-wekelijks een werkoverleg plaats. Aan de hand van vaste agendapunten worden school- en bestuurszaken doorgenomen. Hierbij komen risico's en onzekerheden aan de orde en worden waar nodig acties genomen. Managementrapportages worden 4 keer per jaar besproken door de adviseur Planning en Control van OBM met de directeur-bestuurder en directeur. Minimaal twee keer per jaar worden de rapportages doorgestuurd naar de Commissie van Toezicht.

De begroting wordt begeleid door OBM. De definitieve begroting wordt goedgekeurd door het bestuur en vastgesteld door de CvT. De MR wordt in dit traject betrokken.

De directeur-bestuurder en directeur kunnen zich op ieder gewenst moment direct op de hoogte stellen van de financiële situatie, facturering etc. via Tobias, het managementsysteem van OBM.

Facturering verloopt via een vastgesteld werkproces waarin ook vastgelegd is over de goedkeuring van de hoogte van betalingen, opnames. In het werkproces zijn altijd minimaal twee personen van de stichting betrokken bij het goedkeuren van de facturen. Tenslotte hebben de directeur en directeur-bestuurder regelmatig overleg met andere besturen en overlegorganen over nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs. In 2020 zal de toezichthoudende tol worden vervuld door een Raad van toezicht. Verder worden er geen grote veranderingen verwacht.

Hieronder volgt de meerjarenbegroting 2020-2023, de meerjarenbalans en het meerjarige kasstroomoverzicht.

Staat van Baten en Lasten		2019	2020	2021	2022	2023
Baten						
	Rijksbijdrage	€ 3.512.974	€ 4.645.716	€ 4.617.574	€ 4.591.036	€ 4.584.169
	Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ -	€ 377.000	€ 377.000	€ 377.000	€ 377.000
	College- cursus en/of examengelden	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	Baten werk in opdracht van derden	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	Overige baten	€ 2.717.658	€ 1.664.749	€ 1.645.978	€ 1.655.649	€ 1.664.870
	Totaal Baten	€ 6.230.632	€ 6.687.465	€ 6.640.552	€ 6.623.685	€ 6.626.039
Lasten						
	Personeelslasten	€ 5.632.110	€ 6.012.396	€ 5.935.494	€ 5.970.955	€ 6.035.155
	Afschrijvingen	€ 57.101	€ 130.600	€ 144.022	€ 143.969	€ 116.978
	Huisvestingslasten	€ 197.298	€ 273.622	€ 272.394	€ 273.636	€ 273.331
	Overige lasten	€ 246.392	€ 283.220	€ 282.220	€ 282.220	€ 282.220
	Doorbetalingen aan schoolbesturen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	Totaal Lasten	€ 6.132.901	€ 6.699.838	€ 6.634.130	€ 6.670.780	€ 6.707.684
	Saldo Baten en lasten gewone bedrijfsvoering	€ 97.731	- € 12.373	€ 6.422	- € 47.095	- € 81.645
	Saldo Financiële bedrijfsvoering	€ 13	€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000
	Totaal resultaat	€ 97.744	- € 10.373	€ 8.422	- € 45.095	- € 79.645

Balansprognose		2019	2020	2021	2022	2023
Activa						
	immateriele vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	materiele vaste activa	€ 346.146	€ 325.211	€ 315.213	€ 172.444	€ 141.966
	financiële vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	Totaal vaste activa	€ 346.146	€ 325.211	€ 315.213	€ 172.444	€ 141.966
	voorraden	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	vorderingen	€ 526.779	€ 572.720	€ 568.658	€ 568.127	€ 568.296
	effecten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	liquide middelen	€ 1.117.706	€ 1.181.925	€ 1.241.451	€ 1.390.424	€ 1.225.594
	Totaal vlottende activa	€ 1.644.485	€ 1.754.645	€ 1.810.109	€ 1.958.551	€ 1.793.890
	Totaal Activa	€ 1.990.631	€ 2.079.856	€ 2.125.322	€ 2.130.995	€ 1.935.856
Passiva						
	algemene reserve	€ 1.092.129	€ 1.081.756	€ 1.090.178	€ 1.045.084	€ 965.439
	bestemmingsreserve publiek	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	bestemmingsreserve privaat	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	overige reserves en fondsen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	Totaal eigen vermogen	€ 1.092.129	€ 1.081.756	€ 1.090.178	€ 1.045.084	€ 965.439
	voorzieningen	€ 309.247	€ 361.554	€ 406.106	€ 454.219	€ 335.889
	langlopende schulden	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
	kortlopende schulden	€ 589.255	€ 636.546	€ 629.038	€ 631.692	€ 634.528
	Totaal overige passiva	€ 898.502	€ 998.100	€ 1.035.144	€ 1.085.911	€ 970.417
	Totaal Passiva	€ 1.990.631	€ 2.079.856	€ 2.125.322	€ 2.130.995	€ 1.935.856

De vaste activa laten meerjarig een relatief constant beeld zien. De vervangingsinvesteringen zijn tot 2021 mooi gelijkmatig begroot over de komende jaren. In 2022 zijn de vervangingen nog niet volledig in de meerjarenbegroting opgenomen, waardoor de activa in 2022 afnemen. In totaal zal dit voor de jaren 2022 en 2023 ongeveer 100.000 euro zijn. Afhankelijk van de behoefte aan investeringen zullen deze worden uitgevoerd. De vlottende activa laat een lichte stijging zien, dit wordt met name veroorzaakt door de positieve begrote exploitatieresultaten. De stand van de voorziening laat een lichte stijging zien, dit betreft met name de voorziening onderhoud. Ook het eigen vermogen laat meerjarig een lichte stijging zien, vanwege de positieve begrote exploitatieresultaten. Er worden geen grote veranderingen verwacht in de financieringsstructuur. De financiële middelen bestaan voornamelijk uit publieke middelen en dit zal in de toekomst ook zo blijven.

De algemene reserve is toegenomen door het positieve resultaat over 2019. Dit positieve resultaat is in zijn geheel toegevoegd aan de algemene reserve. Meerjarig neemt de reserve af door de negatieve resultaten welke zijn begroot.

Kasstroom	2020	2021	2022	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
- Resultaat voor financiële baten en lasten	- € 12.373	€ 6.422	- € 47.094	- € 81.645
- Aanpassingen voor				
- - afschrijvingen	€ 130.600	€ 144.022	€ 143.969	€ 116.978
- - mutaties voorzieningen	€ 52.307	€ 44.552	€ 48.113	- € 118.330
- - overige mutaties EV	€ -	€ -	€ -	€ -
- Veranderingen in vlottende middelen				
- - vorderingen	- € 45.941	€ 4.062	€ 531	- € 169
- - kortlopende schulden	€ 47.291	- € 7.508	€ 2.654	€ 2.836
Ontvangen interest	€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000	€ 2.000
Betaalde interest	€ -	€ -	€ -	€ -
Buitengewoon resultaat	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten	€ 173.884	€ 193.550	€ 150.173	- € 78.330
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
(Des)investerings immateriële vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -
(Des)investerings materiële vaste activa	- € 109.665	- € 134.024	- € 1.200	- € 86.500
(Des)investerings financiële vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten	- € 109.665	- € 134.024	- € 1.200	- € 86.500
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie langlopende schulden	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten	€ -	€ -	€ -	€ -
Mutatie liquide middelen				
Beginstand liquide middelen	€ 1.117.706	€ 1.181.925	€ 1.241.451	€ 1.390.424
Mutaties liquide middelen	€ 64.219	€ 59.526	€ 148.973	- € 164.830
Eindstand liquide middelen	€ 1.181.925	€ 1.241.451	€ 1.390.424	€ 1.225.594

Op basis van deze begroting is er geen behoefte aan een andere financiering voorziening. Door de positieve begroting meerjarig is de verwachting dat de liquide middelen toenemen.

