



BESTUURSVERSLAG 2019

*Werken aan de ontwikkeling van kinderen en aan
onze eigen lerende organisatie*



Definitieve
instemming RvT en
vaststelling CvB
09-06-2020

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur.....	4
1.1 Organisatie	4
1.2 Profiel	7
1.3 Dialoog	9
2. Verantwoording beleid.....	13
2.1 Onderwijs & kwaliteit	13
2.2 Personeel & professionalisering	18
2.3 Huisvesting & facilitair	21
2.4 Financieel beleid	22
2.5 Risico's en risicobeheersing.....	26
3. Verantwoording financiën	29
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	29
3.2 Staat van baten en lasten en balans.....	30
3.3 Financiële positie	32
Bijlagen	36

Voorwoord

Terugkijkend op 2019 stellen we vast dat we vanaf de start van de fusie begin 2018 toegegroeid zijn naar één organisatie met dertig kindcentra die ieder hun eigen identiteit uitstralen. In de veelkleurigheid voelen we ons verbonden met het grote geheel.

Een jaar waarin weer veel de revue is gepasseerd. Zo is een lid van het College van Bestuur teruggetreden en is een nieuwe bestuurder aangetrokken. Ook mochten we een nieuw schoolgebouw betrekken in Assen. In mei/juni heeft de inspectie een vierjaarlijks bezoek aan ons gebracht.

CKC Drenthe verzorgt integraal opvang en onderwijs aan kinderen van 0 t/m 12 jaar. Wegens wet- en regelgeving is dit jaarverslag toegespitst op de afdeling onderwijs. Financieel gezien zijn de beide stichtingen immers volledig gescheiden. Echter, de werkambitie is om te denken en te handelen vanuit één concern. Vandaar dat in de generieke informatie (hoofdstuk 1) ook de Kinderopvang is meegenomen. Voor het specifieke jaarverslag van CKC Drenthe Kinderopvang verwijzen wij graag naar bijlage 2.

Dit bestuursverslag bestaat uit drie hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat generieke informatie over het bestuur. Het tweede hoofdstuk blikt terug op de resultaten van het beleid van het verslagjaar. Het derde hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële situatie van het bestuur.

We wensen u veel leesplezier,

Albert Velthuis,
Voorzitter College van Bestuur

1. Het bestuur

De stichting Christelijke Kindcentra Drenthe en de stichting CKC Drenthe Kinderopvang zijn de twee overkoepelende organen waaronder 30 christelijke kindcentra voor onderwijs en kinderopvang vallen, waaronder een school voor speciaal basisonderwijs en een samenwerkingschool, verspreid over zes Drentse gemeenten: Assen, Aa en Hunze, Borger-Odoorn, Tynaarlo, Noordenveld en Midden-Drenthe. In totaal bezoeken ruim 6500 kinderen onze kindcentra. Circa 750 medewerkers zetten zich in om naast het geven van goed onderwijs en vertrouwde kinderopvang, binnen de kindcentra een prettige en veilige sfeer te creëren.

1.1 Organisatie

Contactgegevens

- Naam schoolbestuur: stichting Christelijke Kindcentra Drenthe
- Bestuursnummer: 32073
- Adres: Groningerstraat 96, 9402 LL Assen
- Telefoonnummer: 0592-346801 (onderwijs) en 0592-409865 (kinderopvang)
- Email: info@ckcdrenthe.nl
- Website: www.ckcdrenthe.nl

Contactpersoon

Mocht u naar aanleiding van het lezen van dit bestuursverslag willen reageren, dan kunt u contact opnemen met Albert Velthuis, voorzitter College van Bestuur via tel. 0592-346801 of info@ckcdrenthe.nl.

Overzicht scholen

In bijlage 1 treft u een lijst aan met de gegevens van alle 30 kindcentra van CKC Drenthe. U vindt de gegevens ook bij elkaar op onze website: <https://www.ckcdrenthe.nl/locaties/>. Verder presenteren onze scholen zich via www.scholenopdekaart.nl.

Juridische structuur

De organisatie voor opvang en onderwijs bestaat uit twee verschillende stichtingen: kinderopvang en onderwijs. Er is een gezamenlijk besturingsmodel voor beide stichtingen op basis van het model Raad van Toezicht en College van Bestuur. Beide stichtingen hebben momenteel bij wet nog twee verschillende juridische verantwoordelijkheden. De stichting Christelijke Kindcentra Drenthe is ingeschreven in het handelsregister bij de Kamer van Koophandel onder nummer 40045606 en de stichting CKC Drenthe Kinderopvang onder nummer 64509907. CKC Drenthe is sinds 2008 aangesloten bij de sectororganisatie voor primair onderwijs, de PO-raad.

Organisatiestructuur

Bestuur en toezicht

Het bestuursmodel van de stichtingen bestaat uit een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). De voorzitter van het College van Bestuur vertegenwoordigt het bestuur in en buiten rechte. De wijze van besluitvorming is vastgelegd in de statuten van de stichtingen. De Raad van Toezicht is de werkgever van het College van Bestuur en stelt de arbeidsvoorwaarden van de leden van het College vast. De verdeling van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn vastgelegd in het bestuursstatuut CKC Drenthe onderwijs en opvang.

Directies

De verdeling van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen het College van Bestuur en de directies van de kindcentra zijn vastgelegd in het managementstatuut CKC Drenthe onderwijs en opvang. De directeuren worden aangestuurd door het CvB. De directeuren werken samen in clusterleergemeenschappen en in het centrale directieoverleg.

VERWIJZING

Hier kunt u het bestuurs- en managementstatuut van CKC Drenthe downloaden.

[bestuursstatuut CKC Drenthe onderwijs en opvang](#)

[managementstatuut CKC Drenthe onderwijs en opvang](#)

Bestuursbureau

De verschillende beleidsterreinen - te weten beheer & bedrijf, HRM, kinderopvang, onderwijs en onderwijsondersteuning zijn toebedeeld aan vier sectoren met ieder een sectorleider. De sectorleiders werken samen in het sectorwerkoverleg en zijn aanwezig bij het centrale directieoverleg.

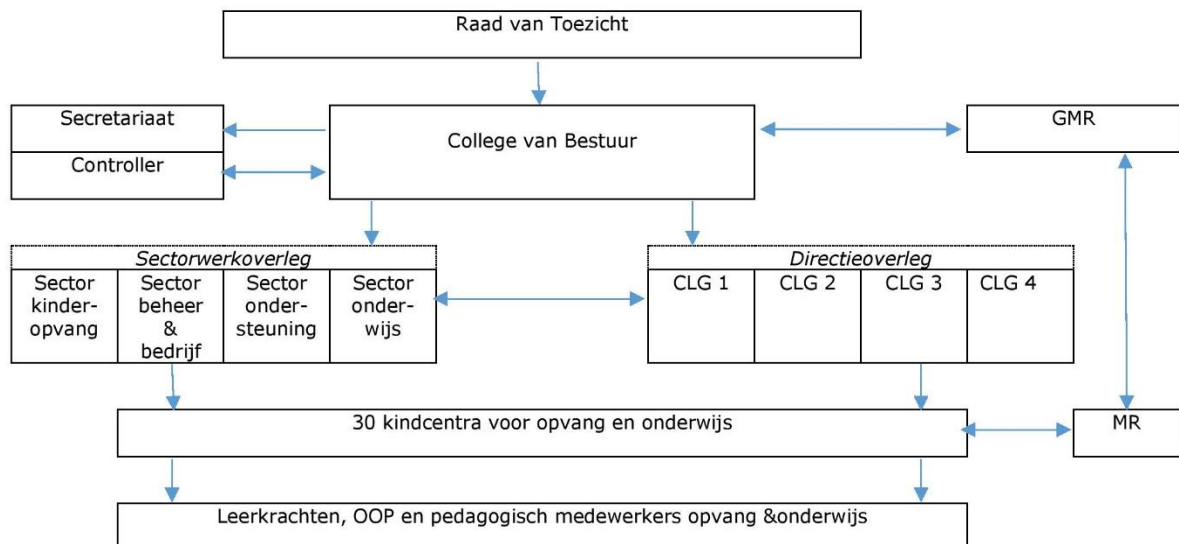
Medezeggenschap

Iedere school heeft een medezeggenschapsraad (MR) waarin het personeel en de ouders vertegenwoordigd zijn. Het bovenschools kantoor heeft ook een MR. Hierin zitten twee medewerkers van onderwijs en één medewerker van kinderopvang. Het MR-reglement van het kantoor is nog geheel toegeschreven op de afdeling onderwijs. In 2020 zal het MR-reglement van het kantoor aangepast worden waarbij de Wet op de Medezeggenschap Onderwijs als uitgangspunt zal dienen.

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) bestaat uit 12 leden: 6 personeelsleden en 6 ouders, aangevuld met een ambtelijk secretaris vanuit het bestuursbureau. De GMR houdt zich bezig met het bovenschoolse onderwijsbeleid. De Kinderopvang heeft een eigen medezeggenschapsstructuur met een Centrale Ouder Commissie (COC) en een Centrale Ondernemingsraad (COR) i.o.

Kindcentra

In onderstaande tabel wordt zichtbaar dat de afzonderlijke stichtingen in de organisatie onderdeel zijn van een geheel. De organisatorische bedrijfsvoering is op weg naar de gewenste situatie zoals beschreven in de notitie Kindcentra 2020, waarbij onderwijs en opvang in één juridisch model uitgevoerd kan gaan worden.



Governance

In de Statuten en in het Bestuurs- en Managementstatuut is de scheiding tussen bestuur en intern toezicht vormgegeven. CKC Drenthe houdt zich aan de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) en aan de [Governance Code Kinderopvang 2019](#). In deze codes zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs en

de kinderopvang. In 2019 is de Raad van Toezicht zich verder aan het professionaliseren en is er gekozen voor een commissiestructuur. Meer hierover in het jaarverslag van de Raad van Toezicht in bijlage 3.

Funciescheiding

De [Code Goed Bestuur](#) benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs. Bij CKC Drenthe is sprake van functionele scheiding (two-tier)¹

College van Bestuur

Het CvB bestaat in januari 2019 uit Albert Velthuis, voorzitter en Jacqueline Mulder (lid). Medio 2019 heeft Jacqueline Mulder haar functie om persoonlijke redenen neergelegd en is er een sollicitatieprocedure gestart. Per 1 februari 2020 is Bianca Poede-Steenbeek gestart in de functie van lid College van Bestuur. Het CvB is gezamenlijk verantwoordelijk voor alle bestuurs- en algemene zaken, huisvesting & financiën, onderwijs, kinderopvang, ICT en personeel.

Naam	(Neven-)functies
Dhr. A. Velthuis	-
Mw. B.K.P. Poede-Steenbeek	<ul style="list-style-type: none"> Lid RVT SCOG Groningen (voortgezet onderwijs)

Intern toezichtsorgaan

De Raad van Toezicht bestaat in 2019 uit de personen genoemd in onderstaande tabel. Voor het jaarverslag van de Raad van Toezicht verwijzen wij graag naar bijlage 3.

Naam	(Neven-)functies naast het lidmaatschap van de RvT van CKC Drenthe
Dhr. prof. dr. D.A. de Waard RA MA, voorzitter (t/m 4-9-2019)	<ul style="list-style-type: none"> Hoogleraar Auditing, voorzitter Vakgroep Accountancy, directeur Executive Master of Accountancy Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit Economie & Bedrijfskunde Hoogleraar Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen University of Curaçao, dr. Moises da Costa Gomes Lid Bestuur Stichting Zorgpartners Friesland Lid Raad van Toezicht, voorzitter Audit Commissie Stichting Accare Lid Raad van Toezicht, lid Audit Commissie Vereniging van Effectenbezitters (VEB) Lid Raad van Toezicht, voorzitter Audit Commissie Drenthe College Directeur DAW 2.0 B.V.
Dhr. J. Koster, lid (voorzitter vanaf 4-9-2019)	<ul style="list-style-type: none"> Stafadviseur/Projectmanager Organisatie, Kwaliteit, Ontwikkeling, Materiaal & Huisvesting, Beatrix Kinderziekenhuis; Universitair Medisch Centrum Groningen Vennoot vof Hartfunctiebijscholing Bestuurslid (secretaris) The Schepel Foundation, Curaçao
Dhr. O. Koops, lid (t/m 4-9-2019)	<ul style="list-style-type: none"> Algemeen Directeur Wildvank Gevelspecialisten b.v. te Rijssen Bestuurslid stichting ATB Beilen
Dhr. Drs. J. Bloem, lid (t/m 19-11-2019)	<ul style="list-style-type: none"> Directeur / eigenaar D.A.T. Movement Partner SF Trainingfacilities Directeur Stichting Platform Weerbaarheid & Veiligheid Nederland

¹ Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij een college van bestuur of statutairbestuurder te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij een raad van toezicht (intern toezichtsorgaan).

	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter werkgroep 'Pedagogisch klimaat en opleidingen' Nationale Vechtsportautoriteit
Mw. M.B. Barbosa do Nascimento-Poelman MBA, lid	<ul style="list-style-type: none"> • Rabobank Zuid en Oost Groningen, manager F&A en Grootzakelijke Relaties • Mts. erven J. Poelman, akkerbouwbedrijf, maat • Stichting Ondernemersfestival Noord Nederland, Stadskanaal, bestuurslid (secretaris)
Mw. dr. ir. D.F. Jansen, lid	<ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker UMC staf, UMCG
Dhr. F.R. Buisman, lid	<ul style="list-style-type: none"> • Manager Centrale Huisartsdienst Drenthe • Manager Midea
Dhr. Ing. A. Goudkuil, Lid	<ul style="list-style-type: none"> • Commercieel Directeur bij Itannex b.v.
Dhr. mr. J. de Groot, lid	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurssecretaris bij Coöperatie Univé Noord-Nederland te Assen

Sinds juli 2019 ontvangen de leden van de Raad van Toezicht een vergoeding. Het uitgangspunt van de vergoeding is de helft van de normvergoeding, met uitzondering van de voorzitter. Die ontvangt ten opzichte van de leden een toeslag van 25%. Totaal is in 2019 €16.611 aan vergoeding verstrekt.

Gemeenschappelijke medezeggenschap

Voor het jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad verwijzen wij graag naar bijlage 4.

1.2 Profiel

Visie "Jij wordt gezien"

Onze organisatievisie is het vertrekpunt van het strategisch beleidsplan en hangt samen met de waarden die wij met elkaar nastreven. Onze kindcentra zijn open christelijke kindcentra. Dat betekent dat iedereen welkom is en dat we respectvol omgaan met elkaars cultuur en achtergrond. De christelijke identiteit van onze organisatie is te herkennen aan de bijbelverhalen die we vertellen, de liederen die we zingen en de feesten die we vieren. Daarnaast komt deze tot uiting in de aandacht die we hebben voor de omgang met elkaar en de wereld om ons heen. De organisatievisie bepaalt ook onze visie op leiderschap. Deze is gebaseerd op 'transformationeel leiderschap'. In dat begrip ligt besloten dat we waarde hechten aan ontwikkeling, anderen stimuleren, samenwerken en intrinsieke motivatie. We stimuleren drie intrinsieke drijfveren van medewerkers:

- Autonomie, keuzevrijheid in het eigen handelen. Personeel heeft zelf binnen de kaders de regie over de invulling van de taak, de tijd, de uitvoering en het professioneel functioneren in het team.
- Meesterschap. We erkennen het menselijk verlangen om steeds beter te worden in iets wat ertoe doet. Zonder betrokkenheid is geen weg naar meesterschap mogelijk.
- Zingeving. Mensen zijn op zoek naar zingeving als ambitie en leidraad. De zingeving in de organisatiedoelstellingen motiveert en betreft medewerkers.