1.5.5 HUISVESTING

De huisvesting van Panta rhei wordt onder 4.2 besproken.

In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op de financiën.

2. GOVERNANCE

2.1 BESTUUR EN TOEZICHT

Uitgangspunt is een platte organisatie met een duidelijke scheiding van toezicht en bestuur. Er is gekozen voor een model waarin de Commissie van Toezicht functioneert als een toezichthoudend bestuur. In 2013 heeft vanwege de statutenwijziging van het samenwerkingsverband ook een statutenwijziging plaatsgevonden van de stichting. In 2019 heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de governance van de stichting en dit heeft ertoe geleid dat deze structuur wordt aangepast. Zie hiervoor ook paragraaf 2.3.

De Commissie van Toezicht bestaat uit vier leden: te weten een bestuurslid van St. Quo Vadis, St. Openbaar Primair Onderwijs Deventer, St. Athena en St. de Onderwijsspecialisten.

Het bevoegd gezag is belegd bij een directeur-bestuurder. Het bestuur bepaalt de kaders van de stichting, middels de vaststelling van het meerjaren strategisch en financieel beleid en vervult de rol van toezichthoudend orgaan. De Commissie van Toezicht stelt de begroting, het jaarverslag en de meerjarenbegroting van de school vast.

De directeur-bestuurder en de directeur sbo hebben binnen deze kaders hun taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zoals deze zijn omschreven in het bestuurs- en managementstatuut.

De directeur-bestuurder heeft een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek aangewezen, die op zijn beurt verslag uitbrengt aan de toezichthouder of het toezichthoudend orgaan. Dit besluit maakt onderdeel uit van de bestuursbesluiten welke door de directeur-bestuurder zijn genomen.

De Commissie van Toezicht ziet toe op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de school verkregen op grond van deze wet. De basis hiervoor ligt in het schoolplan.

2.2 REKENSCHAP EN VERANTWOORDING

De budgethouders op alle niveaus in de organisatie zijn zich er bewust van dat er wordt gewerkt met gemeenschapsgelden, waarover verantwoording afgelegd dient te worden. Er wordt dan ook gewerkt met een planning & control cyclus. Zie voor meer informatie paragraaf 1.5.4. De stichting hecht veel waarde aan horizontale verantwoording en dialoog met belanghebbenden. De directeur, teamleiders en teamleden zijn bij de start van de dag voor leerlingen en ouders zichtbaar aanwezig. Dit is een vorm om laagdrempelig toegankelijk te zijn voor leerlingen en hun ouders. Op de school functioneert een adviesraad van ouders. Deze ouders geven advies over AVG op basis van mailing die ze ontvangen, de website, wat ze waarnemen binnen de school, etc. Ouders, directeur en de medewerker AVG gaan dan met elkaar in gesprek. Verder vinden tussen leerlingen en leerkrachten feed-backgesprekken plaats. De directeur gaat regelmatig in gesprek met de leerlingenraad. Met de medezeggenschapsraad worden actuele zaken die spelen besproken. De directeur-bestuurder is enkele keren per jaar aanwezig bij een vergadering van de medezeggenschapsraad. Ook zijn er ontmoetingen tussen team en directeur-bestuurder waar bepaalde thema's worden besproken worden. De directeur is (bijna) altijd een deel van de vergadering van de medezeggenschapsraad aanwezig.

2.3 GOOD GOVERNANCE

Onder de planning & control cyclus ligt een bestuursvorm en een besturingsfilosofie, te weten: Policy Governance Model (John Carver) als bestuursvorm en participatief besturen als besturingsfilosofie. Zie bijlage 1 voor meer informatie.

De CvT is zich ervan bewust dat de good governance soms onder spanning kan staan vanwege zgn. 'dubbele pet'. De leden zijn ook bestuurder van één of meerdere school/ scholen in de gemeente Deventer. Eind 2018 is besloten om een extern deskundige in te huren om de governance op deugdelijkheid te onderzoeken. In 2019 is de governance opnieuw vormgegeven door een onafhankelijke Raad van Toezicht te benoemen, die in 2020 zal starten.

2.4 MEDEZEGGENSCHAP

De Medezeggenschapsraad van de stichting bestaat uit acht leden. Met ingang van 1 augustus 2019 is het personeel van de taalschool de TiNtaan in dienst gekomen bij de Stichting. Daarmee is ook 1 stoel in de MR bezet door een personeelslid van de TiNtaan. Twee personeelsleden zijn afkomstig van Panta rhei en één van de medewerkers van het Kennis-en dienstencentrum van Sine Limite. De oudergeleding is afkomstig uit Panta rhei en de TiNtaan.

De stichting heeft een ouder afgevaardigd naar de Ondersteuningsplanraad (OPR) van het samenwerkingsverband. De Medezeggenschapsraad heeft in 2019 zevenmaal vergaderd.

2.5 RAPPORTAGE COMMISSIE VAN TOEZICHT

Samenstelling van de Commissie van Toezicht

De CvT bestaat uit de volgende personen:

Naam	Functie
Dhr. L. van Stiphout	Voorzitter
Mw. Y. de Haas	Secretaris
Dhr. L. Sint	Lid
Dhr. W. Ludeke	Lid gestopt per 1-5-2019
Dhr. H. Loeffen	Lid gestart per 1-6-2019

De Commissie van Toezicht (CvT) houdt toezicht op het functioneren van het bestuur van de stichting Orthopedagogisch instituut. De CvT is in 2019 vier keer bijeen geweest.

De CvT houdt integraal toezicht. Dat wil zeggen op alle aspecten van de stichting en daarbij alle relevante belangen in overweging nemend. De CvT richt zich daarbij naar het belang van de samenleving. De CvT let daarbij in het bijzonder op de wijze waarop inhoud gegeven aan de rol van Panta rhei in het samenwerkingsverband Passend onderwijs, Sine Limite.

De CvT ziet erop toe dat dit plaatsvindt volgens de visie en strategie beschreven in het strategisch beleidsplan (=Schoolplan) van de stichting. Dit plan is in samenspraak met belanghouders directeur, medewerkers en MR opgesteld en bevat helder geformuleerde doelstellingen. Het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband wordt als bovenliggend plan van het strategisch plan gezien.

Het strategisch beleidsplan is voor de CvT vervolgens de inhoudelijke leidraad bij het beoordelen van de voornemens en prestaties van de stichting.

De CvT ziet erop toe dat dit plaatsvindt op verschillende manieren of het plan ook wordt uitgevoerd zoals het is bedoeld. Over de belangrijkste te realiseren prestaties maakt de CvT jaarlijks afspraken met het bestuur. De CvT toetst de afwegingen die het bestuur heeft gemaakt en of daarbij alle relevante belangen zijn meegenomen.

De CvT maakt bij de uitoefening van integraal toezicht gebruik van een toezichtkader. Het toezichtkader bestaat uit een lijst van aandachtsgebieden met punten waarop de CvT het beleid en de besluiten van het bestuur toetst. De toetspunten zijn in de vorm van vragen voor de CvT geformuleerd.

Door middel van periodieke rapportages informeert het bestuur de CvT over de voortgang. De bespreking van de prestatievoortgang staat standaard op de agenda van het overleg tussen CvT en bestuur.

Tijdens dat overleg worden ook nieuwe plannen en projecten besproken. De CvT let er daarbij vooral op of de voornemens van het bestuur goed zijn onderbouwd, goed zijn afgestemd en goed zijn afgewogen. Aan de hand van deze criteria beoordeelt de CvT de kwaliteit van voorstellen, zonder er onmiddellijk een inhoudelijk oordeel over te vellen. De inhoudelijke verantwoordelijkheid ligt immers bij het bestuur.

Achteraf vormt de CvT zich een oordeel over de prestaties van de stichting. Het belangrijkste moment daarbij is de bespreking van het jaarverslag. Met het goedkeuren daarvan, verleent de CvT decharge aan het bestuur. Om het niveau van de prestatie op waarde te kunnen schatten, kijkt de CvT vanuit verschillende perspectieven. Natuurlijk naar de gerealiseerde prestaties in relatie tot de voornemens maar ook door te kijken naar de verwachtingen en oordelen van stakeholders, de prestaties van andere onderwijsorganisaties en de prestaties in relatie tot de beschikbare middelen en mogelijkheden.

Bij het beoordelen van de prestatie van de stichting hecht de CvT veel gewicht aan het oordeel van anderen. Daarbij maakt de CvT o.a. gebruik van beoordeling van kwaliteit van de dienstverlening aan

de hand van kwaliteitsmodel, het ouder-, leerlingen- en personeelstevredenheidsonderzoek en de rapportages van de accountant.

Ten aanzien van de allocatie van middelen op schoolniveau wordt opgemerkt dat Panta rhei één brinnummer en één locatie heeft. Al het geld van het ministerie wordt rechtstreeks aan de school toegekend er vindt geen extra allocatie van middelen plaats.

Binnen de financiële kaders is Panta rhei autonoom in het beheer van de het budget. Daarbij geldt als uitgangspunt dat door de directeur-bestuurder budgetten worden verstrekt op alle terreinen waar dat mogelijk is. Dit betekent concreet dat naast logische schoolbudgetten als leermiddelen en scholing ook bijv. budgetten voor energie, schoonmaak, ARBO, ICT en advies & ondersteuning op schoolniveau liggen. De directeur stelt de begroting op voor de jaarexploitatie waarbij verschuivingen van middelen naar andere bestemmingen binnen de exploitatie toegestaan zijn.

De directeur-bestuurder is nauw betrokken bij het opstellen van de begroting en is eindverantwoordelijk ten aanzien van de gehele begroting maar in het bijzonder ten aanzien van:

- de budgetten betreffende personeel. Alsmede het budget Personeels- en Arbeidsmarktbeleid (P&A). Dit laatste budget omvat de bekostiging van belangrijke onderwerpen zoals Integraal Personeelsbeleid (IPB) en formatieknelpunten;
- beleidsmaatregelen die betrekking hebben op het personeel, letterlijk en figuurlijk het grootste en belangrijkste kapitaal van de organisatie;
- de budgetten groot onderhoud (inclusief huisvesting) en meubilair;

Onderwijsbureau Meppel (OBM) ondersteunt de directeur-bestuurder en de directeur van Panta rhei op financieel gebied. Er wordt gewerkt met het digitale managementsysteem Tobias. Ook bezoeken de directeur-bestuurder en de directeur bijeenkomsten die OBM organiseert voor schoolbesturen en directeuren om de deskundigheid op het financieel gebied te vergroten.

Er zijn afspraken gemaakt over de taken die de directeur heeft op financieel gebied. Het OBM levert kwartaalmanagementrapportages en bespreekt deze met de directeur-bestuurder en directeur van Panta rhei. De CvT houdt toezicht op het financieel beleid op basis van deze kwartaalrapportages. De CvT heeft in 2019 de begroting goedgekeurd en de jaarrekening 2018 vastgesteld.

Jaarlijks voeren twee leden van de CvT een beoordelingsgesprek met de directeur-bestuurder.

De CvT is zich ervan bewust dat de good governance soms onder spanning kan staan vanwege zgn. 'dubbele pet'. De leden zijn ook bestuurder van één of meerdere school/scholen in de gemeente Deventer. In haar notulen neemt de CvT op of er sprake is geweest van een onderwerp dat de good governance raakt. Ook wordt aangegeven op welke wijze hiermee is omgegaan. Op deze manier streeft de CvT transparantie op dit gebied na. In 2019 zijn er – buiten de heroriëntatie van de organisatiestructuur en de bespreking van de concept-statuten van de nieuwe structuur – geen onderwerpen aan de orde geweest die de governance raakten.

3. ONDERWIJS

3.1 KWALITEITZORG EN ONTWIKKELINGEN

Panta rhei is voortdurend in beweging. De school anticipeert op de ontwikkelingen van de basisscholen in het samenwerkingsverband. De basisschool heeft in toenemende mate meer ondersteuning te bieden, waardoor de doelgroep van Panta rhei steeds verandert. Panta rhei biedt binnen "de Kroon" een samenhangend onderwijsaanbod. Panta rhei is op het gebied van taal, sociaal-emotionele ontwikkeling en rekenen actualiteit volgend. Daarnaast wordt op taalgebied, rekengebied en op het gebied van ICT-hulpmiddelen vernieuwend gewerkt. Hiervoor neemt Panta rhei als voorloper deel aan landelijke projecten voor technisch lezen (bijv. Lisbo en LIST). Verder

wordt invulling gegeven aan adaptief onderwijs door o.a. het werken met coöperatieve werkvormen. Voor iedere leerling wordt een ontwikkelingsperspectief opgesteld.

Voor het volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen wordt gewerkt met ZIEN binnen ParnasSys. Hieruit worden 2x per jaar groepsplannen gedestilleerd, nadat de uitslagen van de invulling met de schoolpsycholoog zijn besproken.

Ontwikkelingen in 2019:

- Doorontwikkelen van de professionele cultuur, middels 'Werken vanuit de Bedoeling'.
- Verdiepen van opbrengstgericht werken op het gebied van begrijpend lezen.
- Werken met Snappet in alle bovenbouwgroepen.
- Verstevigen van leerlingbetrokkenheid op eigen leerproces door voeren van startgesprekken en werken met leerlingenbord.
- Verstevigen van ouderbetrokkenheid (visie 3.0)
- Verdiepen van de visie op het onderwijs gegeven door Panta rhei binnen de Kroon
- Doorontwikkelen van de samenwerking met de TiNtaan

3.2 KWALITEITZORG EN ICT

Ieder lokaal beschikt over een digitaal schoolbord of een touchscreen en in de groep zijn computers, laptops en tablets aangesloten op QLICHT, zodat de leerlingen gebruik kunnen maken van ICT-hulpmiddelen; in ieder lokaal zijn minimaal twee computers, twee laptops en twee tablets voor de leerlingen.