Belangrijke uitgangspunten zijn:

- Wij kijken naar ieder kind;
- wij maken onderwijs passend;
- wij zien om naar anderen en de wereld;
- wij maken kwaliteit zichtbaar.

Kernwaarden

Met de directeuren zijn de volgende kernwaarden voor onze organisatie geformuleerd: 1. Kind centraal 2. Kwaliteit 3. Ontwikkeling 4. Samen 5. Plezier. Dit vertaalt zich in de volgende missie:

CKC Drenthe zet het **kind centraal**, is gericht op het leveren van **kwaliteit** en **samen** werken we met **plezier** aan de **ontwikkeling** van de kinderen, het onderwijs en de opvang en aan onze eigen professionele ontwikkeling.

Voor de verdere uitwerking van deze visie in het beleid verwijzen wij graag naar het Strategisch beleidsplan. In verband met onze fusie in 2018 heeft dit beleidsplan een beperkte levensduur gekregen. In 2020 zal een nieuw strategisch beleidsplan worden geschreven.

VERWIJZING

Hier kunt u het Strategisch beleidsplan van CKC Drenthe downloaden.

[Strategisch beleidsplan CKC Drenthe](#)

De kernwaarden van CKC Drenthe

CKC Drenthe staat voor onderwijs en opvang vanuit de christelijke traditie, waarbij de "eigenheid" van ieder (team, medewerkers en kinderen) gerespecteerd wordt. "Jij mag er zijn, jij hoort erbij".

Bovenstaande onderstreept de diversiteit in opvang en onderwijs, HET kindcentrum bestaat niet, inhoudelijke concepten zullen en mogen verschillen. Daarbij wordt zo veel mogelijk gewerkt vanuit één team met een doorgaande lijn van 0-13 jarigen.

Het kind staat centraal. De organisatie streeft ernaar dat alle kinderen de opvang en het onderwijs krijgen die ze nodig hebben. Mocht dit binnen de eigen organisatie niet lukken, dan zal gezocht worden naar andere oplossingen.

Het ondernemerschap en het eigenaarschap staan hoog in het vaandel. Er is ruimte om "out of the box" te denken.

CKC Drenthe wil toonaangevend zijn. Daarbij zoekt zij mogelijke grenzen op om zich te verbeteren en te onderscheiden.

Toegankelijkheid & toelating

De kindcentra van CKC Drenthe staan middenin de samenleving. Dat betekent dat in principe alle kinderen van harte welkom zijn bij ons onderwijs en opvang te volgen. Kinderen inschrijven op onze kindcentra betekent meedoen aan alle activiteiten die plaats vinden vanuit de christelijke identiteit.

Alleen met een goede onderbouwing kunnen wij besluiten een kind niet toe te laten binnen het onderwijs. Dit kan het geval zijn als de school geen passend aanbod kan bieden. Het besluit over toelating van kinderen berust formeel bij het College van Bestuur (CvB). Het CvB zal toetsen of de procedures zorgvuldig en verantwoord gevolgd zijn en of het besluit van de directie van het kindcentrum voldoet aan zorgvuldige en verantwoorde besluitvorming.

Een belangrijk document is het schoolondersteuningsplan (SOP) van de school. Het is een document dat de mogelijkheden van ondersteuning in kaart brengt en daarmee de handelingsruimte en handelingsverlegenheid van de school markeert.

1.3 Dialoog

Belanghebbende organisatie/groep

Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog

INTERN

- *Kinderen*

Het kind staat centraal! Op onze kindcentra leren we kinderen niet alleen basiskennis, maar ook om samen op te trekken, waardering te tonen voor de ander en verantwoordelijk te zijn voor hun eigen gedrag. Er is sprake van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Oudere kinderen geven de kindcentra feedback terug middels tevredenheidsspeilingen, sociale veiligheidsonderzoeken en door het voeren van een dialoog binnen de leerlingenraad. Daarnaast zijn de pedagogisch medewerkers en leerkrachten gefocust op het ontvangen van signalen rondom welbevinden en ontwikkeling tijdens hun dagelijkse werk en anticiperen hierop.

- *Personeel*

Informatievoorziening aan personeelsleden verloopt via de directies. Belangrijke mededelingen worden wekelijks verspreid via het weekbericht. Informatievoorziening gaat ook via CKC in Beeld. Medewerkers geven de kindcentra en de organisatie feedback middels tevredenheidsspeilingen en overige vragenlijsten. Directeuren, sectorleiders en het CvB zijn daarnaast gefocust op het ontvangen van signalen en verhalen rondom welbevinden, professionaliteit en

ontwikkeling van medewerkers en anticiperen hierop. Waar nodig wordt dit binnen de gremia van toepassing gedeeld.

- *GMR/MR'en en (C)OC* Op schoolniveau worden de medezeggenschapsraden betrokken bij het schoolbeleid en bij de realisatie van de inzet van middelen. De schooloverstijgende middelen en het bovenscholse beleid worden besproken met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad of de Centrale Oudercommissie bij de Kinderopvang. Afhankelijk van het onderwerp geven deze commissies gevraagd of ongevraagd advies aan de directies of het CvB, of maken ze gebruik van hun instemmingsbevoegdheid.
- *Raad van Toezicht* Het bestuur legt aan de RvT verantwoording af over het gevoerde beleid en de inzet van middelen. Dit gebeurt via frequent geplande vergaderingen en verder o.a. via de kwartaalrapportages. Afhankelijk van het onderwerp voert de RvT een dialoog met het CvB, geeft de RvT gevraagd of ongevraagd advies aan het CvB, of maakt ze gebruik van haar instemmingsbevoegdheid.

EXTERN

- *Ouders / verzorgers* Naast de communicatie op schoolniveau worden de ouders/verzorgers drie keer per jaar op de hoogte gehouden van het reilen en zeilen binnen CKC Drenthe middels 'CKC in Beeld'. Bij uitzondering worden de ouders/verzorgers rechtstreeks schriftelijk geïnformeerd over belangrijke ontwikkelingen. Alle communicatie verloopt via de directies. Ouders geven het kindcentrum feedback middels tevredenheidspeilingen. Directeuren, overige kindcentrummedewerkers, backoffice kinderopvang en het ondersteuningsteam zijn daarnaast gefocust op het ontvangen van signalen van ouders rondom de ontwikkeling van hun kind(eren) en tevredenheid over de dienstverlening en organisatie, en anticiperen hierop.
- *Donateurs* De donateurs worden drie keer per jaar op de hoogte gehouden van het reilen en zeilen binnen CKC Drenthe middels 'CKC in Beeld'.
- *De gemeenten in ons werkgebied* Vanuit het bestuur is er intensief overleg op allerlei niveaus met de zes gemeenten in het werkgebied. Dat kan gaan over huisvesting, de lokale educatieve agenda, het VVE-beleid etc. etc.
- *Ministerie van OCW* Het bestuur legt aan het ministerie van OCW verantwoording af over het gevoerde onderwijsbeleid en de inzet van middelen middels het indienen van het jaarverslag.
- *Inspectie v/h onderwijs* Minstens één keer in de vier jaar bezoekt de onderwijsinspectie ons schoolbestuur en voert verificatieonderzoeken uit op een aantal aangesloten scholen. Onderzocht wordt of het bestuur op zijn scholen zorgt voor onderwijs van voldoende kwaliteit en of het financieel in staat is om ook in de toekomst goed onderwijs te blijven verzorgen. Daarnaast worden er periodiek thema-onderzoeken uitgevoerd op de scholen, zodat iedere school minstens 1 x per vier jaar door de inspectie bezocht wordt.
- *Beroepsopleidingen* Vanuit het bestuur wordt er actief geparticipeerd in het traject 'Opleiden in de School'. Daarnaast is er overleg met de lerarenopleiding Stenden Hogeschool over het curriculum en de begeleiding van beginnende leerkrachten. Ook wordt er samengewerkt met het Drenthe College en het Alfacollege (MBO) en met de RUG (t.b.v. Leonardo).
- *Samenwerkingsverband* Vanuit de Wet passend onderwijs is het samenwerkingsverband verantwoordelijk voor een samenhangend geheel aan ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen scholen en de verdeling van de ondersteuningsmiddelen, terwijl de zorgplicht bij

de school dan wel het schoolbestuur ligt. Vanuit CKC Drenthe is er dan ook intensief overleg met de verschillende SWV's.

Afvaardigingen van de verschillende besturen vormen het bestuur van het SWV, waarmee er een gedeelde verantwoordelijkheid ligt voor de gang van zaken binnen het SWV. Ook op leerling niveau wordt er samengewerkt. Het SWV beslist of een leerling wordt toegelaten tot het SBO/SO/VSO op voordracht van het ondersteuningsteam van CKC Drenthe.

- *Jeugdzorg*

Op leerling niveau wordt er door scholen samen gewerkt met partners uit de jeugdzorg, waarvoor leerlingen op basis van de jeugdwet geïndiceerd worden door indicatiestellers van de gemeente en huis- of jeugdarts.

- *Collega scholen in basis- en voortgezet onderwijs*

Structureel worden bijeenkomsten georganiseerd om op schoolniveau de verbinding met het voortgezet onderwijs te onderhouden, met als doel een doorgaande lijn in het funderend onderwijs te realiseren. CKC Drenthe participeert actief in werkgroepen BOVO / 10-14 om een bijdrage aan deze doorgaande lijn te leveren.

- *Externe kinderopvang waar mee samengewerkt wordt*

Op bestuurlijk niveau vindt er overleg plaats met de organisaties voor kinderopvang waarmee wordt samengewerkt op de scholen, waar we de kinderopvang niet in eigen beheer uit voeren.

- *Collega schoolbesturen*

Het CvB maakt deel uit van meerdere bovenschoolse netwerken van bestuurders, zowel regionaal als landelijk. Op lokaal niveau wordt periodiek afstemmingsoverleg gevoerd.

- *Belangenorganisaties zoals Verus, PO-raad, AVS, bonden en politiek*

CKC Drenthe is lid van de sectororganisatie voor primair onderwijs (PO-raad) en de vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs in Nederland (Verus). Deze verenigingen onderhouden namens de besturen het contact met de bonden, de politiek en andere belangenorganisaties.

Samenwerkingsverbanden

De scholen van CKC Drenthe zijn onderverdeeld in drie samenwerkingsverbanden. SWV 20.01 omvat alle schoolbesturen uit de provincie Groningen en de gemeente Noordenveld. In SWV 22.01 zitten alle schoolbesturen uit de gemeente Aa en Hunze, Assen, Midden-Drenthe en Tynaarlo. SWV 22.02 is er voor de schoolbesturen in de gemeenten Emmen en Borger-Odoorn. De besturen binnen een SWV zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het bieden van die passende plek aan leerlingen binnen de regio. Dat kan zijn op een basisschool, maar ook in het speciaal (basis)onderwijs. Ieder bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de basisondersteuning, maar wordt daarop bevestigd door de samenwerkingsverbanden middels gesprek en delen van deelbegroting/resultaat passend onderwijs (swv 22.01) of een digitale monitor (swv 20.01 en swv 22.02).

Samenwerkingsverband

Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin

SWV 20.01

Het CvB maakt deel uit van de ALV en participeert in het regio-overleg.

SWV 22.01

Het CvB maakt deel uit van het bestuur en de ALV. Daarnaast participeren we actief in groepen als: werkgroep basisondersteuning, afstemmingsoverleg SBO/SO, afstemming gemeente/zorg, klankbordgroep swv-onderwijs.

SWV 22.02

Het CvB maakt deel uit van het bestuur en de ALV. Daarnaast participeren we actief in groepen als: Integrale werkgroep, Onderwijsondersteuning-zorg gemeente Borger-Odoorn.

Klachtenbehandeling

De afdeling onderwijs maakt gebruik van een eigen, onafhankelijke klachtencommissie. De klachtenregeling is in 2019 op grond van de ervaringen in 2018 herzien op voorstel van de klachtencommissie zelf. In 2019 zijn er drie meldingen geweest via de mailbox van de klachtencommissie onderwijs. Geen van deze meldingen hebben geleid tot een formele klacht. Ouders zijn in gesprek gegaan met het bestuur of de directie, om te komen tot verbeteringen in de betreffende situaties. De afdeling Kinderopvang maakt gebruik van een eigen regeling via het landelijke klachtenloket voor Kinderopvang. Zie verder bijlage 2.

VERWIJZING

Hier kunt u het klachtenbeleid van CKC Drenthe (onderwijs) downloaden.

[Klachtenregeling CKC Drenthe onderwijs.](#)

2. Verantwoording onderwijsbeleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, het behaalde resultaat en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

CKC Drenthe heeft een visie op onderwijskwaliteit. Deze visie is afgeleid van de inspectie indicatoren. Er zijn doelen afgesproken met de kindcentra, er is zicht op de kwaliteit en er wordt gestuurd op de verbetering van kwaliteit en innovatie. Er is een stelsel van kwaliteitszorg ingericht dat de basiskwaliteit van het onderwijs en de leerresultaten van de kindcentra bewaakt. De sturing hierop heeft een duidelijke relatie met de visie en het strategisch beleid. Het beleid werkt cyclisch en is zichtbaar op de werkvloer van de kindcentra. Er is een aantal instrumenten dat systematisch gebruikt wordt (managementrapportages, audits, schoolzelfevaluaties en tevredenheids-onderzoeken), waarmee het bestuur ontwikkelingen volgt en evalueert.

Door het systematisch uitvoeren van interne audits, een strak geplande gesprekscyclus met directies en het uitvoeren en meten van de doelen heeft het bestuur zicht op de onderwijskwaliteit. Risico's worden in het directiebestuur besproken of per kindcentrum. Er wordt transparant gewerkt met opbrengsten en normen en doelen. Dit maakt dat directies onderling kunnen samenwerken en elkaar kunnen ondersteunen. Hiermee wordt een extra kwaliteitsimpuls gegeven aan het continue verbeteren en innoveren van het onderwijs op de kindcentra.

Het bestuur communiceert actief over de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkelingen die gaande zijn. Zij voert interne- en externe dialogen met de raad van toezicht, ouders, gemeenten en samenwerkingsverbanden. Daarnaast is er tegenspraak georganiseerd in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

VERWIJZING

U kunt hier het strategisch kwaliteitsmanagement van CKC Drenthe downloaden:
[Strategisch kwaliteitsmanagement CKC Drenthe](#)

Doelen en resultaten in 2019

Doel	Toelichting	Resultaat
1. Alle scholen (30) ontwikkelen zich tot een integraal kindcentrum.	In een IKC staat de doorgaande lijn voor kinderen van 0-13 jaar centraal. Hierin staan vier pijlers centraal: 1 visie – 1 pedagogisch klimaat – 1 aansturing en 1 team	Op 20 locaties is inmiddels een vorm van IKC gerealiseerd. Er is nog een groot verschil in de inhoud en uitvoering van de doorgaande lijn binnen de vier pijlers.
2. Alle scholen presteren goed.	Alle scholen streven minimaal naar een basisarrangement van de inspectie.	Niet gehaald: één locatie heeft een onvoldoende beoordeling gekregen omdat de kwaliteit van één van de standaarden (didactisch handelen) van onvoldoende niveau was.
3. Het didactisch handelen van de leerkrachten is voldoende.	In de audits is het didactisch handelen op het minimale niveau van voldoende.	Van de 15 uitgevoerde audits in 2019 is bij 47% van de scholen het didactisch handelen beoordeeld als 'moet beter'. Bij 47% was het voldoende en bij 6% goed.
4. Toepassen van elementen vanuit Onderwijs Anders Organiseren (OAO).	De veranderende vraag, nieuwe inzichten, samenwerking met opvang en het volgen van de opleiding Directeur IKC maakt dat er behoefte is aan aanpassingen	Bij 2 locaties is een verregaande vorm van OAO doorgevoerd. Bij 8 andere locaties zijn elementen toegepast. Bij 66% van de locaties is geen uitvoering aan deze doelstelling gegeven.

	in het huidige onderwijsaanbod/setting.		
5. De bewustwording op het terrein van de AVG vergroten.	Het is belangrijk om informatie goed te beschermen en veilig en verantwoord met persoonsgegevens om te gaan. Hiertoe worden alle personeelsleden verplicht een online-cursus met goed gevolg af te leggen.	Alle personeelsleden hebben de cursus gedaan.	

Toelichting:

De gestelde doelen over 2019 zijn ambitieus gesteld, wat maakt dat bij het resultaat maar één doel feitelijk is gehaald. Toch zijn we tevreden over de opbrengsten.

1. De ontwikkeling naar een IKC integraal is mede afhankelijk van externe factoren en helaas daardoor niet altijd door ons te sturen. Daarnaast is tijd en beschikbaarheid van personeel ook een belangrijke factor in de doorontwikkeling naar IKC's. De mindset is inmiddels bij iedereen hetzelfde: op maat waar mogelijk toewerken naar een integraal kindcentrum. Dat we inmiddels op 2/3^e van de locaties een vorm van een IKC hebben gerealiseerd, is een goede opbrengst. In de komende jaren willen we, waar mogelijk, ook de laatste tien centra omvormen.
2. Deze doelstelling hebben we niet gehaald, wat wel realiseerbaar is. De betreffende locatie wordt intern- en extern ondersteund met als doel bij het heronderzoek in mei 2020 minimaal een voldoende te halen.
3. Het niveau van het didactisch handelen moet omhoog. Dat blijkt uit de interne audits. Het consequent (blijven) toepassen van een 'directe instructie model' zal hieraan bijdragen. Juist hierin zit het hiaat. Dit blijft aandacht en sturing vragen van de directie en leerkrachten, onder andere door het frequent uitvoeren van lesbezoeken. Ook vormen van collegiale consultatie dragen hieraan bij. Voor een aantal locaties was de uitvoering van interne audits nieuw. Mogelijk dat de onbekendheid hiermee ook van invloed is geweest op de uitkomsten.
4. Het blijkt lastig te zijn om (onderdelen van) Onderwijs Anders Organiseren door te voeren. Dit vraagt, naast een visie en een plan, veel inzet van het gehele team, kinderen en ouders/verzorgers. De huidige tijden worden gekenmerkt door het lerarentekort, veel vervangers en een hoge werkdruk, wat maakt dat deze inzet beperkt is. Zouden we gaan omdenken, dan zijn deze kenmerken juist een aanleiding om het onderwijs anders te gaan organiseren.
5. De bewustwording is met het volgen van de online-cursus vergroot. Dat betekent niet automatisch dat de invulling van de AVG naar behoren werkt. Hier zal continue op gelet, gewezen en gestuurd moeten worden.

Ontwikkelingen die van invloed zijn geweest op het beleid

Het aangekondigde inspectiebezoek is van invloed geweest op het gebied van onderwijs en kwaliteit. Het oriënteren en voorbereiden van een bezoek van deze omvang, heeft gemaakt dat het inhoudelijk gesprek over onze kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur in de verschillende lagen meerdere malen is gevoerd, wat heeft geleid tot het aanscherpen van zaken en procedures.

De uitvoering van de interne audits (vanaf januari 2018) heeft inzage gegeven in de kwaliteit van het didactisch handelen en ertoe geleid hier stichtingsbreed in te investeren met het doel de kwaliteit te verbeteren. Dit vraagt de komende jaren nog onze aandacht.

De keuze om op alle locaties de ontwikkeling naar kindcentra door te voeren, maakt dat de vier pijlers (één visie, één pedagogisch klimaat, één aansturing en één team) leidend zijn in de ontwikkelingen van de doorgaande lijn. Om hier goed uitvoering aan te kunnen geven, kunnen onderdelen van Onderwijs Anders Organiseren een middel zijn. Voorbeelden hiervan zijn

1. het werken met combinatie functionarissen (onderwijsassistent én pedagogisch medewerker).
2. het aanbod verspreiden over onderwijstijd en opvangtijd
3. werken in units van 0-3 / 3-6 / 6-9 / 9-12 jaar

In 2020 zullen wij hier een inhoudelijk vervolg aan geven.

Onderwijsresultaten

Voor een overzicht van de onderwijsresultaten van de kindcentra verwijzen wij naar scholenopdekaart.nl. Vanuit het totaaloverzicht kunnen we stellen dat alle locaties voldoende

eindopbrengsten genereren (rekenen en taal), gemeten over de laatste drie jaren. Wij zijn tevreden over deze resultaten. Bij 25 locaties zijn de voldoende eindopbrengsten constant. Bij drie locaties zijn deze het afgelopen jaar onvoldoende geweest en bij twee locaties zijn de eindopbrengsten van de afgelopen twee jaren onvoldoende. Over drie jaar gemeten zijn de eindopbrengsten van deze vijf locaties wel voldoende.

Kindcentra met tijdelijke onvoldoende eindopbrengsten analyseren de oorzaken, waarna gerichte interventies worden gepleegd. Kindcentra worden hierbij ondersteund door de onderwijskundige. Feitelijk vinden wij dat alle locaties, afgezet tegen hun schoolweging, voldoende eindopbrengsten moeten genereren. Uit ervaring blijkt echter dat in de afgelopen jaren, op steeds wisselende locaties, (externe) soms onvoorziene ontwikkelingen van invloed zijn op de prestaties van de kinderen en/of het handelen van de leerkrachten. Gerichte interventies om de eindopbrengsten te verhogen zijn pas na één of twee jaar zichtbaar in de resultaten. Daarnaast maken ook kleinere locaties onderdeel uit van de stichting. In kleine groepsaantallen zijn individuele resultaten van grotere invloed op het totaal.

Vanaf het schooljaar 2020-2021 gaan we de resultaten weergeven met de zgn. referentieniveaus. Dit is de nieuwe werkwijze die vanuit de inspectie wordt ingevoerd. Als voorbereiding op deze werkwijze, hebben wij van het huidige jaar al de referentieniveaus in beeld van de afgelopen 3 jaar: alle locaties scoren voldoende op de 1F standaard. Vijf locaties (17%) scoren onder de signaleringslijn van de inspectie m.b.t. 2F/1S.

Inspectie

Tijdens het verslagjaar is er een vierjaarlijks inspectiebezoek geweest. In de maanden mei/juni 2019 heeft een bestuurlijk inspectiebezoek plaatsgevonden. Het officiële rapport is gepubliceerd op 3 oktober 2019. De stichting is als volgt beoordeeld:

Kwaliteitszorg en ambitie	Onvoldoende	Voldoende	Goed
Kwaliteitszorg			x
Kwaliteitscultuur		x	
Verantwoording en dialoog			x

Financieel beheer	Onvoldoende	Voldoende
Continuïteit		x
Rechtmatigheid		x

Wat gaat goed?

Het bestuur heeft een duidelijke visie op de kwaliteit van het onderwijs, heeft ambities en praat daar regelmatig over. Het bestuur scheidt passende voorwaarden voor het personeel en moedigt directies aan om in cluster leergemeenschappen van elkaar te leren. De leden van de Raad van Toezicht en de GMR zijn tevreden over de wijze waarop het bestuur hen informeert en betreft bij ontwikkelingen. De externe verantwoording en dialoog met de ouders en omgeving is afgestemd op de diverse doelgroepen.

Wat moet beter?

Op één locatie was de kwaliteit van het onderwijs van onvoldoende niveau. Dit oordeel komt voort uit een onvoldoende waardering op didactisch handelen. De overige onderzochte standaarden zijn als voldoende gewaardeerd.

Wat kan beter?

Het bestuur kan gericht feedback geven op de verbeterplannen van de locaties. Tevens is er nog winst te halen door bij de uitleg van de lessen nog beter af te stemmen op de verschillende ontwikkelingen van de leerlingen.

VERWIJZING

U kunt hier het volledige inspectierapport downloaden:

[Inspectierapport 2019 CKC Drenthe onderwijs](#)

Visitatie

Er heeft tijdens het verslagjaar geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Passend onderwijs

Passend onderwijs is gericht op het creëren en borgen van de ondersteuning van kinderen van 4-13 jaar door de inzet van professionals in de kindcentra (Ondersteuningsteam, IB-ers, onderwijsassistenten, plusklasleerkrachten). Dit in optimale samenwerking met preventieve en cumulatieve zorg, zodat kinderen zich optimaal ontwikkelen en sociaal en emotioneel gedijen binnen het kindcentrum. Naast het optimaliseren van de kwaliteit van de basisondersteuning wordt ook de doorgaande lijn in de ondersteuning van kinderen van 0-13 jaar verder uitgewerkt.

Doel	Toelichting	Resultaat
Komen tot doorgaande lijnen in kindcentra m.b.t. de ondersteuning van kinderen.	In deze doorgaande lijn werken ondersteuningsteam (OT), pedagogisch coaches (PC) en Intern Begeleiders (IB) samen. Kennisoverdracht, scholing en afstemming van handelen zijn hiervoor van belang.	We hebben het werk van PC-er en IB-er op elkaar afgestemd. De IB-ers hebben formatieve ruimte gekregen om daar uitvoering aan te kunnen geven. Er is gestart met gezamenlijke momenten PC en IB m.b.t. kennisoverdracht. Er is gestart met gezamenlijke momenten PC en OT m.b.t. kennen van elkaars kwaliteiten en daarop bevragen. Een werkgroep KO-Onderwijssteun is gestart met nadenken over de langere termijn: "hoe ziet ondersteuning van kinderen (en professionals) er over 10-20 of 50 jaar uit". Daarmee zijn we op het punt beland dat we de groep waarmee we in gesprek zijn moeten verbreden, omdat het alle facetten van onderwijs en opvang raakt.
	In ieder overleg dat we hebben over de (preventieve) zorg met gemeenten, benadrukken we dat we doorgaande lijnen willen voor een volledig integraal kindcentrum (0-13).	Dit gebeurt en blijft nodig.
Professionals ontwikkelen zich, zodat de geboden ondersteuning actueel en van goede kwaliteit is.	Dit geldt voor alle professionals (IB, OT, onderwijsassistenten, plusklasleerkrachten) Dit bestaat uit scholing en leren van elkaar.	Dit is gerealiseerd door: <ul style="list-style-type: none"> • Individuele scholingen OT (werken met WiscV, kind en echtscheiding, etc.) • De CKC-café's: bijv. "Klein probleemgedrag: voorkomen en aanpakken", "Dilemma's bij het kwetsbare kind", "angst en depressiviteit", "kind en echtscheiding". • Individuele scholing coördinator cognitief getalenteerd. • Bijeenkomst onderwijsassistenten (voorjaar 2019). • Intervisie staat structureel op de agenda van het OT-overleg. • Er zijn intervisie-groepen waar alle IB-ers aan deelnemen. • Er is een kenniskring plusklasleerkrachten. We zien, doordat we werken met intervisie, dat de professionals in staat zijn het geleerde in de praktijk te brengen. In deze intervisiegroepen / kenniskringen wordt de vertaalslag naar de praktijk steeds gemaakt. Zo borgen we de ingezette ontwikkeling en de kwaliteit daarvan.
Versterking van het onderwijs m.b.t. extra ondersteuning (SBO) en doelgroep HB	Inzet van professionals in het SBO. Inzet van professionals in het voltijds HB-onderwijs. Inzet van leerkrachten voor plusklassen.	Is gerealiseerd. Door de inzet van professionals in het SBO en voltijds HB-onderwijs realiseren we kleinere groepen, wat positieve invloed heeft op de mate waarop de professionals ondersteuning aan leerlingen kunnen bieden. In het HB-onderwijs kunnen we daarnaast door de inzet het onderwijsaanbod verbreden. Door de inzet van leerkrachten voor plusklassen en deze leerkrachten samen te brengen in een kenniskring verbreden en verdiepen we de kennis rondom deze doelgroep in de scholen en zijn we beter in staat daar een passend aanbod voor te genereren.

Deze doelen hangen samen met:

- afspraken binnen de samenwerkingsverbanden m.b.t. de kwaliteit van de basisondersteuning (BAO) en de extra ondersteuning (SBO). In de tweede helft van 2019 heeft samenwerkingsverband 22.01 een breed uitgezette vraag gedaan onder de stakeholders m.b.t. de evaluatie van de basisondersteuning. In 2020 volgt daaruit de herijking van de basisondersteuning.
- afspraken m.b.t. een dekkend netwerk en het voorkomen van thuiszitters.


Met het uitgezette beleid willen we kunnen inspelen op de steeds verder gaande integratie van/samenwerking tussen onderwijs en opvang. Daarnaast zien we dat er een verschuiving is qua deelgebied waarop ondersteuningsvragen worden gesteld. Dan denken we bijvoorbeeld aan vragen m.b.t. hoe invulling te geven aan het onderwijsaanbod aan cognitief getalenteerde leerlingen in de groep en hoe om te gaan met nieuwkomers in het reguliere onderwijs in de bovenbouw. Op die ondersteuningsvragen willen we een passend antwoord kunnen geven.

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten in 2019

Doel	Toelichting	Resultaat	
1. Alle directeuren zijn geschoold om leerkrachten te beoordelen op lesvaardigheden.	De lijsten uit COO7 worden gebruikt voor ontwikkeling en beoordeling.	Van de 30 directeuren zijn er 12 opgeleid. Een van de directeuren begeleidt de overige 18 directeuren nog op het gebied van observatievaardigheden. Daarnaast is er een scholing geweest voor alle directeuren op het directieoverleg.	
2. Alle schooldirecteuren zijn OPSO/RDO opgeleid of hebben volgens een EVC procedure hun competenties aangetoond.		Op 3 startende directeuren na (zijn wel basisbekwaam). Een startende directeur volgt de scholing vakbekwaam, een volgt een EVC traject en een heeft het vakbekwaam worden een jaar uitgesteld.	
3. Voor alle functies binnen de stichting is een functie- en competentieprofiel vastgelegd.		Het opnieuw uitwerken van het functieboek heeft op zich laten wachten doordat er werd gewacht op de nieuwe cao. Naar verwachting is dit voor 1 augustus 2020 klaar.	
4. Met alle medewerkers wordt de gesprekkencyclus gevoerd.	Conform stichtingsbeleid voor alle kindcentra met HRM-instrument COO7.	Dit gebeurt en loopt het gehele schooljaar door.	
5. Iedere medewerker beschikt over een actueel bekwaamheidsdossier.	Conform stichtingsbeleid voor alle kindcentra met HRM-instrument COO7.	Het is beschikbaar voor alle medewerkers. Er is nog niet geëvalueerd of iedere medewerker het bekwaamheidsdossier ook vult. Dit zal in schooljaar 2020-2021 plaatsvinden.	
6. Het stichtingsbeleid rond de planmatige begeleiding van leerkrachten conform de nieuwe cao is geïmplementeerd.	Van start- naar basisbekwaam en van basis- naar vakbekwaam (SBV), incl. beoordelingen (COO7). Implementatie m.i.v. 2018/2019 op alle kindcentra	Dit loopt. De beoordelingen worden afgerond voor de zomervakantie 2020.	
7. De stichting treft voorzieningen, zodat de medewerkers ondersteund worden planmatig aan hun ontwikkeling te werken.	CKC-academie, CKC Cafés, Kringen, e-learning cursussen voor leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders (COO7), een digitaal bekwaamheidsdossier incl. POP.	Dit is geïmplementeerd en wordt georganiseerd.	
8. Er is stichtingsbreed beleid rond duurzame inzetbaarheid ontwikkeld en geïmplementeerd.	Er wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid om in COO7 de inzet voor de uren duurzame inzetbaarheid bij te houden. Het beleid wordt bijgehouden en geactualiseerd conform de CAO.	Het beleid betreft nu wat er in de CAO aangegeven wordt en er worden CKC-cafés en Academies in dit kader aangeboden. Daarnaast is er middels de Personal Radar onderzocht hoe het staat met het werkplezier en het werkvermogen van de medewerkers van CKC Drenthe. Middels het model van het Huis van Werkvermogen gaat het beleid rondom duurzame inzetbaarheid in 2020 verder ontwikkeld worden.	