De onderbouwgroepen werken middels OVM.

De dyslexiegroepen en de structuurgroepen werken met meerdere computers, laptops of tablets. De software is complementair aan de methoden en volledig aangeschaft.

De bovenbouwgroepen werken met Snappet.

De personeelsleden werken met het didactisch leerlingvolgsysteem van ParnasSys, evenals met het sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem van ParnasSys, ZIEN. De directie van Panta rhei maakt gebruik van beide systemen om de resultaten van het onderwijs te volgen.

Het digitale personeels- en bekwaamheidsdossier wordt via WMK vormgegeven.

3.3 TECHNIEK

Vanuit de pedagogisch-didactische visie van de school is er aandacht voor 'leren door doen' en ontdekkend leren. Techniek biedt daar goede mogelijkheden voor en is dan ook structureel opgenomen in de verschillende vakgebieden. De school zorgt dat aan de kerndoelen wordt voldaan. Jaarlijks is er tevens een schoolbreed thema gericht op techniekdoelen.

De opdrachten (techniekdozen/themadozen) en het techniekmateriaal zijn in 2019 verder uitgebreid.

3.4 OUDERS

De ouders ontvangen wekelijks digitaal een weekjournaal. De oudergeleding van de Medezeggenschapsraad is tevens ouderraad. Ouders zijn actief betrokken bij allerlei activiteiten op school zoals luizencontroles, excursies, ateliers. Aan het begin van het schooljaar is tijdens de groepsvormingsweken een algemene ouderavond en zijn er startgesprekken. Tijdens de kerstviering en het open huis naar aanleiding van het jaarlijkse schoolbrede thema zijn ouders uitgenodigd. Deze bijeenkomsten worden goed bezocht. Jaarlijks worden drie contactavonden gehouden. Alle ouders maken gebruik van de twee rapportbesprekingen en veel ouders maken gebruik van de ouderavond op verzoek. Gedurende het schooljaar leggen de leerkrachten huisbezoeken af bij de nieuwe kinderen.

3.5 BUURT EN EXTERNE CONTACTEN

Op kosten van een subsidie van de gemeente Deventer wordt een combinatiefunctionaris door het Sportbedrijf Deventer ingezet. Hiervoor is een convenant afgesloten met het Sportbedrijf, schoolbesturen en gemeente Deventer. De combinatiefunctionaris heeft als opdracht tijdens de vrijetijdsbesteding sportactiviteiten te stimuleren. Daartoe worden binnen de bewegingslessen en op woensdagmiddag workshops gegeven over de verschillende sporten.

De subsidie op de combinatiefunctionaris is per 1 januari 2016 gewijzigd. Dit heeft geen financiële gevolgen voor Panta rhei. De inzet van de combinatiefunctionaris is met ingang van augustus 2016 wel verminderd. In 2019 is deze inzet gelijk gebleven ten opzichte van 2018.

3.6 KWALITEIT

3.6.1 KWALITEITZORG EN OPBRENGSTEN VAN HET ONDERWIJS

Opbrengsten van het onderwijs

Schoolverlaters Jaar	Gem. IQ	Gem DLE Begr. Lezen	Gem. DLE rekenen	Gem. DLE AVI	Aantal dyslexie verklaringen	Aantal gediagnosticeerd SEO	Aantal PRO- uitstroom
2009-2010	82,05	34,97	33,56	28,89	12 (6%)	13 (28%)	14 (30%)
2010-2011	84,08	35,98	34,04	38,36	19 (9%)	10 (22%)	11 (24%)
2011-2012	81,40	41,87	34,43	36,22	25 (14%)	17 (30%)	17 (30%)
2012-2013	80,82	38,74	35,75	41,22	16 (10%)	25 (42%)	17 (28%)
2013-2014	78,61	33,91	37,77	37,70	17 (8%)	17 (35%)	12 (25%)
2014-2015	81,92	36,23	35,76*	34,43	23 (42%)	26 (47%)	17 (30%)
2015-2016	85,16	38,88	41	38,46	21 (38%)	40 (71,4%)	8 (13%)
2016-2017	82,07	37,5	38,45	37,3	31 (46%)	45 (67,2%)	13 (19%)
2017-2018	88,70	39,56	40,64	44,53	15 (23,4%)	49 (76,6%)	11 (17%)
2018-2019	86,53	36,57	37,70	45,3	15 (21,1%)	44 (61,97%)	17 (22%)

* de vaardigheidsscore is wel hoger dan in 2013-2014

Jaarlijks worden de opbrengsten van technisch- en begrijpend lezen en rekenen van de schoolverlaters in beeld gebracht. Deze opbrengsten worden afgezet tegen het gemiddelde IQ. Dit zijn de cijfers zoals ze aan de inspectie worden aangeleverd.

In de afgelopen jaren zien we dat het gemiddeld IQ wisselend is. We zien echter een stijging in de gemiddelde opbrengsten voor de verschillende vakken. Voor het SBO is nog geen norm vastgesteld voor deze opbrengsten. Tijdens het laatste inspectiebezoek werd echter aangegeven dat deze opbrengsten boven het landelijk gemiddelde lagen ten opzichte van het gemiddeld IQ.

We zien de laatste jaren wel een forse toename van het percentage gediagnosticeerde SEO-leerlingen. En tevens een fors percentage uitstroom naar praktijkonderwijs, dat de opbrengsten negatief beïnvloedt.

3.6.2 LEERLINGPOPULATIE

Panta rhei deelt de leerlingen naar leeftijd en onderwijsbehoefte in. Daardoor is er een breder arrangement van groepen, te weten basisgroepen SBO, dyslexiegroepen, structuurgroepen, veilige structuurgroepen, praktijkgroepen en SBO+ groepen. Door deze invulling blijkt dat naast meer kwalitatieve leertijd, zowel kinderen als leerkrachten zich competentier voelen dan voorheen. De leerling populatie is de afgelopen jaren veranderd. Er is een verdichting van problematiek, hetgeen ook te zien is in voorgaand schema, waarin het percentage gediagnosticeerde SEO leerlingen fors is gestegen. Daarnaast zijn het meer multi-probleem situaties, waarin ook de thuissituaties van kinderen problematischer zijn. Panta rhei werkt met groepsprofielen, om zodoende zo dicht mogelijk te kunnen aansluiten bij de sociaal emotionele onderwijsbehoefte van het kind. Ieder jaar passen we deze groepsprofielen aan aan onze leerling populatie.

Door de verschuiving van de leerling populatie heeft Panta rhei meer intensieve groepsprofielen en minder basisgroepen dan een paar jaar geleden. De intensieve groepsprofielen bestaan uit de veilige stuctuurgroepen, de praktijkgroepen en de SBO+ groepen.

In schooljaar 2018-2019 is een pilot gestart met een kleine groep leerlingen (TOP-groep) die les krijgen in een groep met een leerkracht en een pedagogisch medewerker vanuit de Gemeente. In de TOP-groep zijn leerlingen geplaatst die door hun zeer complexe onderwijsbehoeften het onderwijs nauwelijks aankunnen. In de TOP groep is het onderwijs zodanig op hun onderwijsbehoeften aangepast, dat zij binnen hun eigen mogelijkheden toch onderwijs kunnen blijven volgen.

In 2019-2020 is er geen TOP-groep meer gevormd. Leerlingen die hiervoor eventueel in aanmerking zouden komen kunnen gebruik maken van het Klasse-Huis van Sine Limite.

3.6.3 ONDERWIJSINSPECTIE, ZIP SINE LIMITE EN SOP SINE LIMITE

Panta rhei heeft een basisarrangement. De inspectie zou in schooljaar 2018-2019 Panta rhei bezoeken voor een kwaliteitsonderzoek. De inspectie is echter niet geweest. Er is nog geen datum voor een inspectiebezoek bekend.

In 2015 is Panta rhei bezocht door inspectie voor een kort bezoek, nadat Panta rhei het predicaat Excellente school had ontvangen. In 2015 heeft de school zich wederom aangemeld voor Excellente school² en in 2016 is dit wederom toegekend voor een periode van 3 jaar.

Omdat Panta rhei bezig is om zich meer in de breedte te professionaliseren en zich verdiept in een andere organisatiestructuur hebben we besloten om in 2018 niet meer deel te nemen aan het traject Excellente School.

In 2017 heeft Panta rhei deelgenomen aan ZIP. De bevindingen waren positief. Met de aandachtspunten is de school aan de slag gegaan. In 2018 is in het kader van Passend onderwijs voor de tweede keer alleen het financiële gedeelte (POS) van het schoolondersteuningsprofiel (SOP) ingevuld. Het SOP 2016-2017 is te vinden op de website www.sopdeventer.nl.

In december 2019 heeft Panta rhei een SOP gesprek gevoerd met de visitatiecommissie van Sine Limite. Hiervan is een SOP-poster gemaakt, ter inzage op school.

3.6.4 AVG

2019 heeft in teken gestaan van de verdere invoering en verfijning van het AVG beleid. Er is een contract afgesloten met de Lumengroup voor een Functionaris Gegevensbescherming (FG). Verder is de module AVG afgenomen bij Cupella. Op deze manier wordt systematisch en duurzaam gewerkt om aan de eisen van de AVG te voldoen. Begin 2019 is het eerste rapport door de FG-er opgeleverd. De uitkomst van dit rapport was dat er nog veel onderdelen verfijnd dienden te worden.

² In januari 2015 en 2016 heeft Panta rhei het predicaat Excellente school in ontvangst genomen.

3.6.5 KLACHTBEHANDELING

Aantal leerlingen	1-10-2014	1-10-2015	1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019
Basisonderwijs	9.418*	9.231	8.845	8.696	8.590	8.551
Panta rhei	243	245	263	298 (263+35)	310 (288+22)	300 (278+22)
Deelname% sbo in Sine Limite	2,57%	2,65%	2,87%	3,31%	3,60%	3,21%
Meer dan 2% deelname sbo	55	61	81	89	118	107

	Interne klachten	Externe klachten
2015	Geen klachten	Geen klachten
2016	Geen klachten	Geen klachten
2017	Geen klachten	Geen klachten
2018	Geen klachten	Geen klachten
2019	Geen klachten	Geen klachten

Voor het Klachtenrecht zijn wij aangesloten bij de Landelijke Geschillencommissie. De vertrouwenspersoon is mevrouw Y. Kamsma van de IJsselgroep te Apeldoorn.

3.7 CORONA VIRUS

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

4. BEDRIJFSVOERING

4.1 PERSONEEL (STRATEGISCH PERSONEELSBELEID)

4.1.1 VISIE OP LEREN

Panta rhei is in januari 2018 gestart met het werken vanuit de bedoeling naar “de verdraaide organisatie” naar W. Hart. We zijn gaan werken vanuit de bedoeling en volgens leidende principes. Hiermee wordt de verantwoordelijkheid laag in de organisatie gelegd en wordt de professionaliteit van alle medewerkers gestimuleerd en versterkt. Er wordt nog beter aangesloten bij de onderwijsbehoefte van de leerlingen en de motivatie van de medewerkers. In 2019 heeft deze ontwikkeling zich verder verfijnd en uitgebreid.

Bij Panta rhei staat de gedachte centraal dat elke medewerker zich blijft ontwikkelen. Dit sluit nauw aan op de wettelijke vereisten van de ontwikkeling van bekwaamheden als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet BIO (Beroepen in het Onderwijs). Deze kaderwet gaat ook uit van het onderhouden van de bekwaamheden.

Panta rhei hanteert een aantal uitgangspunten in haar visie op leren, te weten:

- Ontwikkelen is cyclisch leren (ervaren – reflecteren – objectiveren – ervaren);
- De dagelijkse praktijk binnen Panta rhei is het uitgangspunt voor het leren; er wordt geleerd in de praktijk en het geleerde wordt er weer toegepast;
- Uitwisseling van ervaring is belangrijk (plan – do – study – act);
- Leren is een doorlopend proces waarbij een toenemende competentieontwikkeling het algemene doel is; Teamleren is meer centraal komen te staan. Er wordt gewerkt met miniteams en expertgroepen -ipv 1 expert- met als doel de aanwezige expertise binnen het team uit te breiden;
- Het competentieprofiel van de medewerker is leidend. Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van elkaars expertise binnen de miniteams en binnen de school.

4.1.2 MOBILITEIT

De stichting heeft (interne) mobiliteit hoog in het vaandel. Dit middel heeft de afgelopen jaren centraal gestaan in de gesprekscyclus. Als gevolg van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is de interne mobiliteit vaker aan de orde dan de externe mobiliteit.

Mobiliteit wordt toegepast bij terugloop van het aantal leerlingen ter voorkoming van gedwongen ontslagen, hetgeen in de afgelopen jaren niet aan de orde is geweest. Ook wordt mobiliteit toegepast voor afwisseling van taken, werkomgeving en loopbaanperspectieven en kan het op die manier positief bijdragen aan het functioneren en welbevinden van de personeelsleden.

In voorgaande jaren hebben regelmatig leerkrachten hiervan gebruik gemaakt en zijn overgestapt naar speciaal onderwijs en basisonderwijs. In 2019 is er bij twee collega's sprake geweest van externe mobiliteit, zij zijn gaan werken in het regulier basisonderwijs.

Een personeelslid is op detachingsbasis werkzaam in het VO.

Er zijn vanuit andere schoolbesturen twee leerkrachten gedetacheerd naar Panta rhei voor de periode van augustus 2019 tot augustus 2020.

4.1.3 FUNCTIEHUIS EN FUNCTIEMIX

Binnen Panta rhei is de afgelopen jaren gewerkt aan integraal personeelsbeleid. De afgelopen tien jaar heeft een gesprekscyclus plaatsgevonden. Inmiddels hebben personeelsleden een POP en vinden voortgangsgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken plaats. In de periode 2010-2014 is het beleidsplan Functiehuis uitgevoerd.

De vereiste 3,9 fte functiemix is per 1 augustus 2014 gerealiseerd. De gesprekscyclus en het functiehuis zijn in schooljaar 2018-2019 in samenhang met de cao en 'het werken vanuit de bedoeling' geactualiseerd. Hiervoor is een extern adviseur ingehuurd. In december 2019 is het nieuwe functiehuis vastgesteld in teams en MR. Aanpassingen aan functies en bijbehorende inschaling zijn eind 2019 geëffectueerd.