<p>9. Het ziekteverzuim binnen de stichting bedraagt maximaal 5%.</p>	<p>< 5% is goed, >5% is onvoldoende M.i.v. 2018 wordt het verzuimbeleid aangepast en binnen de hele stichting uitgevoerd. Het wordt daarnaast periodiek geagendeerd op het directieoverleg om inzicht te krijgen.</p>	<p>Het streefcijfer van 5% is nog niet gehaald. Over 2019 was het ziekteverzuim 6,36%. Ziekteverzuim kost CKC Drenthe veel geld. Acties: Er is door het Vervangingsfonds een onderzoek verricht naar onze verzuimcijfers, de achtergronden, het beleid etc. om goed te kunnen analyseren waar verbeterpunten liggen (Plan V). Daarnaast laten we een onderzoek doen naar de WGA instroom: op welke manier kunnen we de hoge kosten (premie en uitkeringslasten) verminderen. Dit wordt in het voorjaar 2020 uitgevoerd. In schooljaar 2019-2020 worden directeuren expliciet ondersteund in de uitvoering van de Wet verbetering Poortwachter.</p>	
<p>10. Er is van iedere locatie een risico-inventarisatie met plan van aanpak beschikbaar.</p>	<p>De risico-inventarisatie wordt 1 x per 4 jaar afgenomen.</p>	<p>Door het vertrek van 2 preventiemedewerkers is opnieuw bekeken of de RI&E's door onszelf moeten worden uitgevoerd. Uitkomst is dat dit uitbesteed gaat worden. Maart t/m mei 2020 worden de RI&E's door een externe partij op alle kindcentra uitgevoerd.</p>	
<p>11. Alle scholen werken planmatig aan sociale veiligheid.</p>	<p>Elke school beschikt over een actueel en geborgd veiligheidsplan waar ook de sociale veiligheid een plaats inneemt. Zij analyseren jaarlijks de resultaten van het instrument dat zij gebruiken en plannen acties op groeps- en leerlingniveau.</p>	<p>Dit gebeurt. Jaarlijks in maart/april worden alle veiligheidsplannen opgevraagd.</p>	
<p>12. Op stichtingsniveau wordt uitdagend werk, goede arbeidsvoorwaarden en een interessant carrièreperspectief geboden.</p>	<p>Talenten van individuele medewerkers worden ingezet. N.a.v. de data uit de tevredenheidsonderzoeken (ene jaar) en onderzoek psychosociale arbeidsbelasting (andere jaar) wordt waar nodig actie ondernomen. Medewerkers worden carrièreperspectieven geboden volgens de CAO, mits deze aantoonbaar het functiebouwwerk van de school versterken.</p>	<p>Naast het huidige personeelsbeleid gaan we vanaf 2020-2021 beleid uitwerken op het gebied van de inzet van talenten van eigen personeel. Het functiebouwwerk wordt in 2020 opnieuw uitgewerkt, waarbij carrièreperspectieven worden uitgewerkt. Ook wordt er in 2020-2021 een 'kweekvijver' vormgegeven voor leidinggevende functies.</p>	
<p>13. Professionals hebben binnen de stichting hun eigen verantwoordelijkheid en worden hier ook op gewezen.</p>	<p>Dit komt tot uiting in de uitvoering van de eigen functie, de verdeling van taken binnen de school en het werken in werkgroepen. In de gesprekkencyclus wordt het besproken.</p>	<p>Dit gebeurt.</p>	
<p>14. Werknemers voelen zich erkend en gesteund door passende arbeidsvoorwaarden waar ze zelf over meepraten.</p>	<p>Schoolteams bepalen waar hun werkdrukmiddelen aan besteed worden en bepalen welke administratie zij nodig achten voor het goed onderwijs verzorgen binnen de wettelijke kaders.</p>	<p>Jaarlijks hebben de teamleden inspraak over hun inzet en taken (werkverdelingsplan) en wordt gezamenlijk bepaald waar de werkdrukmiddelen aan besteed worden.</p>	

<p>15. Minimaal 1 x per 2 jaar wordt een onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting uitgevoerd onder alle medewerkers. De gemiddelde score is boven gemiddeld.</p>	<p>Dit onderzoek wordt in 2020 weer uitgevoerd.</p>	<p>Dit is naar voren gehaald: in november 2019 is dit middels de Personal Radar uitgevoerd. De scores zijn voor alle kindcentra bovengemiddeld (7+).</p>	
---	---	--	--

Ontwikkelingen

Een externe ontwikkeling die de komende jaren van steeds grotere invloed zal zijn op CKC Drenthe is de vergrijzing en de ontgroening. Alg gevolg hiervan zal het onderwijs steeds meer moeite hebben om personeel te vinden. Bij CKC Drenthe is op dit moment sprake van vervangingsproblematiek. Het gebeurt regelmatig dat geen vervanger beschikbaar is en dat daardoor groepen geen onderwijs krijgen. De verwachting is dat de komende jaren ook een tekort in de reguliere formatie zal ontstaan. Het is daarom van steeds groter belang dat er aandacht is voor strategische personeelsplanning zodat knelpunten vroegtijdig worden gesignaleerd en opgelost of zelfs voorkomen kunnen worden.

Goed werkgeverschap wordt van steeds groter belang voor CKC Drenthe om kwalitatief goede medewerkers te werven en ook te behouden. CKC Drenthe realiseert zich dat tevreden en betrokken medewerkers productiever en gezonder zijn. De term duurzame inzetbaarheid is van steeds groter belang. CKC Drenthe houdt hierbij rekening met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en hun loopbaan, zodat deze medewerkers nu en in de toekomst inzetbaar blijven.

Het vinden van de juiste medewerker gaat ook steeds meer vragen van CKC Drenthe als aantrekkelijk werkgever. Het is van belang aandacht te gaan schenken aan 'employer branding', het vinden van de beoogde medewerkers, te weten waar ze te bereiken zijn en hoe ze over de streep kunnen worden getrokken. Er zal onderzoek plaats gaan vinden waarbij het doel is uit te zoeken waarom het aantrekkelijk is bij CKC Drenthe te gaan en te blijven werken.

Samengevat is het speerpunt het werven en selecteren van goed personeel en vervolgens om deze medewerkers te behouden, waarbij steeds meer aandacht is voor goed werkgeverschap.

Uitkeringen na ontslag

De kosten voor uitkeringen na ontslag waren in 2019 €137.973. Om deze kosten in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen, wordt er ingezet op het begeleiden van leidinggevenden op het gebied van casemanagerschap binnen de Wet verbetering Poortwachter, om zoveel mogelijk te voorkomen dat er ontslag na 2 jaar ziekte zal zijn. De afdeling HRM begeleidt de leidinggevenden steeds gericht op het gebied van verzuim en/of dossiervorming.

Aanpak werkvermogen

De teams zijn volledig meegenomen in de beslissing over de besteding van de werkdrukmiddelen, zijn de teams volledig meegenomen. In januari hebben de afdelingen HRM en financiën de toekenning voor de scholen berekend. Tijdens de formatiegesprekken was dit een gesprekspunt. Daarna hebben de directeuren op de scholen gesprekken gevoerd met hun team over de inzet van de werkdrukmiddelen. Dit is, wanneer het om formatie ging, meegenomen in het formatieplan van de school en in het bestuursformatieplan. De uiteindelijke uitvoering van de besteding is verwerkt in het werkverdelingsplan van iedere school, dat voor 1 augustus 2019 op schoolniveau is vastgesteld.

De werkdrukmiddelen zijn op één school deels voor scholing ingezet. Op alle andere scholen zijn de middelen ingezet voor formatie. Op iedere school zijn hier andere keuzes in gemaakt. Bijvoorbeeld extra inzet van onderwijsassistenten, leerkrachten vrij roosteren om hun administratie af te handelen of de inzet van vakleerkrachten. Kindcentra dienen zelf te toetsen of de inzet van middelen daadwerkelijk de werkplezier hebben verhoogd.

Daarnaast is er met de inzet van de Personal Radar onderzocht hoe groot het werkplezier en het werkvermogen op ieder kindcentrum is. Aan de hand hiervan wordt in 2020 op CKC Drenthe niveau en op ieder kindcentrum een Huis van Werkvermogen ontwikkeld, dat gaat beschrijven hoe de stand van zaken is met betrekking tot bijvoorbeeld vitaliteit, competentie of professionalisering. Hieruit volgen per kindcentrum interventies die het werkplezier en het werkvermogen moeten vergroten.

Werkdrukmiddelen		2019
Subsidie		€ 953.011
Inzet		
Personeel	€ 730.105	
Materieel	€ 1.092	
Totaal inzet		€ 731.197
Resultaat		€ 221.814

Het resultaat wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve werkdrukmiddelen.

Strategisch personeelsbeleid

Op het gebied van strategisch personeelsbeleid is in kaart gebracht wat de verwachte uitstroom zal zijn de komende jaren. Om alle gegevens goed in beeld te brengen, is de output van het programma Youforce niet optimaal. Er is wel een indicatie, zo kan er bijvoorbeeld een lijst worden gemaakt waarop staat wanneer medewerkers naar verwachting de AOW gerechtigde leeftijd bereiken. Maar de afdeling HRM kan bijvoorbeeld in- en uitstroomgegevens per kindcentrum niet in beeld brengen. Zo zijn er nog een aantal zaken die nog niet voldoende in beeld kunnen worden gebracht. De afdeling HRM is daarom in gesprek met het administratiekantoor om te overleggen welke gegevens er nodig zijn voor een goede strategische personeelsplanning en op welke manier dit het beste kan worden uitgevoerd. Dit loopt in 2020 verder.

Nieuw strategisch personeelsbeleid moet aansluiten bij de uitgangspunten van het algemene strategische beleid van CKC Drenthe en eventuele aanwijzingen vanuit het CvB. Dit strategisch personeelsbeleid wordt voorbereid en geschreven door de afdeling HRM, waarna dit met een gemandateerde groep directeurs wordt besproken. Na verwerking van hun op- en aanmerkingen, wordt het stuk ter advisering besproken op het directieoverleg en indien van toepassing toegelicht. Wanneer dit van toepassing is, gaat het stuk langs de GMR voor advies of instemming en het CvB ter accordering. Het CvB wordt gedurende het gehele proces door de sector HRM betrokken en geïnformeerd.

Afhankelijk van het beleid wordt de borging bovenschol (bijvoorbeeld Arbobeleid) of op schoolniveau uitgevoerd.

In 2020 wordt een visietraject en een traject op het gebied van werkplezier en werkvermogen uitgevoerd, waarbij feedback wordt gegeven door een groep medewerkers die een afspiegeling zijn van de gehele organisatie. Doel hiervan is het draagvlak te vergroten en ambassadeurs te krijgen die het ingezette beleid verder gaan uitvoeren en borgen in de gehele organisatie.

2.3 Huisvesting & facilitair

Doelen en resultaten in 2019

Doel	Toelichting	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> 1. Geplande gebouwen optimaliseren in samenwerking met gemeente en het rijk. 	Met optimaliseren wordt bedoeld: het klimaat zo optimaal mogelijk maken in de schoolgebouwen en zo te construeren dat deze gebouwen nog jaren mee kunnen. Voor een aantal	Op een aantal gebouwen zijn zonnepanelen aangebracht, mogelijk gemaakt met SDE subsidie van het rijk. SDE staat voor stimulering duurzame energie.

	gebouwen zijn huisvestings-aanvragen ingediend voor vernieuwbouw.		
2. Duurzaamheid verbeteren.	Streven om alle scholen mee te laten doen aan duurzaamheid.	Inmiddels wordt op alle scholen afval gescheiden ingezameld. De meeste scholen hebben LED of HF verlichting.	
3. Veiligheid optimaliseren.	Gebouwen en omgeving veiliger maken of de veiligheid behouden voor de kinderen.	Op verschillende scholen is contact met de gemeente om de infrastructuur veiliger te maken en voorlichting te geven aan kinderen. Evt. met behulp van politie. Elke school krijgt een extra EHBO doos die alleen bij grote calamiteiten mag worden gebruikt. Keuringen van speeltoestellen wordt jaarlijks gedaan. Gebreken worden direct hersteld.	
4. Kinderopvang en Onderwijs een eenheid.	Kinderopvang en Onderwijs zijn twee culturen. Door deze dicht bij elkaar te zetten denken we die kloof te dicht.	Kinderopvang en Onderwijs zoveel mogelijk in één gebouw stationeren. Dus onder één dak met één directeur op de locatie. Op de meeste scholen waar nu door CKC Drenthe de kinderopvang wordt geregeld, is een deel van het gebouw hiervoor geschikt gemaakt. In de komende jaren zal dit nog verder worden verbeterd.	

Ontwikkelingen

- De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen zijn toch wel het gasloos en zelfvoorzienend maken van de gebouwen. BENG (Bijna energie neutraal gebouw) en ENG (Energie neutraal gebouw).
- Op 15 januari 2020 is de eerste paal geslagen voor de bouw van een nieuw kindcentrum Speel en Leer in Veenhuizen. In oktober 2020 hoopt men klaar te zijn met de bouw.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen zijn onderdeel van het huisvestings-beleid. Het leveren en aanbrengen van zonnepanelen, nieuwe gebouwen niet voorzien van een gasmeter en het aanbrengen van grotere isolatiewaarden zijn voorbeelden van verantwoord ondernemen.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten in 2019

Doel	Toelichting	Resultaat	
1. Efficiënter en effectiever inrichten financiële processen.	Alle processen worden kritisch beoordeeld op gebruik van applicaties en inrichting van de interne organisatie. We hebben de financiële administratie nu volledig in eigen beheer, voorheen was dit (gedeeltelijk) uitbesteed. Het begrotingsproces is gewijzigd. Daarnaast zijn we gestopt met de begrotings-applicatie COGIX en maken we nu gebruik van de interne deskundigheid in combinatie met begrotings-modellen van de PO Raad. Voorheen werden alle scholen individueel begeleid. Bij het maken van de begroting 2019 zijn de scholen verdeeld over vier bijeenkomsten, waarbij deskundige begeleiding aanwezig was.	Er is meer bewustwording en aansluiting bij het primaire proces op gebied van de financiële administratie als ook in het begrotingsproces. De directies hebben meer inzicht gekregen in hun eigen begroting omdat ze konden sparren met collega's. Vragen als "Hoe los jij dit op?" en "Wat begroot jij op deze post?" werden veelvuldig gesteld. Directeuren leerden niet alleen van de deskundige begeleiders maar leerden ook van collega-directeuren.	
2. Het bevorderen van transparantie.	Het werken met concrete uitgangspunten, het verspreiden	Het verspreiden van financiële managementrapportages zonder toelichting	

	van financiële rapportages binnen de organisatie en het (zichbaar) samenwerken in bestanden waar elk kindcentrum zichtbaar is, ook voor elkaar.	heeft geleid tot verkeerde verwachtingen binnen onze organisatie. Hier ligt een ontwikkelpunt. Door te werken met één (begrotings)bestand voor alle scholen kan iedere directeur de begroting (en daarmee samenhangend de uitputting van de schoolreserve) van alle andere scholen inzien.	
3. Inzetten overtollige middelen.	<ul style="list-style-type: none"> • Er is veel geld geïnvesteerd in ict. • De scholen hebben tijdelijk extra formatie ontvangen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Er is voor ruim 1,2 miljoen euro geïnvesteerd in hardware voor ict. • Er is ongeveer 30 fte meer ingezet als in 2018 terwijl het leerlingenaantal met 3 is gedaald. 	

Ontwikkelingen

- Het ministerie van OCW geeft dit voorjaar richtlijnen met betrekking tot een gewenste omvang van het vermogen. Op basis van deze richtlijnen zullen we beoordelen of bijstelling van onze eigen kaders gewenst is. Naar verwachting zullen we ook bij deze nieuwe richtlijnen te veel vermogen hebben, wat we via incidentele investeringen willen inzetten vanuit onze strategie.
- De wens bestaat om dynamischer te sturen op de ontwikkelingen binnen de begroting gedurende het jaar. Op deze wijze kunnen we beter anticiperen op mee- of tegenvallers, bv. op gebied van kosten voor ziektevervangingskosten, huisvestingslasten, etc. Op deze wijze kunnen we de ruimte binnen de begroting optimaal benutten en beter voldoen aan verwachtingsmanagement. We zullen onze informatiesystemen en onze processtructuren hierop gaan aanpassen.
- Vanuit de steeds verdere samenwerking/integratie met onze stichting voor kinderopvang reflecteren we steeds meer op de mate waarop we professioneel ondernemen. Binnen de bedrijfsvoering van de kinderopvang staat het belang van gedegen kosten en batens analyses centraler bij besluitvorming dan we binnen het onderwijs gewend zijn. Het is niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk wanneer we meer integraal gaan samenwerken en wanneer we vanuit het onderwijs ook kritisch(er) zijn op wat we willen betalen.

Bovenstaande ontwikkelingen leiden naar een gezamenlijk doel: het effectief inzetten van de middelen.

Treasurybeleid

Diverse bankrekeningen, zowel spaarrekeningen als ook lopende rekeningen zijn opgeheven. Deels had dit te maken met de fusie tussen COG Drenthe en CONOD waardoor rekeningen overbodig waren geworden. Deels had het te maken met het beleid om zoveel mogelijk spaarrekeningen op te heffen vanwege de zeer lage rentestand. Ook zijn schoolbankrekeningen opgeheven. Alle scholen maken nu gebruik van één gezamenlijke Bunq-rekening.

In 2018 is al in gang gezet om van de ING-bank over te gaan naar de Rabobank als huisbankier. De Rabobank was de huisbankier van CONOD en de ING-bank was huisbankier van COG Drenthe. In 2019 is de overstap naar de Rabobank volledig doorgevoerd.

Bij de bouw van de Kloostertuin heeft CKC Drenthe twee extra lokalen gebouwd. Deze zijn betaald uit eigen private middelen, totaal € 314.556. De lokalen worden verhuurd aan de kinderopvang van CKC Drenthe. De investering wordt, naast de exploitatiekosten, door Kinderopvang over 20 jaar terug betaald.

Saldo diverse spaarrekeningen eind 2018 en eind 2019.

	31-12-2018	31-12-2019
ING	€ 2.805.573	€ 2.505.412
Rabo	€ 1.091.950	€ 1.077.225
ABN AMRO	€ 4.269.712	€ 3.419.413
	€ 8.167.236	€ 7.002.049

Op de lopende rekeningen staat eind 2019 ruim drieënhalf miljoen euro.

Uitstaande beleggingen en leningen

CKC Drenthe heeft, met uitzondering van de onderlinge rekening courant verhouding tussen Onderwijs en Kinderopvang, geen beleggingen en geen leningen uitstaan.

Private middelen

CKC Drenthe heeft eind 2019 besloten de private middelen op een aparte bankrekening te plaatsen. Het gaat om een bedrag van €991.176. In de financiële administratie is een aparte kostenplaats voor private middelen. Jaarlijks wordt aan het eind van het jaar gekeken welke transactie op de private bankrekening moet plaatsvinden.

VERWIJZING

U kunt hier het treasurystatuut van CKC Drenthe downloaden:

[Treasurystatuut CKC Drenthe onderwijs.](#)

Aanbesteding

CKC Drenthe heeft regelmatig van doen met een aanbestedingsprocedure. Hierbij houdt CKC Drenthe zich aan de regels omtrent aanbesteding:

- Werken worden Europees aanbesteed als het drempelbedrag van € 5.548.000 wordt overschreden.
- Leveringen en diensten worden Europees aanbesteed als het drempelbedrag van € 221.000 wordt overschreden.

Het is in 2019 niet voorgekomen dat het drempelbedrag voor het Europees aanbesteden van werken werd overschreden. Wel zijn diverse onderhandse aanbestedingen gedaan zoals voor nieuwbouw Stroomdal, schilderwerk van verschillende scholen, alarmopvolging, schoonmaak van enkele scholen, airco noodlokalen leonardo, nieuwe dakbedekking De Eshorst en tuinonderhoud Midden Drenthe. Bij deze aanbestedingen zijn tenminste 2 bedrijven uitgenodigd om een offerte uit te brengen.

In 2019 hebben twee leveringen plaatsgevonden die onder de Europese drempelwaarde lagen. Het betrof de meervoudige onderhandse aanbestedingen van chromebooks en van laptops. Er werd gescreend op prijs en kwaliteit. Het ging om raamovereenkomsten waarbij in beide gevallen drie partijen zijn benaderd om in te schrijven. De raamovereenkomsten hebben een contractduur van twee jaar. De procedures verliepen volledig via Tendered.

Verder is met twee bedrijven een jaarcontract gesloten voor de levering van leermiddelen. In november 2019 is met beide bedrijven een evaluatiegesprek gevoerd. Dit heeft geresulteerd in een nieuw jaarcontract met beide bedrijven.

Allocatie middelen

Binnen CKC Drenthe zijn de budgetten verdeeld op verschillende manieren. De kindcentra hebben een materiële begroting waar de directeuren van de kindcentra financieel verantwoordelijk voor zijn. De middelen hiervoor worden toegekend op basis van het aantal leerlingen en het aantal fte's.

De formatie wordt toegekend op basis van het aantal leerlingen waarbij er wordt gewerkt met minimale formatie voor zowel directie als onderwijzend personeel. Waar er sprake is van aanvullende/bijzondere bekostiging wordt deze toegekend aan de school waar deze betrekking op heeft en vindt er dus geen allocatie plaats.

Vanuit de lumpsumbekostiging ligt het financiële risico op personeel/formatie op bestuursniveau. De kindcentra hebben invloed op inzet in relatie tot kwaliteit. Voorheen werd de vraag gesteld 'wat heb je nodig om goed onderwijs te verzorgen'. Deze vraag is nu nog steeds het uitgangspunt, daarbij hebben we nu wel een financieel kader aangegeven.

Op niveau van kindcentrum ligt:

- Formatie
- Team scholing en scholing m.b.t. persoonlijke budgetten
- Materiële begroting direct gerelateerd aan het primaire proces.

Op bestuurlijk niveau wordt georganiseerd:

- ICT
- Huisvesting (zowel het jaarlijks als meerjaarlijks onderhoud, meubilair, schoonmaak en energie)
- Centrale inkoop/aanbesteding
- Administratie
- PR & Communicatie
- CKC-scholing, staf- en directiescholing
- Personele kosten rondom Arbo, RI&E, vervanging, etc.

De zaken die bestuurlijk worden georganiseerd worden zoveel mogelijk in overleg met de kindcentra vormgegeven. De combinatie van de deskundigheid 'bovenschools' en de aansluiting met de wensen op de kindcentra moeten zorgen voor enerzijds een efficiënte organisatie en anderzijds kwaliteit op maat (van de kindcentra). Nieuw strategisch beleid met een heldere koers, duidelijke kaders en een goede beslissingsstructuur zal deze ontwikkeling nader ondersteunen.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De middelen die wij ontvangen voor onderwijsachterstandsmiddelen worden toegekend aan de kindcentra waarvoor deze worden ontvangen; ofwel allocatie vindt plaats op basis van schoolscores van het CBS. Deze gelden worden over het algemeen ingezet op formatie, en dus toegevoegd aan het financiële kader van de formatie. Hierdoor ontstaat er (meer) ruimte voor individuele begeleiding/kleinere klassen.

Middelen prestatiebox

De middelen van de prestatiebox zijn toegevoegd aan de totale middelen die CKC Drenthe in 2019 heeft ontvangen. Deze middelen dragen o.a. bij aan het onderwijs aan hoogbegaafden, de plusklassen, scholing en aan leerlingvolgsystemen (toetsen).

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Contracten:

Energiecontract
Kopieercontract

Financiële afwikkeling Jade zorggroep:

Er is een geschil met zorggroep Jade over de financiële afwikkeling van de verzorging van onderwijs aan de asielzoekerskinderen in Oranje in de periode eind 2014 t/m 2017.

Rechtszaak Kids first

Er loopt nog een rechtszaak met Kids First. De rechtbank zou op 12 februari 2020 vonnis wijzen, maar de zaak is uitgesteld naar 25 maart.

De subsidie toezeggingen van de gemeente Noordenveld en Tynaarlo met betrekking tot nieuwbouw zijn niet als vorderingen opgenomen aangezien daar directe verplichtingen tegenover staan.

Naleving rechtmatigheid

Meerogen-principe

De bedrijfsvoering van CKC Drenthe is ingericht volgens het "meerogen-principe". Dat betekent dat meerdere personen nodig zijn om nota's te voldoen. Degene die de factuur klaarzet, kan niet de betaling verrichten. Er is een procuratieschema waarin de rechten van de personen vastliggen.

Inkoop- een aanbestedingsbeleid

Het inkoop- en aanbestedingsbeleid is gebaseerd op de meest relevante wet- en regelgeving. Zo zijn in 2019 diverse onderhandse aanbestedingen uitgevoerd (zie verder bij 'aanbesteding').

Financiële scheiding onderwijs en kinderopvang

CKC Drenthe verzorgt onderwijs en kinderopvang. Het is niet toegestaan de middelen van onderwijs te gebruiken voor kinderopvang. Derhalve heeft CKC Drenthe twee gescheiden administraties. Daarnaast worden alle kosten die gemaakt zijn gedurende het jaar door onderwijs ten behoeve van kinderopvang middels verrekening rechtgetrokken.

Verbonden partijen

Stichting CKC Drenthe Kinderopvang
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO 22.01
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO 20.01
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO 22.02

Er hebben in 2019 transacties plaatsgevonden tussen de Stichting CKC Drenthe Kinderopvang en de Stichting CKC Drenthe Onderwijs. Deze zijn zowel tussentijds als aan het eind en na afloop van het kalenderjaar verrekend.

In onderstaand overzicht staat vermeld hoeveel middelen van de Samenwerkingsverbanden zijn ontvangen in 2019.

Samenwerkingsverband PO 20.01	8.994
Samenwerkingsverband PO 22.01	1.907.497
Samenwerkingsverband PO 22.02	221.660
	<hr/>
	2.138.152

2.5 Risico's en risicobeheersing

Interne risicobeheersingssysteem

Raad van Toezicht en College van Bestuur

CKC Drenthe is een stichting met een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. In de Statuten en in het Bestuurs- en Managementstatuut is de scheiding tussen bestuur en intern toezicht vormgegeven. CKC Drenthe houdt zich aan de code "Goed onderwijs, goed bestuur".

Sectorwerkoverleg

Binnen CKC Drenthe is een sectorwerkoverleg. In dit team hebben de sectorleiders van de vier afdelingen (beheer/HRM, onderwijs, ondersteuning en kinderopvang), de voorzitter van het directieoverleg en het CvB zitting. De interne beheersing van de processen binnen de stichting is primair een verantwoordelijkheid van het CvB. Het totale stelsel van functiescheidingen, autorisaties en andere maatregelen en procedures ondersteunt het CvB bij het beheersen van de processen.

Managementrapportages onderwijs en kinderopvang

Drie keer per jaar worden vanuit het stafbureau managementrapportages voor onderwijs en opvang (waaronder twee keer per jaar een "tussenstand" jaarrekening) opgesteld t.b.v. het CvB en de Raad van Toezicht. Deze managementrapportages worden ook ter informatie aangeboden aan de directies van de scholen en (wat betreft onderwijs) aan de leden van de GMR. De bespreking van de managementrapportages vindt plaats in de vergadering van de Raad van Toezicht. Ook de GMR heeft in haar vergadering de gelegenheid vragen te stellen over de managementrapportage onderwijs.

Interne beheersing

Naast de inbedding van interne beheersing vanuit de lijn, vindt monitoring van het niveau van interne beheersing en de naleving ervan vanuit de directie plaats en vanuit het externe administratiekantoor, onder meer door het uitvoeren van onderzoeken op de naleving van maatregelen en procedures.

Aanbevelingen externe accountant en overige partijen

Het College van Bestuur, ondersteund door de overige leden van het sectorwerkoverleg, de controller en de interne stafmedewerkers, bewaakt tevens de opvolging van de door de externe accountant en eventuele overige partijen gedane aanbevelingen op het gebied van interne beheersing en rapporteert hierover aan de Raad van Toezicht.

Toetsing beleidsafspraken

Het College van Bestuur toetst en controleert de uitvoering van beleidsafspraken in de kindcentra. Deze toetsing vindt op verschillende momenten en manieren plaats:

- op de kindcentra vindt dataverzameling plaats voor analyse en bijstelling van het beleid;
- de directies schrijven twee keer per jaar een managementrapportage met een beschrijving van de ontwikkelingen in het kindcentrum;
- het College van Bestuur bezoekt met regelmaat de locaties. In de nieuwe structuur is nog geen vast rooster ontwikkeld, deze zal in de komende tijd vorm krijgen;
- daarnaast vinden de maandelijkse vergaderingen plaats van de directies waar ook het College van Bestuur deels of geheel bij aanwezig is;
- de stafmedewerkers financiën en personeel hebben een paar keer per jaar een overleg met de individuele directies. Daarnaast bestaan er klankbordgroepen voor financiën, kinderopvang, onderwijs en personeel.

Het College van Bestuur is van mening dat het gehele stelsel van interne beheersing voldoende garanties geeft voor het rechtmatig en doelmatig realiseren van de doelstellingen van de stichtingen. Dit wordt bevestigd door de externe toezichthouder, de onderwijsinspectie, die de kwaliteitszorg, verantwoording en dialoog met een 'goed' waardeert.

Belangrijkste risico's

Lerarentekort

In Nederland is er in het algemeen sprake van een lerarentekort dat naar verwachting ook verder oploopt. In Drenthe is het tekort voornamelijk minder groot dan in andere delen van het land. Maar ook wij moeten rekening houden met een verdere afname van het beschikbare aantal leerkrachten. CKC Drenthe zal daarom ook voor de toekomst ideeën gaan uitwerken om middels goed werkgeverschap zoveel mogelijk leerkrachten te binden aan onze organisatie. En hoe we door middel van anders organiseren om kunnen gaan met een tekort aan leerkrachten. Momenteel zijn we nog in staat de benodigde basisformatie in te vullen.