4.1.4 SCHOLING

Panta rhei besteedt veel aandacht aan scholing. Op deze wijze geven wij invulling aan de lerende organisatie. Naast inkoop van scholing bij externe partijen, wordt er veel gebruik gemaakt van deskundigheid binnen het team. Personeelsleden van Panta rhei verzorgen o.a. scholing voor het eigen (deel)team op het gebied van dyslexie, ICT, executieve functies en ontwikkelingsstoornissen. Congressen en conferenties worden bezocht.

Ieder jaar wordt er vanuit het Jaarontwikkelplan teamscholing ingezet. De teamscholing die in 2019 is ingezet was op het gebied van Muziek, naar aanleiding van de muziekimpuls en op het gebied van begrijpend lezen. Voor beide onderdelen zijn externe partijen ingehuurd. In het kader van het veiligheidsbeleid en preventie ten aanzien van incidenten wordt door het team de ABC training gevolgd.

Naast de teamscholing hebben alle medewerkers individuele scholing in de vorm van studiedagen, cursussen, conferenties, workshops, etc. Het werken vanuit de bedoeling maakt dat medewerkers zelf bepalen welke scholing zij nodig hebben voor hun eigen professionele ontwikkeling.

Daarnaast wordt scholing gevolgd om reeds ingezette ontwikkelingen te borgen, te denken valt aan BHV, ICT vaardigheden, Coöperatiever werkvormen.

Middels het van en met elkaar leren zijn klassenbezoeken, feedbackgesprekken, gezamenlijke lesvoorbereidingen en intervisie vanzelfsprekend. De miniteams fungeren daarbij als leergemeenschappen.

De directeur heeft in 2019 een start gemaakt met een Leergang Directeur van een IKC. Deze opleiding zal in juli 2020 worden afgerond.

4.1.5 PRESTATIEBOX

In 2019 is extra ingezet op Begrijpend lezen, middels externe en interne begeleiding.

De middelen van de Prestatiebox zijn tweeledig ingezet, te weten ter professionalisering van de teamleden en ter professionalisering van de directeur.

Het team heeft externe en interne begeleiding en coaching gekregen op het gebied van begrijpend lezen en muziek. De directeur heeft jaarlijks terugkomdagen naar aanleiding van de minileergang 'Op weg naar excellent leiderschap' van de AVS. Daarnaast hebben de directeur en bestuurder in 2019 scholingsdagen over leiderschap gevolgd. Ook volgde de directeur een Leergang 'Directeur van een IKC'.

Voor het versterken van de samenhang en de kwaliteit van cultuureducatie is een start gemaakt met een cultuurbeleidsplan. Hiertoe is Deventer breed overleg geweest. Binnen Panta rhei zijn via het Kunstcircuit culturele activiteiten ingekocht.

Ook volgt het team scholing in Muziek. Hiervoor wordt subsidie ontvangen.

4.1.6 WERKDRUKGELDEN

In mei 2019 is binnen het team gesproken over de inzet van de werkdrukgeden. Uit die gesprekken is gebleken dat de meerderheid van het team er de voorkeur aan gaf de werkdrukgeden te besteden aan de inzet van een leraarondersteuner. De (P)MR heeft hiermee ingestemd.

Naast de inzet van de werkdrukgeden is binnen het team ingezet op "werken vanuit de bedoeling". Hiermee wordt door de teamleden minder werkdruk ervaren. Er zijn geen niet financiële

maatregelen genomen om de werkdruk te verlagen. De extra werkdrukmiddelen (19.314 voor 2019) zijn als volgt ingezet:

Bestedingscategorie	Besteed bedrag (kalenderjaar)	Eventuele toelichting
Personeel	€ 19,314	Inzet onderwijsassistent
Materieel	-	
Professionalisering		
Overig	-	

4.2 HUISVESTING

Panta rhei is gehuisvest in de “De Kroon”. Ook is de TiNtaan in de Kroon gehuisvest. Het gebouw is bijna tien jaar oud. Voor de komende jaren wordt alleen regulier onderhoud voorzien. Het gebouw heeft in zijn geheel een onderwijsbestemming voor kinderen die voltijd of gedeeltelijk (tijdelijk) geen basisonderwijs kunnen volgen.

4.3 FACILITAIRE ZAKEN EN CONTRACTACTIVITEITEN

Er is een jaarcontract met firma Keus dat jaarlijks geëvalueerd wordt. Bij een positieve uitkomst wordt dit contract weer voor een jaar verlengd. Ook in 2019 is deze geëvalueerd. Deze evaluatie heeft geresulteerd in het opzeggen van het contract en het zoeken van een ander schoonmaakbedrijf. Per 1 januari 2020 is een ander schoonmaakbedrijf (DJM) gecontracteerd. Overige contractactiviteiten zoals energie en licenties zijn gecontinueerd in 2019.

4.4 MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

In 2013 hebben de schoolbesturen en gemeente Deventer het convenant Social return afgesloten. Ook het bestuur van onze stichting heeft dit convenant ondertekend. De schoolbesturen zorgen ervoor dat mensen met afstand op de arbeidsmarkt en anderen in een uitkeringssituatie een werkplek binnen het onderwijs krijgen. In 2016 heeft de gemeente geen match met Panta rhei kunnen bewerkstelligen. Ook in 2017 is dit niet gelukt. In 2018 is er vanuit wederkerigheid op Panta rhei een ouder van een (oud)leerling aan het werk geweest als assistent van de conciërge. In 2019 is dit gecontinueerd.

4.5 ZAKEN MET POLITIEKE OF MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

In 2018 was er in onderwijsland veel rumoer ten aanzien van de salarissen en werkdruk. Naar aanleiding hiervan zijn er landelijk stakingen georganiseerd. Het team van Panta rhei heeft hieraan deelgenomen. De school is daardoor vorig schooljaar twee dagen gesloten geweest. In 2019 zijn de landelijke stakingen gecontinueerd. Hieraan is wisselend wel en geen gehoor aan gegeven door de teamleden.

Verder zijn er in 2019 flinke stappen gezet in de samenwerking tussen de gemeente Deventer (leerplicht/jeugdhulp) en het onderwijs in Deventer (zowel PO als VO). Daar waar landelijk veel gemeenten met tekorten kampen, is dit in de gemeente Deventer niet het geval. Een goede

preventieve inzet van onder andere gezinscoaches en jeugdhulpverleners binnen gezinnen en op scholen, maakt dat er sprake is van korte lijnen en doen partijen wat nodig is om kinderen zo normaal mogelijk in Deventer te laten opgroeien. Op Panta rhei zijn twee jeugdhulpverleners van Brick sinds 2018 werkzaam. Hun werkzaamheden zijn in 2019 geëvalueerd en worden ook in 2020 gecontinueerd.

Ten aanzien van Voor en Vroegschoolse Educatie is waarneembaar dat dit zijn vruchten afwerpt binnen de gemeente Deventer en ook op bijvoorbeeld de TiNtaan. Er zijn minder onderinstromers doordat kinderen vroegtijdig in beeld zijn en (taal)achterstanden zoveel mogelijk al vanaf de leeftijd van 2 jaar kunnen worden voorkomen.

4.6 GEVOERDE BELEID INZAKE UITKERINGEN NA ONTSLAG

In 2019 is dit niet aan de orde geweest. Er zijn daarnaast geen wachtgeldten PO uitgekeerd.

4.7 MIDDELEN ONDERWIJS ACHTERSTANDEN EN DERDEGELDEN

In 2019 zijn er geen achterstandsgelden ontvangen. Ook zijn er in 2019 geen derdegeldstromen geweest en daardoor waren er ook geen activiteiten die hiermee gefinancierd werden.

5. FINANCIËEL VERSLAG 2019

5.1 GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN DE JAARREKENING

Wettelijke richtlijnen

De jaarrekening is opgesteld volgens de wettelijke bepalingen en richtlijnen van het ministerie van OCW. Vanaf verslagjaar 2008 zijn dit de vereisten volgens Boek 2- Titel 9 – Burgerlijk Wetboek. Bij het opstellen van de jaarrekening is verder de Regeling Jaarverslaglegging voor Onderwijsinstellingen (RJ 660) gevolgd.

Vermogenspositie in percentages

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Liquiditeit (current ratio)	3,17	2,8	3,25	3,08	3,12	2,79
Solvabiliteit	66,9	63,2	64,4	59,9	56,6	54,9
Weerstandvermogen			16.1	13.0	13.9	12,0

De kengetallen die iets zeggen over de financiële positie van de Stichting zijn: liquiditeit, solvabiliteit en de kapitalisatiefactor. De onderneming is liquide bij een ratio van 1 of meer en de onderneming is solvabel wanneer het percentage hoger dan of gelijk is aan 30%.

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de stichting in staat is om op tijd haar schulden te kunnen betalen en de solvabiliteit geeft aan in hoeverre de stichting in staat is om in geval van liquidatie aan haar verplichtingen kan voldoen. Met een liquiditeitsratio van 2.79 is het totaal van vorderingen en liquide middelen ruim voldoende om de kortlopende schulden te kunnen voldoen.

De solvabiliteit is licht gestegen. Met een solvabiliteitsratio van 54.9% is het eigen vermogen ruim voldoende om de organisatie in geval van opheffing in staat te stellen aan haar financiële verplichtingen te voldoen.

Het weerstandsvermogen wordt een steeds belangrijker kengetal bij de beoordeling van de financiële continuïteit. In het document 'Kengetallen bij het toezicht op de financiële continuïteit van onderwijsinstellingen' geeft de Inspectie van het Ministerie van OCW als richtlijn een percentage van 5% aan als signaleringswaarde. Het weerstandsvermogen van Stichting Orthopedagogisch Instituut (Eigen vermogen minus materiele vaste activa /Totale baten) bedraagt 12.0% en is ten opzichte van 2018 afgenomen. Het weerstandsvermogen is ruim voldoende.

De financiële positie van de stichting is ten opzichte van 2018 licht toegenomen. Gelet op de gezonde meerjarenbegroting, het stabiele leerlingenaantal en het uitblijven van grote investeringen in de komende jaren kan gesteld worden dat Stichting Orthopedagogisch Instituut Deventer er financieel gezien gezond voor staat en in voldoende mate in staat is om in de toekomst financiële tegenvallers op te vangen.

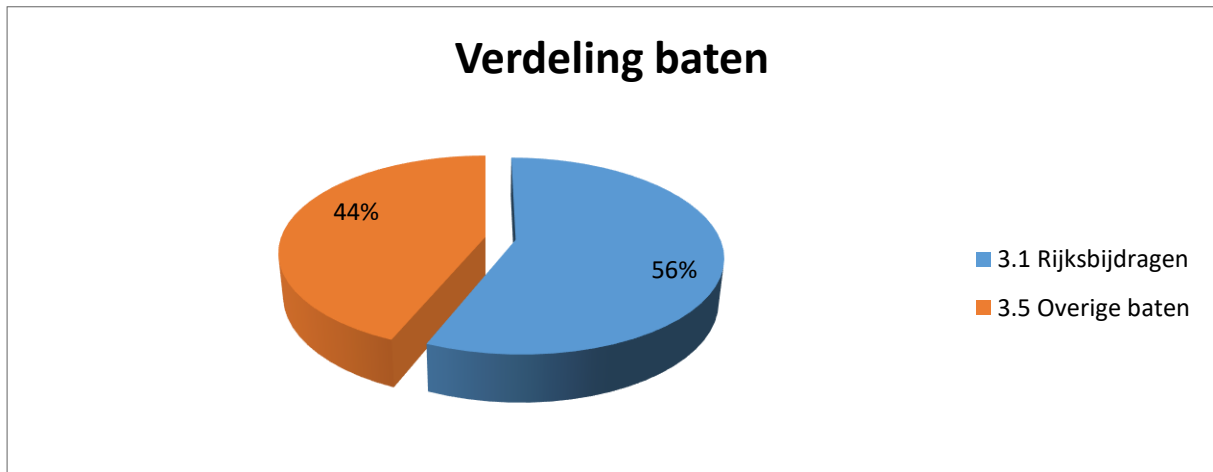
5.2 FINANCIËEL RESULTAAT 2019

Exploitatieresultaat

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Baten			
Rijksbijdragen	3.512.974	3.660.301	3.115.668
Overige overheidsbijdragen	0	0	0
Overige baten	2.717.658	1.699.725	2.397.544
Totale Baten	6.230.632	5.360.026	5.513.212
Lasten			
Personeelslasten	5.632.110	5.012.301	5.122.968
Afschrijvingen	57.101	63.940	50.512
Huisvestingslasten	197.298	207.500	207.161
Overige lasten	246.392	214.620	178.515
Totaal lasten	6.132.901	5.498.361	5.559.156
Saldo Baten en lasten	97.731	-138.335	-45.943
Financiële baten en lasten	13	2000	75
Netto resultaat	97.744	-136.335	-45.868

De stichting heeft het kalenderjaar 2019 afgesloten met een positief resultaat van 97.744 euro.

Baten

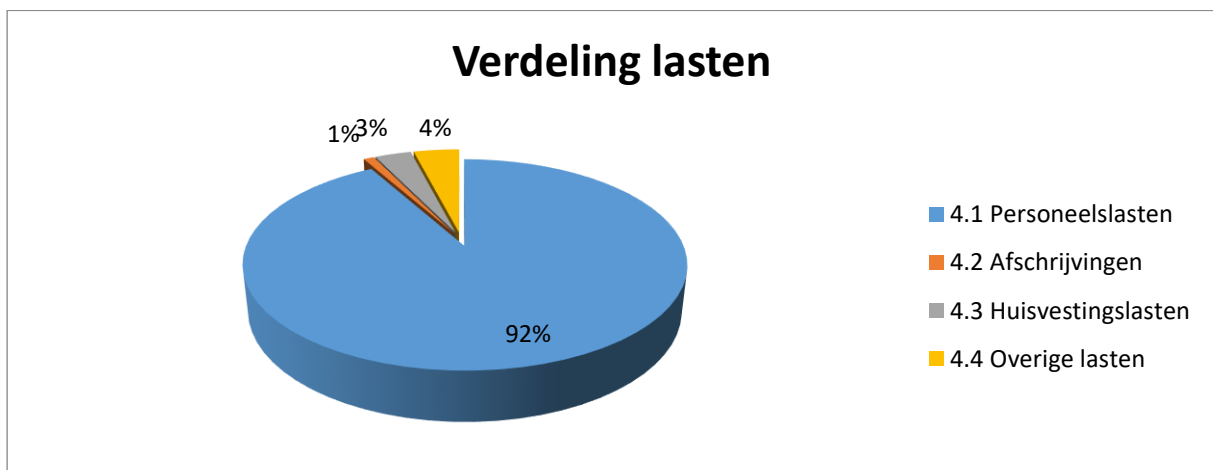


Uit bovenstaande grafiek blijkt dat de stichting in grote mate afhankelijk is van de overheid (ministerie en gemeente), te weten 56%. Daarnaast ook in aanzienlijke mate van overige baten, waarvan een groot deel wordt ontvangen via het samenwerkingsverband en OPOD.