Ziekteverzuim

Hoog verzuim is ongunstig voor elke organisatie, maar ook zeker voor CKC Drenthe. De continuïteit en kwaliteit van het onderwijsproces en de mogelijkheden qua vervanging staan hierbij onder druk. Tevens geeft te hoog verzuim financiële risico's. Binnen CKC Drenthe zijn ten opzichte van 2018 (7.05%) de gemiddelde verzuimcijfers gedaald, maar nog steeds boven het gewenste niveau van maximaal 5%. In 2019 lag het gemiddelde op 6.36%. Op basis van een gemaakte verzuimanalyse zullen we in 2020 interventies uitvoeren om het verzuim te reduceren. Daarbij streven we naar een verzuimpercentage van 6% in 2020 en 5% in 2021.

Vervangingsproblematiek

Op dit moment speelt de vervangingsproblematiek een grote rol, uiteraard mede versterkt door het te hoge ziekteverzuim en de krapte op arbeidsmarkt. Naast bovengenoemde maatregelen op gebied van het lerarentekort en het ziekteverzuim en de extra inspanningen die vele collega's momenteel leveren door groepen op te vangen, extra te werken, etc. zullen we ook steeds creatiever moeten kijken hoe we tekorten op gebied van vervanging kunnen opvangen. Een voorbeeld is bijvoorbeeld één van onze pilots waarbij lesbevoegde kunstenaars in een kindcentrum ingezet worden waar vervanging nodig is voor een dag.

Krimp

In onze regio wordt de komende jaren een krimp verwacht met betrekking tot de leerlingaantallen doordat er sprake is van vergrijzing en ontgroening. Een vermindering van aantal leerlingen levert minder rijksbijdragen op. We zullen de personele bezetting en voorzieningen moeten blijven afstemmen op deze leerlingontwikkelingen om financiële risico's te voorkomen. Het ontwikkelen van versterkt strategisch personeelsbeleid is hiervoor cruciaal. Tevens zullen we als CKC Drenthe

voortdurend streven naar versterking van ons marktaandeel door het bieden van kwalitatief en aantrekkelijk onderwijs en opvang.

Kwetsbaarheid van systemen

CKC Drenthe is zich bewust van de kwetsbaarheid van systemen. Een datalek, hack of gijzelname van de ICT-omgeving kan grote gevolgen hebben. De functionaris gegevensbescherming houdt zich intensief bezig met de bewustwording bij alle medewerkers hoe om te gaan met privacy gevoelige gegevens om o.a. datalekken te voorkomen. De ICT specialisten zorgen achter de schermen dat alle systemen goed beveiligd zijn en blijven.

Conflicten

Momenteel is CKC Drenthe verwickeld in een rechtszaak en aanvullend bestaat er de mogelijkheid van een financiële claim. Afhankelijk van deze uitkomsten kunnen we geconfronteerd worden met extra financiële lasten.

Verhuur lokalen voor kinderopvang Kloostertuin

Met kinderopvang van CKC Drenthe is afgesproken dat zij de private investering van CKC Drenthe in de bouw van twee opvanglokalen bij de Kloostertuin in 20 jaar zal terugbetalen. Het risico zou kunnen zijn dat de kinderopvang voortijdig één of beide lokalen niet meer gebruikt door onvoldoende kinderen in de opvang. CKC Drenthe zal de lokalen dan kunnen verhuren aan een derde partij. Met de gemeente Assen is afgesproken dat zij hierin ook een stem heeft. Dit risico lijkt verwaarloosbaar klein omdat voldoende toestroom van leerlingen wordt verwacht.

3. Verantwoording financiën onderwijs

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van CKC Drenthe. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans en in de laatste paragraaf komt de financiële positie aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Aantal leerlingen	5178	5175	5114	5043	5009

In bovenstaande tabel zien we een verwachte afname in aantal leerlingen de komende jaren. Deze krimp wordt regionaal grotendeels veroorzaakt door demografische ontwikkelingen. Afhankelijk van de locatie van onze kindcentra zien we verschillen in de mate waarop scholen krimpen of groeien. Dit hangt af van een aantal factoren, bijvoorbeeld: van de demografische ontwikkelingen in de wijk of het dorp waar het kindcentrum staat; de beschikbaarheid van voorzieningen; de mate waarin de ouders de kwaliteit van het kindcentrum (en zijn of haar lokale concurrenten) waarderen; en de mate van belang dat ouders hechten aan identiteitsrijk onderwijs en opvang. Demografische ontwikkelingen kunnen we binnen CKC Drenthe niet beïnvloeden, maar we kunnen wel ons marktaandeel veiligstellen, dan wel vergroten door te blijven streven naar hoge kwaliteit van ons onderwijs, onze opvang en onze dienstverlening. Zodat we gezinnen al op jonge leeftijd aan ons kunnen binden. Uiteraard moeten we vanuit financiële overwegingen middels strategisch personeelsbeleid en bedrijfsvoering blijvend anticiperen op de leerlingontwikkeling.

FTE

Aantal FTE	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Bestuur / management	39,57	39,19	36,76	36,41	36,32
Onderwijzend personeel	310	320,43	325,53	300,37	291,52
Ondersteunend personeel	50,44	60,89	56,93	55,54	55,54

Het aantal FTE's laat ten opzichte van het verloop in het aantal leerlingen een afwijkende ontwikkeling zien. In 2019 en 2020 is er relatief meer inzet, met name op onderwijzend personeel en ondersteunend personeel. Dat is voornamelijk het gevolg van het inzetten van de overtollige middelen om klassen te verkleinen. Dit heeft geleid tot meer onderwijzend personeel. Anderzijds hebben de werkdrukmiddelen ook direct invloed op de ontwikkeling in FTE's. Deze worden binnen de kindcentra zowel ingezet voor onderwijzend als ondersteunend personeel. Met ingang van 2021 loopt de inzet van personeel terug, dat is in lijn met het uitgangspunt dat de overtollige, incidentele middelen niet structureel ingezet kunnen worden. In de begroting van 2022 ligt de inzet van het aantal FTE's op het niveau dat past bij het aantal leerlingen.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2018	Begroting 2019	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Verskil verslagjaar t.o.v. begroting	Verskil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	€ 32.076.536	€ 32.087.086	€ 33.742.106	€ 34.124.612	€ 33.610.801	€ 33.125.920	€ 1.655.020	€ 1.665.570
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 168.473	€ 235.000	€ 67.728	€ 21.290	€ 21.290	€ 21.290	€ -167.272	€ -100.744
Baten werk in opdracht van derden							€ -	€ -
Overige baten	€ 1.104.029	€ 874.157	€ 1.144.135	€ 834.846	€ 803.621	€ 799.612	€ 269.978	€ 40.105
TOTAAL BATEN	€ 33.349.038	€ 33.196.243	€ 34.953.969	€ 34.980.748	€ 34.435.712	€ 33.946.822	€ 1.757.726	€ 1.604.931
LASTEN								
Personeelslasten	€ 27.440.221	€ 28.448.444	€ 28.942.324	€ 30.806.212	€ 28.877.129	€ 28.582.876	€ 493.879	€ 1.502.102
Afschrijvingen	€ 900.950	€ 980.806	€ 891.667	€ 1.102.203	€ 950.808	€ 959.202	€ -89.139	€ -9.283
Huisvestingslasten	€ 2.362.435	€ 2.366.359	€ 2.258.787	€ 2.131.404	€ 2.199.834	€ 2.189.834	€ -107.572	€ -103.648
Overige lasten	€ 2.958.157	€ 2.808.130	€ 2.786.379	€ 2.250.922	€ 2.727.020	€ 2.116.088	€ -21.751	€ -171.778
TOTAAL LASTEN	€ 33.661.764	€ 34.603.739	€ 34.879.156	€ 36.290.741	€ 34.754.791	€ 33.848.000	€ 275.417	€ 1.217.393
SALDO								
Saldo baten en lasten	€ -312.726	€ -1.407.496	€ 74.813	€ -1.309.993	€ -319.079	€ 98.822	€ 1.482.309	€ 387.539
Saldo financiële baten en lasten	€ 2.720	€ 7.300	€ 655				€ -6.645	€ -2.065
Saldo buitengewone baten en lasten								
Resultaat	€ -310.005	€ -1.400.196	€ 75.468	€ -1.309.993	€ -319.079	€ 98.822	€ 1.475.664	€ 385.473

De verklaring voor de belangrijkste verschillen van het resultaat in het verslagjaar t.o.v. de begroting is:

- De hogere rijksbijdragen door:
 - Inzet referentieruimte (ter dekking CAO akkoord) ad € 1.010.622. In februari 2020 zijn deze gelden besteed. Dit betreft feitelijk geen positieve afwijking, maar een verschuiving over de boekjaren heen. In 2020 hebben we dit bedrag als negatief effect in het resultaat opgenomen. Om die reden nemen we deze middelen mee in een bestemmingsreserve.
 - Hogere bijdragen vanuit samenwerkingsverbanden ad € 200.000
 - Convenant lerarentekort en aanpassing bekostigingsvariabelen etc. ad € 400.000
- Lagere afschrijvingen (met name) door uitgestelde investeringen ICT ad € 89.139
- Lagere huisvestingslasten door vrijval voorziening onderhoud ad € 300.000

- Lagere overige lasten door niet volledig inzet begroting op onderdeel '5-jarenpot' € 200.000
Een deel van deze positieve afwijkingen wordt gecompenseerd door hogere personele lasten dan begroot.
- De verklaring voor de belangrijkste verschillen van het resultaat in het verslagjaar t.o.v. voorgaand jaar zijn:
 - lagere huisvestingslasten in verband met vrijval voorziening in 2019. Lagere overige lasten. In 2018 werd het laatste deel van de ontvangen bekostiging van de AZC school in Oranje betaald. Deze afdracht werd verantwoord als 'overige lasten'.
- De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting is de inzet van overtollige middelen. Aangezien dit incidenteel extra middelen betreft, dient dit ook incidenteel ingezet te worden. In de formatie van 2019/2020 is deze extra impuls opgenomen in de vorm van klassenverkleining. Dit draaien we nu terug om het risico op structurele inzet daarmee te voorkomen.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	€ 4.471.264	€ 5.373.996	€ 5.882.407	€ 5.410.599	€ 4.959.797
Financiële vaste activa					
Totaal vaste activa	€ 4.471.264	€ 5.373.996	€ 5.882.407	€ 5.410.599	€ 4.959.797
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden					
Vorderingen	€ 1.781.568	€ 1.846.486	€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	€ 10.392.636	€ 9.576.358	€ 6.068.344	€ 6.188.879	€ 6.697.803
Totaal vlottende activa	€ 12.174.204	€ 11.422.845	€ 8.068.344	€ 8.188.879	€ 8.697.803
TOTAAL ACTIVA	€ 16.645.468	€ 16.796.841	€ 13.950.751	€ 13.599.478	€ 13.657.600
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	€ 7.021.517	€ 6.140.645	€ 6.813.510	€ 5.503.517	€ 5.184.438
Bestemmingsreserves	€ 3.173.112	€ 4.129.452	€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000
Overige reserves en fondsen					
Totaal eigen vermogen	€ 10.194.629	€ 10.270.097	€ 8.813.510	€ 7.503.517	€ 7.184.438
VOORZIENINGEN	€ 1.620.905	€ 1.464.971	€ 1.348.744	€ 1.316.550	€ 1.275.850
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	€ 4.829.934	€ 5.061.774	€ 3.788.497	€ 4.799.411	€ 5.197.312
TOTAAL PASSIVA	€ 16.645.468	€ 16.796.841	€ 13.950.751	€ 13.619.478	€ 13.657.600

In de meerjarenbalans is de ontwikkeling van het vermogen het meest opvallend en belangrijkst. De extra inzet van de overtollige middelen om ons vermogen op gewenst en acceptabel niveau te brengen is hier zichtbaar.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Signalering
Solvabiliteit 2	71,0%	69,9%	73,0%	65,0%	62,0%	Ondergrens: <0,30
Liquiditeit	2,52	2,26	2,13	1,71	1,67	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	-9,0%	0,2%	-4,0%	-1,0%	0,0%	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur.
Indicator reservepositie (per einde verslagjaar)	30,6%	29,4%	26,0%	22,0%	22,0%	Bovengrens: voor berekening zie toolbox PO-Raad.

VERWIJZING

Zie voor de definities van de financiële kengetallen

<https://www.poraad.nl/themas/financien/uitgaven-en-verantwoording>

Kasstroomoverzicht

	2019	2018
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	74.813	-312.725
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	891.667	900.950
Mutaties voorzieningen	-155.935	434.640
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Voorraden (-/-)	-	-
Vorderingen (-/-)	224.773	808.892
Schulden	<u>-57.851</u>	<u>288.483</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	977.466	2.120.240
Ontvangen interest	655	2.720
	655	2.720
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:	978.121	2.122.960
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	-2.056.076	-1.092.854
Desinvesteringen in MVA	261.676	
Herwaardering		61.676
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:	-1.794.400	-1.031.178
Overige balansmutaties		
Mutatie liquide middelen	-816.279	1.091.782
Beginstand liquide middelen	10.392.636	9.300.854
Mutatie liquide middelen	<u>-816.279</u>	<u>1.091.782</u>
Eindstand liquide middelen	<u>9.576.357</u>	<u>10.392.636</u>

Reservepositie

De reservepositie op balansdatum is boven niveau, maar zoals reeds eerder aangegeven wordt daar op ingezet.

Algemene reserve op schoolniveau

Vanaf 2016 hebben de scholen meer vrijheid gekregen om beleidsrijk te begroten. Daarbij moeten ze een minimale algemene reserve (15% van de begrote baten) in acht nemen. Ook mogen scholen niet meer dan 45% van de begrote baten als maximum hebben. Komt een school boven dit maximum, dan gaat het meerdere naar bovenschools.

Algemene reserve op bovenschools niveau

Veel posten worden bovenschools "afgerekend", terwijl de uitputting op schoolniveau staat geboekt, bijv. schoonmaakbedrijf. Als het publieke middelen betreffen komt het resultaat ten gunste of ten laste van de bovenschoolse algemene reserve.

Private reserves scholen

In 2015 is bij de resultaatbestemming abusievelijk het resultaat van de schoolbegroting gemuteerd in de private reserve in plaats van de schoolreserves. Zowel de positieve als de negatieve resultaten van de scholen. Per saldo heeft dit een positief effect gehad op de hoogte van de schoolreserves. Vanuit de inspectie is het item private reserves onder de loep genomen en mede op basis hiervan is besloten de private reserves als publiek aan te merken en toe te kennen aan de scholen in het algemeen en niet specifiek aan bepaalde scholen. Het CvB heeft besloten dit bovenschools te verwerken. Bovenschools ontstaat hierdoor een "kleine" frictiepot waar alle scholen vanaf 2020 een beroep op kunnen doen.

Vijfjaren-pot (schoolniveau)

Enmalig is aan het eind van 2015 bij voormalig COG Drenthe het meerdere boven het maximum van 45% binnen de algemene reserve op schoolniveau gelabeld als vijfjaren-pot. Dit betreft 16 scholen van voormalig COG Drenthe. Deze scholen mogen met ingang van 2016 vijf jaar lang extra middelen inzetten ten behoeve van het onderwijs uit deze pot. Dit is een onderdeel van de algemene reserve van de school.

Bij de fusie met voormalig CONOD in januari 2018 is afgesproken dat de scholen die bankrekeningen hadden met publieke middelen, deze middelen t.g.v. hun school eind 2017 zouden worden toegevoegd aan een tweejaren-pot (onderdeel van de algemene reserve van de school). Dit in overeenstemming met de vijfjaren-pot van voormalig COG Drenthe waarvan inmiddels drie jaar waren verstreken. Het betreft drie scholen van voormalig CONOD.

Vanaf de start van de vijfjaren/tweejaren-pot is inmiddels ongeveer drie ton onttrokken uit deze pot. Eind 2019 wordt € 184.592 onttrokken aan de vijfjaren/tweejaren-pot. Na de resultaatverdeling is de stand van de vijfjaren-pot € 792.846.

Reserve ISK

De Reserve ISK heeft te maken met de Internationale Schakelklas op de Lichtbaak. Deze afdeling is een samenwerking tussen Plateau (openbaar onderwijs) en CKC Drenthe in Assen.

Reserve werkdrukmiddelen

Het ministerie heeft subsidie beschikbaar gesteld om de werkdruk van onderwijzend personeel te verlagen. In 2018 waren niet alle middelen ingezet, vandaar dat een reserve werkdrukmiddelen is gevormd om in een later stadium de middelen alsnog in te zetten. In 2019 zijn niet alle middelen ingezet. Deze middelen worden toegevoegd aan de bestemmingsreserve. We zullen Kindcentra in 2020 attenderen op de inzet van deze middelen vanuit de bestemmingsreserve.

Reserve Leonardo

Om de voortzetting van de Leonardo-afdeling op de Kloostertuin in 2009 aan ouders te kunnen garanderen heeft het toenmalige bestuur besloten een reserve Leonardo in te stellen. Van het resultaat is eind 2008 € 450.000 in deze reserve geplaatst. In de beginjaren is telkens geld uit deze reserve onttrokken. De stand begin 2019 was € 129.482. In 2019 is niets onttrokken uit deze reserve.

Ontwikkeling van het resultaat/de rentabiliteit

Binnen CKC Drenthe streven we ernaar dat ons vermogen passend is om onze risico's te dekken zodat de continuïteit van ons onderwijs gewaarborgd is. In het voorjaar van 2020 verwachten we nieuwe

richtlijnen vanuit de overheid over een toereikende bandbreedte van het vermogen. Naar verwachting zal daaruit blijken dat CKC Drenthe teveel vermogen heeft. We zullen dan de ingezette koers van extra incidentele investeringen ten bate van de kwaliteit van het onderwijs voor de komende jaren blijven handhaven om ons vermogen te verminderen tot het gewenste niveau. Dit zal dan (meerjarig) resulteren in een negatief resultaat en een negatieve rentabiliteit. Wanneer het vermogen op gewenst niveau is streven we naar een resultaat en rentabiliteit rond de 0.

VERWIJZING

Neem een link op naar een download van de **jaarrekening**.

Bijlagen

1. Lijst met de gegevens van alle 30 kindcentra van CKC Drenthe
2. Jaarverslag CKC Drenthe Kinderopvang
3. Jaarverslag van de Raad van Toezicht
4. Jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Gemeente Assen

Kindcentrum De Regenboog

Tuinstraat 5b - 9404 KK Assen
Tel. 0592 - 316723

Kindcentrum De Kloostertuin

Aletta Jacobsweg 80 - 9408 AM Assen
Tel. 0592 - 350303

Kindcentrum Het Octaaf

Witterhoofdweg 1c - 9405 HX Assen
Tel. 0592 - 351506

Kindcentrum De Lichtbaak

Amstelstraat 14b - 9406 TH Assen
Tel. 0592 - 354150

Kindcentrum De Scharmhof

Scharmbarg 1 - 9407 EA Assen
Tel. 0592 - 343800

Kindcentrum De Borg

Dusselheugte 13 - 9403 GN Assen
Tel. 0592 - 370203

Christelijk Kindcentrum Het Kompas

Eindhovenstraat 26
Postbus 239 - 9400 AE Assen
Tel. 0592 - 354234

Kindcentrum De Boei (SBO)

Wethouder Bergerweg 2a - 9406 XP Assen
Tel. 0592 - 353403

Kindcentrum Het krijt

Schoolstraat 29 - 9408 MB Assen
Tel. 0592 - 460370

Gemeente Borger-Odoorn

Christelijk Kindcentrum De Borgh

Molenstraat 3a - 9531 CH Borger
Tel. 0599 - 234254

Kindcentrum De Klister

Noorderdiep 123 - 9521 BC Nieuw-Buinen
Tel. 0599 - 613864

CKC School 59

Zuiderdiep 159 - 9521 AD Nieuw-Buinen
Tel. 0599 - 21 23 21

Kindcentrum De Wegwijzer

Harm Tiesingstraat 74 - 9571 AZ 2e Exloërmond
Tel. 0599 - 671206

Christelijk Kindcentrum Rehoboth

Rooilaan 154 - 7876 GW Valthermond
Tel. 0599 - 662367

Gemeente Aa en Hunze

Kindcentrum De Marke

Weegbree 21, Postbus 120 - 9460 AC Gieten
Tel. 0592 - 263113

Dalton Kindcentrum 't Kompas

Ceresstraat 6 - 9514 CA Gasselternijveen
Tel. 0599 - 512734

Gemeente Tynaarlo

Christelijk kindcentrum De Rietzanger

Borchsingel 39 - 9766 PP Eelderwolde
Tel. 050 - 2053399

Christelijk Kindcentrum Menso Altingschool

Brinkhovenlaan 3b - 9765 BH Paterswolde
Tel. 050 - 3093854

Kindcentrum De Holtenhoek

Holtenweg 5 - 9481 CN Vries
Tel. 0592 - 541644

Dalton Kindcentrum Jonglaren

Ludinge 6 - 9471 JD Zuidlaren
Tel. 050 - 4092079

Kindcentrum De Tol

De Hilde 1 - 9472 WH Zuidlaren
Tel. 050 - 4091804

Christelijk Kindcentrum Het Stroomdal

Esdoornlaan 1 - 9471 SH Zuidlaren
Tel. 050 - 4093170

Gemeente Noordenveld

Kindcentrum Speel en Leer, SWS onder CKC Drenthe

Ir. Mentropweg 72 - 9341 AT Veenhuizen
Tel. 0592 - 388285

Kindcentrum De Schans, SWS onder OPON

Norgerweg 18 - 9342 PH Een
Tel. 0592 - 656308

Gemeente Midden-Drenthe

Kindcentrum Beatrix

Sportlaan 10 Postbus 147 - 9410 AC Beilen
Tel. 0593 - 522718

Christelijk Dalton Kindcentrum De Eshorst

Esweg 106 - 9411 AK Beilen
Tel. 0593 - 523159

Kindcentrum De Wegwijzer

Homaat 2 Postbus 44 - 9430 AA Westerbork
Tel. 0593 - 331305

Kindcentrum Drijber

Nijenkamp 29 - 9419 TM Drijber
Tel. 0593 - 562543

Kindcentrum De Schutkampen

Prins Hendrikstraat 2 - 9422 GJ Smilde
Tel. 0592 - 414010

Dalton Kindcentrum De Vaart

Prof. Dr. Obbinkstraat 3b, 9423 PR
Hoogersmilde Tel. 0592 - 459055

Dalton Kindcentrum De Wingerd

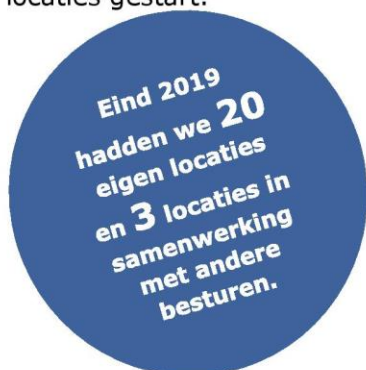
Floralaan 1a - Postbus 12
9420 AA Bovensmilde Tel. 0592 - 412991

CKC Drenthe Kinderopvang jaarbeeld 2019

Jaarthema: voortdurende groei en verdieping

Groei

Vanwege zowel een autonome groei in de vraag naar opvang op de oorspronkelijke locaties, als door het openen van nieuwe locaties zijn de kindaantallen met 28 % toegenomen in 2019. In 2019 zijn er vijf nieuwe locaties gestart.



Verdieping

Naast groei hebben we in 2019 ingezet op een verdere verdieping en professionalisering van onze organisatie. Enkele voorbeelden zijn:

✓ Medio 2019 heeft een wijziging plaatsgevonden in de organisatie en aansturing van de opvang. We zijn een matrix-organisatie, waarbij de teams zowel aangestuurd worden vanuit de directies van de kindcentra, als vanuit de directeur Kinderopvang.



✓ Qua medezeggenschap is in 2019 een centrale oudercommissie van start gegaan en zijn de voorbereidingen gestart voor de oprichting van een ondernemingsraad.

✓ De samenwerking met de MBO-opleidingsinstituten is versterkt.



✓ In vier gemeentes zijn we intensief betrokken geweest bij het onderwijsachterstandbeleid, de invulling van het VVE-aanbod en het toewerken naar een zorgstructuur van 0 tot 13 jaar.

✓ We zijn gestart met een activiteitsaanbod via Doenkids.

✓ Er is een start gemaakt met het aanbieden van doorgaande beweegactiviteiten binnen onderwijs en opvang.



Versterking kwaliteit

Versterking van de kwaliteit laat zich zien in de volgende ontwikkelingen:

✓ De pedagogisch coach en de beleidsmedewerker hebben structureel aan de versterking van het pedagogisch handelen en het ontwikkelen van beleidlijnen gewerkt.

✓ De pedagogisch medewerkers hebben een intensief scholingsprogramma op maat gevolgd, o.b.v. de persoonlijke startkwalificatie, de wettelijke vereisten en mogelijk persoonlijke wensen.

✓ Er zijn drie pilots gestart om peuteropvang in blokken van vier uur te onderzoeken.



✓ In Assen wordt gewerkt met een Pedagogisch Educatief Plan, waarin de doorgaande lijn tussen onderwijs en opvang per locatie is vastgelegd.

✓ Op alle kindcentra worden Intern Begeleiders vanuit onderwijs ingezet in de opvang t.b.v. de zorgstructuur en de borging van de doorgaande ontwikkeling.



✓ In 2019 zijn er 51 reguliere en openingsinspecties uitgevoerd door de GGD. Van deze inspecties was 82% direct volledig goed. De handavingsadviezen in de overige rapporten hadden betrekking op incidentele, kleine verbeterpunten. Bij hercontrole zijn al deze aandachtspunten in orde bevonden.

Meldingen en klachten

Er zijn in 2019 geen officiële klachten geweest via de geschillencommissie. Met een aantal klanten hebben wij contact gehad n.a.v. een vraag of signaal van onvrede. Een groot deel van de signalen betrof vragen met betrekking tot onze spelregels en productaanbod. De signalen zijn meegenomen in de evaluatie van het prijs- en productbeleid en besproken met de centrale oudercommissie. De overige signalen betroffen incidentele vragen op locatieniveau, welke zijn opgepakt door het betreffende team.



CKC Drenthe Kinderopvang jaarbeeld 2019

Jaarthema: voortdurende groei en verdieping

Personeel



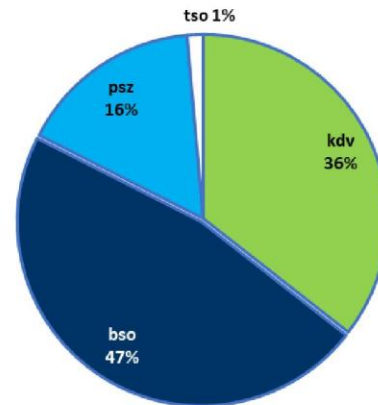
Het aantal medewerkers is in 2019 met 42% toegenomen. De groei in het personeelsbestand vond vooral in de tweede helft van het jaar plaats met de start van de nieuwe locaties. Door de arbeidsmarktkrapte onder pedagogisch medewerkers hebben we op sommige locaties met wachtlijsten moeten werken. De combinatie van onderwijs en opvang maakt dat we ons als werkgever kunnen onderscheiden. Dit blijkt uit het feit dat op veel locaties medewerkers een gecombineerde functie binnen onderwijs en opvang hebben. Ook zijn 5 medewerkers intern doorgegroeid naar een functie in de backoffice of in het onderwijs.



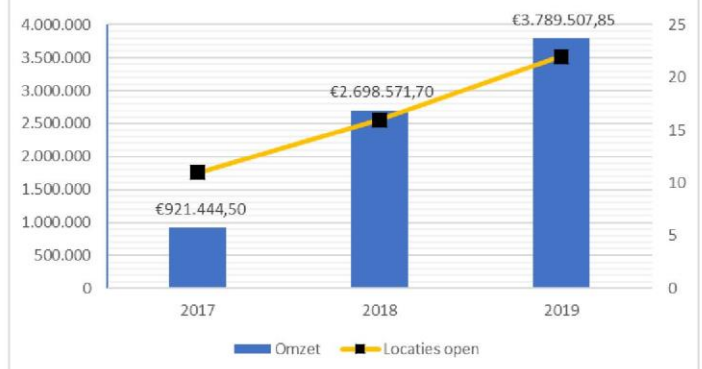
O.a. Heleen Hut, Nancy Oort en José Vogelvanger hebben een combinatiefunctie in opvang en onderwijs.

2019 in cijfers

Omzet naar onderdeel:



Ontwikkeling omzet & locaties:



Vooruitblik 2020

In 2020 zal de autonome groei doorzetten vanwege een blijvend stijgende vraag naar kinderopvang, de groei in locaties zal afvlakken aangezien eind 2019 op 77% van onze kindcentra reeds eigen opvang gerealiseerd was.

Qua verdieping zal de ingezette lijn worden gecontinueerd en zal er aandacht zijn voor onder meer de volgende speerpunten:

- binding en werving van medewerkers;
- uitbreiding VVE aanbod naar 16 uur;
- doorgaande lijn opvang en onderwijs uitbouwen en verdiepen;
- kwaliteit ontwikkelingsgericht handelen versterken;
- zorgstructuur 0-13 ontwikkelen.



Meer weten? Wij zien uw vraag of reactie graag tegemoet via kinderopvang@ckcdrenthe.nl!



Jaarverslag van de Raad van Toezicht

Inleiding

De stichtingen Christelijke Kindcentra Drenthe en CKC Drenthe Kinderopvang (tezamen: CKC Drenthe Onderwijs en Kinderopvang) hebben elk een Raad van Toezicht, welke door een personele unie uit dezelfde personen bestaan. Waar in dit verslag wordt gesproken over Raad van Toezicht (RvT) wordt bedoeld: de RvT van de stichting die het betreft. De RvT ziet erop toe dat de doelstellingen worden behaald die wettelijk en maatschappelijk van CKC Drenthe Onderwijs en Kinderopvang mogen worden verwacht. De RvT ziet erop toe dat de algemene gang van zaken plaatsvindt op een te verantwoorden wijze. Daarnaast ziet de RvT erop toe dat het College van Bestuur (CvB) de stichtingen op adequate wijze bestuurt op het gebied van onderwijs, opvang, kwaliteit, huisvesting, financiën en bedrijfsvoering een en ander op een christelijke leest geschoeid. Ook bewaakt de RvT dat onder bestuur van het CvB geen beleid wordt gevoerd of praktijken plaatsvinden die onwettig zijn, in strijd zijn met de statuten, in strijd zijn met de gangbare ethische opvattingen of het gezond verstand. De RvT gebruikt een toezichtkader en de codes Goed Bestuur van de PO-Raad en de Governancecode Kinderopvang als leidraad voor haar toezichthoudende taak.