Bij inkomsten van de overheid spelen het aantal leerlingen een belangrijke rol. De Rijksbijdrage OCW (materiële instandhouding, budget voor personeel en arbeidsmarkt en budget personele bekostiging) is € 89.502 hoger dan begroot. Dit komt met name door een hogere baat, in verband met de compensatie van het ministerie van de hogere salarissen vanuit de cao voor 2020. De hogere baten zijn dus in 2019 gevallen terwijl de extra uitgaven pas in 2020 plaats zullen vinden. De verwachting is dan ook dat 2020 hierdoor negatief zal worden afgesloten. De vergoedingen met betrekking tot Passend Onderwijs zijn lager uitgevallen. Dit komt voornamelijk doordat groei was begroot onder baten SWV, deze wordt echter uitgekeerd ter dekking van loonkosten waardoor ze onder vergoedingen detachering vallen.

De overige baten zijn € 1.017.933 hoger dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door extra detacheringsbaten welke zijn gerealiseerd doordat hierop de baten geboekt zijn vanuit OPOD. Dit zijn de vergoedingen voor de salariskosten voor de mensen van de TiNtaan. Ook is hier de groei vanuit het samenwerkingsverband gerealiseerd. Dit is ter dekking van inhuur van medewerkers welke zijn ingezet ten behoeve van de groei van leerlingen. Verder zijn de detacheringsbaten vanuit Sine Limite hoger doordat er iets meer is gedetacheerd dan begroot. De baten vanuit OPOD veroorzaken hoofdzakelijk het verschil tussen de baten 2018 en 2019.

Lasten



De personele lasten zijn per saldo € 619.809 hoger dan begroot. De netto fte inzet (in loondienst) is een hoger dan begroot. Door de overname van het personeel van de TiNtaan zijn er meer loonkosten gerealiseerd dan was begroot en zijn er dus ook meer FTE's verloont. Deze loonkosten worden geheel gecompenseerd. Verder zijn de kosten inhuur extern personeel € 256.249 hoger dan begroot. De overschrijding is o.a. veroorzaakt door de inhuur van personeel ten behoeve van de groei in leerlingen en een deel inhuur van de TiNtaan. Ook is er ziekte opgevangen met inhuur via Payroll. Een deel van deze inhuur is daarnaast weer doorbelast aan Sine Limite (groei) en is terug te vinden in de detacheringsbaten. Verder zijn de salariskosten detachering hoger uitgevallen, dit is het personeel wat voornamelijk aan Sine Limite wordt uitgeleend. Door de komst van de medewerkers van de TiNtaan zijn de personele lasten hoger ten opzichte van 2018.

De afschrijvingslasten zijn € 6.839 lager dan begroot. Er is voornamelijk minder in ICT geïnvesteerd dan er was begroot voor 2019, zowel langs als kort. Een aantal investeringen zijn uitgesteld omdat deze niet meer nodig bleken. Ook zijn een aantal investeringen doorgeschoven naar 2020.

De huisvestingskosten zijn per saldo € 10.202 lager dan begroot. Dit wordt voornamelijk door lagere kosten schoonmaakbedrijven en lagere energielasten. De kosten dagelijks onderhoud zijn echter hoger dan begroot. In totaal zijn de huisvestingslasten ongeveer gelijk aan voorgaand jaar.

De overige lasten liggen per saldo € 31.772 boven de begroting. De belangrijkste oorzaken zijn hier hogere advieskosten (kosten governance), wervingskosten personeel/leerlingen voor de werving van een nieuwe bestuurder + RVT. Ook zijn er kosten culturele vorming gemaakt welke fors hoger uitvallen. Dit zijn kosten voor muziek en theaterlessen.

Reserves

De publieke (algemene) reserve is de reserve die de school heeft opgebouwd. Hierin zit verdisconteerd een aantal voorzieningen van voorgaande jaren, nl. algemene reserve publiek, voorziening onderwijsleerpakket, voorziening ICT en voorziening meubilair.

De reservepositie per 31-12-2019 bedraagt € 1.092.129,-. Verder bedraagt de voorziening jubileum € 43.660 en de voorziening onderhoud (preventief onderhoud en buitenonderhoud) € 256.587.

5.3 TREASURY

Het treasurybeleid is conform het financieel beleidsplan van de stichting uitgevoerd. Het beleid is conform het voorschrift welke voldoet aan de Regelingen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Hierin staan de regels voor het beleggen en belenen van publieke middelen. In dit statuut wordt het treasurybeleid uiteengezet en een beschrijving gegeven van bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasuryfunctie. Na de witwasaffaire van ING is door het bestuur gekeken of het mogelijk is om over te stappen naar een duurzame bank als ASN of Triodos. De aanwezige middelen mogen echter uitsluitend geplaatst worden bij één van de grote (solide geachte) Nederlandse bankinstellingen (o.a. ING) waardoor overstappen niet mogelijk is.

BIJLAGE 1 POLICY GOVERNANCE EN PARTICIPATIEF BESTUREN

Onderstaand worden de kenmerken van beide modellen kort weergegeven.

a. Policy Governance:

- er wordt een scheiding aangebracht tussen enerzijds het toezicht en anderzijds het besturen;
- het toezicht wordt uitgevoerd door de Commissie van Toezicht;
- het besturen van de organisatie is belegd bij de directeur-bestuurder;
- er is in alle lagen binnen de organisatie voldoende ruimte voor ondernemerschap, initiatief en innovatie;
- taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden daar waar mogelijk zo laag mogelijk in de organisatie gelegd met de daarbij behorende verantwoordingsplicht (resultaatverplichting);
- de planning en control cyclus is gebaseerd op het planmatig handelen: plannen (Plan), uitvoeren (Do), controleren (Check) en verbeteren (Act).

b. Participatief besturen:

- de planning en control cyclus begint bij een helder omschreven missie, visie en strategie, zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau (sturen op toetsbare taakstelling);
- de Stichting biedt binnen haar kaders de school voldoende ruimte om eigen beleid te voeren, m.a.w. daar waar mogelijk worden de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd;
- de school kent een eigen onderwijskundige identiteit gebaseerd op een dialoog en de reflectie met alle relevante betrokkenen in en rondom de school.