Omvang en samenstelling

De leden van de RvT nemen zitting voor een termijn van vier jaar. Zij treden af volgens een door de RvT vastgesteld rooster. Ze zijn herkiesbaar na de eerste termijn van vier jaar en vervolgens – indien gewenst – een uitloop van twee jaar, uit oogpunt van continuïteit, expertise en/of diversiteit. Leden van de RvT kunnen niet langer dan tien jaar aaneengesloten zitting hebben in de RvT. De samenstelling van de RvT is zodanig dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren ten opzichte van elkaar en het CvB. Leden van de RvT vertegenwoordigen verschillende expertisegebieden: financieel, ondernemerschap, juridisch en onderwijsinhoudelijk. Met terugwerkende kracht vanaf 1-7-2019 ontvangen de leden van de RvT een passende vergoeding. Uitgegaan is van de norm van 10 % van de WNT klasse A. De RvT heeft besloten om dit bedrag te halveren en bovendien uit te gaan van een maximum van 5 leden, zodat de leden eind 2019 € 399,31 euro per maand ontvingen. De voorzitter ontvangt daar bovenop een toelage van 25 %.

In 2019 bestond de RvT uit:

Naam	Rol in RvT	Aftredend
Dick de Waard	Voorzitter (tot 4/9/2019)	2019
Johan Koster	Voorzitter (v.a. 4/9/2019), remuneratiecommissie	2022, 2 ^e termijn
Margriet Nascimento	Vice-voorzitter (v.a. 4/9/2019), kwaliteitscommissie	2021, 3 ^e termijn
Otto Koops	Lid, afgetreden in 2019	2019
Jan Bloem	Lid, afgetreden in 2019	2021
Desiree Jansen	Lid, remuneratiecommissie	2021, 3 ^e termijn
Bram Goudkuil	Lid, kwaliteitscommissie	2021, 2 ^e termijn
Frank Buisman	Lid, financiële commissie	2020, 2 ^e termijn
Jouke-Jan de Groot	Lid, financiële commissie	2022, 1 ^e termijn

Door de fusie tussen CONOD en COG Drenthe bestond de RvT in het begin van het jaar uit 9 personen. Het streven is dat de RvT geleidelijk afneemt naar een omvang van vijf personen. Dit zal door natuurlijke afvloeiing gerealiseerd worden in de tijd. Zo zijn er in 2019 drie leden gestopt: Dick de Waard, Otto Koops en Jan Bloem. Desiree Jansen en Margriet Nascimento zijn in 2019 herbenoemd voor een additionele laatste periode van 2 jaar om de nodige expertise in de periode direct volgend op de fusie voorlopig te behouden.

Jacqueline Mulder heeft per 1 augustus 2019 haar functie als lid van het CvB neergelegd. Het gevolg was dat er gezocht moest worden naar een nieuw lid van het college van bestuur. Na het opstellen van een benoemingsprocedure inclusief profielschets, werd een sollicitatiecommissie benoemd met daarin verschillende vertegenwoordigers van de verschillende geledingen van CKC Drenthe Onderwijs en Kinderopvang. Na eerst een interne en daarna een externe procedure is Bianca Poede benoemd als nieuw lid CvB, formeel met ingang van 1 februari 2020, maar gedetacheerd vanaf 1 januari 2020. De gehele procedure is begeleid door een externe adviseur.

Werkzaamheden en beoordeling

In 2019 kwam de RvT vijf keer bijeen voor een reguliere vergadering, in het bijzijn van het CvB. De vergaderingen vonden plaats op basis van een vooraf vastgestelde inhoudelijke jaarplanning, met specifieke agendapunten, themabesprekingen en presentaties. Tijdens delen van deze vergaderingen zijn geregeld functionarissen vanuit de organisatie uitgenodigd om hun visie op bepaalde thema's te geven. Daarnaast hadden de voorzitter en de vice-voorzitter van de RvT regelmatig bilateraal (voor)overleg met het CvB. De reguliere vergaderingen vonden plaats op één van de 30 kindcentra. Tijdens deze vergaderingen is altijd de directeur aanwezig van het kindcentrum waar de vergadering plaatsvindt. Op de agenda staat dan prominent 'de directeur vertelt'. Ook kwam de RvT twee keer informeel bijeen zonder het bijzijn van het CvB.

Naast de reguliere vergaderingen heeft de RvT zijn jaarlijkse zelfevaluatie gehouden (20 juni 2019). Deze zelfevaluatie werd gehouden onder begeleiding van een externe adviseur. Centrale elementen van de zelfevaluatie waren:

- Inventarisatie cultuurkenmerken RvT vanuit RvT's COG en CONOD
- Hoofdpunten vanuit evaluatie (omvang RvT, opvolging voorzitter en honorering RvT)
- Visie op toezicht

De geformuleerde actiepunten uit deze bijeenkomst zijn verwerkt in een actieregister en in 2019 grotendeels uitgevoerd. Drie openstaande actiepunten zijn opgenomen in het actieregister voor 2020.

In 2019 is een tweetal leden van de RvT meerdere keren bijeen geweest met als onderwerp de financiën. Dit in het bijzijn van het bestuurslid met financiën in portefeuille en de controller.

Aan de orde waren onder andere:

- de jaarrekening 2018, het accountantsverslag en de adviesbrief van de accountant;
- de begroting 2020 en de externe ontwikkelingen in relatie tot de prognose en de meerjarenbegroting vanaf 2020;
- de evaluatie van de accountant;
- de tussenrapportage voor 2019.

De RvT heeft ook in 2019 gesproken met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), de Centrale Ouder Commissie (COC), het directeurenoverleg onderwijs en de directeur kinderopvang. Deze gesprekken zijn vooral van belang om ouders, medewerkers en directeuren hun vragen aan de RvT te laten stellen en om de RvT op de hoogte te houden van de ideeën en vragen die daar leven. Het overleg in 2019 stond vooral in het teken van het functioneren van de nieuwe stichting CKC Drenthe Onderwijs en Kinderopvang na de fusie en de explosieve groei van Stichting CKC Drenthe Kinderopvang.

Puntsgewijs kwamen, naast de jaarlijks terugkerende ijkpunten, de volgende onderwerpen in de vergaderingen van de RvT aan de orde.

Goedkeuring is verleend aan:

- de jaarrekening 2018;
- de begroting 2020 en het treasuryplan.

Besloten is om:

- de samenwerking met Afier als accountant voort te zetten;
- mevrouw Bianca Poede te benoemen als lid CvB;
- de leden van de RvT te honoreren met ingang van 1-7-2019;
- Johan Koster te benoemen als voorzitter en Margriet Nascimento te benoemen als vice-voorzitter;
- commissies in te stellen met ingang van 1 januari 2020 (Kwaliteit, Financiën en Remuneratie);
- de scholen overdag te bezoeken in plaats van 's avonds te vergaderen op de scholen;
- RvT leden verder te professionaliseren;
- de vergaderstructuur te optimaliseren;
- het lidmaatschap van de VTOI-NVTK aan te gaan.

Besproken zijn onder andere:

- de gevolgen van het aankomende en reeds gevoelde lerarentekort;
- het ziekteverzuim;
- de dalende leerling aantallen;
- de stijgende vraag naar kinderopvang;
- de (gevolgen van de) invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG);
- passend onderwijs;
- het inspectiebezoek.

Gedurende 2019 heeft de RvT geen signalen ontvangen, niet via de accountant en niet anderszins, dat zich integriteitsconflicten hebben voorgedaan. Niet bij de bestuurder, niet bij de directie en ook niet bij medewerkers van Stichting CKC Drenthe Onderwijs en Kinderopvang.

De toekomst

De RvT ziet de toekomst met vertrouwen tegemoet. Uiteraard zal blijvend worden gewerkt aan verdere verbeteringen. De kinderopvang is qua omvang explosief gegroeid en nog groeiende. De uitdaging voor de komende tijd zal ook hier de verdere versteviging van de organisatie en integratie zijn.

Ook in de nabije toekomst zullen de aandachtsgebieden kwaliteit van onderwijs en kinderopvang, inzet van voldoende en deskundig personeel, krimp in de regio en het huis op orde steeds wederkerende agendapunten blijven. Het is van groot belang dat de organisatie beschikt over een stevig fundament; zowel financieel, organisatorisch als inhoudelijk. Daarnaast is een innovatieve grondhouding van groot belang.

Wij zien in de organisatie medewerkers die er voor willen gaan en de leiding van de organisatie is in goede handen. Het zijn niet alleen de veranderingen die aandacht vragen. Ook aan het onderhoud aan de organisatie wordt veel tijd besteed. Bij voortdurende zal worden gewerkt aan de verdere optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs en de kinderopvang, het signaleren en inzetten van de talenten van onze medewerkers en het verantwoord omgaan met de huishoudportemonnee. Op basis van verkregen inzichten door toezicht afgezet tegen de huidige maatstaven beoordeelt de RvT nu dat er sprake is van een toekomstbestendige organisatie.

Ten slotte

De RvT heeft met tevredenheid geconstateerd dat de stichting Christelijke Kindcentra Drenthe en de stichting CKC Drenthe Kinderopvangstichting het onderwijs en de kinderopvang op een verantwoorde wijze binnen haar bedrijfsvoering heeft geacommodeerd; primair in het belang van de leerlingen en kinderen, met behoud van de onderwijskwaliteit en met financiële soliditeit. De RvT complimenteert de bestuurders, de directie, de medewerkers en vrijwilligers van stichting CKC Drenthe Onderwijs en Kinderopvang met dit resultaat.

Assen, 12 maart 2020

Namens de Raad van Toezicht

Johan Koster – voorzitter

Besproken en vastgesteld binnen RVT, maart 2020.

Jaarbeeld 2019

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van CKC Drenthe presenteert hiermee het jaarbeeld over 2019.

In dit jaarbeeld legt de GMR verantwoording af aan haar stakeholders over haar activiteiten van het afgelopen jaar. Voor de overige informatie welke niet in dit jaarbeeld staan, verwijst de GMR naar de het Jaarverslag van CKC Drenthe.

De GMR heeft dit jaar gebruikt om het eigen functioneren, visie en missie onder de loep te nemen en een gezamenlijke koers te bepalen. De GMR is tot de conclusie gekomen dat de GMR nog steeds een werkbare visie heeft en tevreden is over het huidige functioneren.

Namens de GMR van CKC Drenthe



Vergaderingen 2019

- Gedurende het verslagjaar heeft de GMR tien keer vergaderd. Tijdens deze vergaderingen, welke ten dele worden bijgewoond door het CvB, Albert Velthuis en Jacqueline Mulder, zijn diverse beleidsstukken behandeld.
- De discussie/samenwerking tussen de GMR en het CvB kenmerkt zich door openheid van dialoog, respect jegens elkaar en een positief kritische houding tegenover elkaar.
- Een week voorafgaand aan de vergadering heeft het dagelijks bestuur van de GMR (voorzitter, secretaris en ambtelijk secretaresse) overleg over de te bespreken onderwerpen ter voorbereiding voor de vergadering.
- Ieder jaar komen het CvB, de RvT en de GMR twee maal bij elkaar om met elkaar te spreken over lopende thema's.

De GMR en de MR

- Sinds 1 augustus kunnen de MR-en van de scholen in Teams (tool van Office 365) de agenda en notulen van de GMR vergaderingen vinden.
- In het afgelopen jaar zijn er een aantal keren verduidelijkingsvragen gesteld door verscheidene MR-en. O.a. over de inhoud van beleidsdocumenten en genomen besluiten en ook over de deling van de stukken vanuit de GMR. De GMR heeft deze zo goed als mogelijk geprobeerd te beantwoorden. In een enkel geval is er terugverwezen naar de directie van het eigen Kindcentrum of naar een betrokken beleidsmedewerker.
- De MR-en zijn dit jaar in de gelegenheid gesteld om hun op-aanmerkingen te bespreken met de GMR over het basispakket Medezeggenschap. Op deze manier heeft CKC Drenthe de inbreng van de MR-en meegenomen en dit heeft geleid tot een basispakket Medezeggenschap CKC breed.



Ambities 2020

Nadat de GMR het eigen functioneren onder de loep heeft genomen, heeft de GMR voortbordurend hierop de ambitie om als GMR bij ieder beleidsdocument helder te krijgen wat de veranderingen in het beleidsdocument voor gevolgen heeft voor de leerlingen, medewerkers, financiën, onderwijs.

De GMR start 2020 met één vacature bij de oudergeleding. De beleidsdocumenten zijn nagenoeg allemaal van CONOD/COG naar CKC Drenthe omgezet.

Samenstelling leden GMR 2019

- In het statuut van de GMR is vastgelegd dat de medezeggenschapsraad bestaat uit een afvaardiging vanuit het personeel van maximaal zes personen en vanuit de ouders van eveneens maximaal zes personen. Natascha van Rooij is de ambtelijk secretaresse van de GMR.

Personeelsgeleding	Oudergeleding
Marleen Brink-Roebbers (sinds 1 augustus overgestapt van oudergeleding naar personeelsgeleding)	Frank de Ronde, voorzitter
Jennifer Eberhard	Dennis Kliphuis (sinds december 2018)
Marijke Schepel (sinds 1 augustus secretaris)	Remko Pars
Dominique Zwaagman	Arjan Oortman
Corien de Wolff, secretaris (afgetreden juli 2019)	Jaap van der Heijdt
Karen Lubberts	Vacature sinds augustus 2019
Mylene Hemmes	



Werkzaamheden van de GMR

- Vanuit haar formele rol ontvangt de GMR documenten van het bevoegd gezag (CvB) waar de GMR advies-, instemmings- of informatierecht op heeft.
- De GMR heeft een enkele keer contact opgenomen met een stafmedewerker of een sectorleider, dit om een toelichting te vragen op het aangeboden beleidsdocument of vragen of opmerkingen te bespreken.
- De GMR heeft het lidmaatschap van de CNV-academie gecontinueerd. De GMR heeft afgelopen jaar geen gebruik gemaakt van de inzet van een CNV-consultant.
- Een aantal nieuwe leden heeft de basis cursus medezeggenschap verzorgd door Lucretia van der Wal bijgewoond.
- De GMR is vertegenwoordigd in de OPR (Ondersteuningsplanraad) van het SWV PO in de andere Samenwerkingsverbanden waar scholen van CKC Drenthe onder vallen is dit niet het geval.
- Een tweetal leden hebben zitting genomen in de adviescommissie van de sollicitatieprocedure naar een nieuw lid voor het College van Bestuur.
-

formeel aangeboden documenten

Adviesrecht:

- Begroting Onderwijs 2019
- Kindervakantieregeling 2019-2020
- Managementstatuut
- Treasuryplan 2019
- Profielschets vacature CvB
- Arbodienstverlening
- Profielschets bestuurder en lid adviescommissie
- Kindervakantieregeling 2020-2021

Instemmingsrecht:

- Vervoersprotocol bij excursies en uitstapjes
- Professionalisering
- Protocol kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag
- Bestuursformatieplan
- NAW gegevens doorleveren aan bedrijfsarts
- WKR onderwijs & opvang
- Sponsorbeleid
- Klachtenregeling

Informatierecht (door GMR formeel ontvangen):

- Evaluatie Fusie-Effect-Rapportage
- Begroting Kinderopvang 2019
- Notulen OPR SWV 22.01 PO
- Agenda en Notulen RvT en deze, wanneer hier aanleiding toe was, besproken
- Nieuwsbrieven SWV 22.01 PO
- Advies invulling topstructuur CKC Drenthe def
- Presentatie inspectiebezoek
- Jaarverslag Commissie van Toelaatbaarheid SWV 22.01
- Jaarverslag 2018 CKC Drenthe
- Jaarverslag SWV 22.02 2018

