



Jaarverslag

2019

SAMEN OP WEG NAAR AMBION 2.0

Voor u ligt het Bestuursjaarverslag 2019 van Onderwijsgroep Primus. Het College van Bestuur legt hiermee verantwoording af aan de Raad van Toezicht, de medewerkers, medezeggenschapsraden, gemeente De Fryske Marren, ouders en andere belanghebbenden en samenwerkingspartners. We sluiten dit jaar, zowel financieel als beleidsmatig, weer positief af en kunnen daarom ook de komende jaren investeringen doen, die nodig zijn om onze ambities te verwezenlijken om toekomstbestendig onderwijs in de regio te blijven realiseren.

Onder de paraplu van Ambion hebben wij in 2019 belangrijke stappen gezet om te komen tot kwalitatief goed onderwijs. Als onderdeel van Ambion 2.0 hebben we de eerste stappen gezet om in 2020 met onze zusterorganisatie Stichting Openbaar Primair Onderwijs De Basis te kunnen fuseren. Vanuit ons strategisch koersdocument zijn we gestart met een organisatie ontwikkelingstraject om samen stappen te zetten naar een nieuw duurzaam onderwijslandschap. We zijn trots op deze ontwikkeling, een koers waar we voor staan en gaan, waar de nodige ambitie uit spreekt en positieve energie uitstraalt.

Ook zijn we trots op onze medewerkers die iedere dag weer het maximale uit zichzelf halen om de leerlingen een stap vooruit te brengen. In 2019 hebben we gemerkt dat onze scholen steeds meer samenwerken binnen Ambion. Medewerkers vinden elkaar op professioneel vlak steeds vaker en beter, bijvoorbeeld in de Ambion Academie. Het Ambion-gevoel groeit nog steeds en versterkt het collectief. Met het samengaan van de twee stichtingen De Basis en Primus in 2020, gaan we dit verder uitbouwen, zodat onze professionals ook in toekomst trots zijn op hun bijdrage aan Ambion en het onderwijs waar wij voor staan. De schoolplaten en mooie filmpjes die al zijn gemaakt van een aantal scholen bevestigen en versterken dit beeld.

Naast het in gang zetten van het fusieproces, het organisatieontwikkelingsproces en het identiteitsontwikkelproces, is er ook het nodige gerealiseerd vanuit het nog lopende beleidsplan. Op alle scholen is de Apple leeromgeving een geïntegreerd onderdeel geworden van ons onderwijs, de Ambion Academie is in concept klaar, we hebben een positieve bestuurlijke audit gerealiseerd als voorbereiding op het inspectiebezoek, we hebben hard gewerkt aan de kwaliteit en innovatie van het onderwijs op onze scholen en het Governance handboek is geüpdatet. Het is slechts een greep uit de vele activiteiten en ontwikkelingen die 2019 tot een geslaagd jaar maakten.

Als voorzitter van het College van Bestuur mag ik leidinggeven aan deze mooie onderwijsorganisatie en dagelijks samen werken met enthousiaste, betrokken medewerkers op de scholen en op het servicebureau aan het onderwijs van morgen. De energie die hiervan uitgaat, maakt dat ik vol vertrouwen de toekomst tegemoetzie.



Ingrid Janssen
Voorzitter College van Bestuur

Inhoudsopgave

SAMEN OP WEG NAAR AMBION 2.0	2
1. ONDERWIJSGROEP PRIMUS	5
1.1 BESTUUR, TOEZICHT EN GOVERNANCE.....	5
1.2 MEDEZEGGENSCHAP.....	6
1.3 AMBION HOLDING	6
1.4 AMBION EN SAMENWERKINGSPARTNERS	9
2. VOORTGANG STRATEGISCH BELEIDSPLAN PRIMUS.....	10
3. HET JAAR 2019.....	11
3.1 ONDERWIJSKWALITEIT.....	11
3.1.1 <i>Onderwijsontwikkeling</i>	11
3.1.2 <i>Onderwijsinnovatie</i>	18
3.2 DOMEIN HR.....	20
3.3 DOMEIN ORGANISATIE.....	24
3.3.1 <i>Communicatie & PR</i>	24
3.3.2 <i>Officemanagement</i>	25
3.3.3 <i>Informatiemanagement</i>	25
3.4 BEDRIJFSVOERING	26
3.4.1 <i>Vastgoed</i>	26
3.4.2 <i>ICT</i>	28
3.5 FINANCIËN	29
3.5.1 <i>Bedrijfsvoering</i>	29
3.5.2 <i>Het resultaat van Primus over 2019</i>	29
3.5.3 <i>Besteding van het positieve resultaat</i>	32
3.5.4 <i>Verantwoording Prestatiebox middelen</i>	32
3.5.5 <i>Verantwoording extra middelen werkdrukverlaging</i>	32
3.5.6 <i>Financiële positie</i>	32
3.5.7 <i>De planning- en controlcyclus</i>	33
3.5.8 <i>Risicomanagement</i>	34
3.5.9 <i>Treasury-verslag</i>	37
3.5.10 <i>Ontwikkeling van de balanspositie</i>	37
3.5.11 <i>Kasstroomoverzicht 2018-2023</i>	40
3.5.12 <i>Ontwikkeling van de meerjarenbegroting</i>	41
3.5.13 <i>Ontwikkeling leerlingaantallen</i>	42
4. JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	44
4.1 SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT (RVT)	44
4.2 NEVENFUNCTIES LEDEN RVT	44
4.3 TAAKVERDELING RVT	45
4.4 WERKWIJZE	45
4.5 VERGOEDINGSREGELING RVT	46
5. JAARREKENING 2019.....	48
5.1 GRONDSLAGEN	48
5.2 BALANS	52
5.3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN	53
5.4 KASTROOMOVERZICHT/MUTATIES LIQUIDE MIDDELEN 2019.....	54
5.5 MATERIËLE VASTE ACTIVA.....	55
5.6 FINANCIËLE VASTE ACTIVA.....	56
5.7 VORDERINGEN EN LIQUIDE MIDDELEN	56
5.8 EIGEN VERMOGEN	57
5.9 VOORZIENINGEN	57
5.10 KORTLOPENDE SCHULDEN	58

5.11 NIET UIT BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN	59
5.12 VERANTWOORDING DOELSUBSIDIES	59
5.13 BATEN EN LASTEN	60
5.14 VERBONDEN PARTIJEN EN BEZOLDIGING BESTUURDERS EN TOEZICHTHOUDERS	61

1. Onderwijsgroep Primus

Primus is een stichting voor openbaar primair onderwijs in de gemeente De Fryske Marren. De scholen zijn toegankelijk voor alle kinderen, zonder onderscheid naar godsdienst of levensbeschouwing. In 2019 had de stichting acht scholen. Circa 100 medewerkers verzorgen gezamenlijk aan 694 leerlingen onderwijs (telling 1 oktober 2019).

Primus garandeert goed onderwijs voor alle kinderen. De scholen zijn een belangrijk onderdeel van de dorpen en de wijken waarin ze staan. Ze voldoen aan de kwaliteitseisen van de Onderwijsinspectie en de leerkrachten volgen opleidingen om hun vakkennis up-to-date te houden. Door modern onderwijs en gekwalificeerde leerkrachten krijgen de kinderen vaardigheden en kennis mee waar zij de rest van hun leven op terug kunnen vallen.

Sinds 2016 behoort Primus tot de holding Ambion, samen met zusterorganisatie Stichting Openbaar Primair Onderwijs De Basis. Vanuit de holding is de bestuursrol georganiseerd, evenals de bovenschoolse ondersteuning.

1.1 Bestuur, toezicht en governance

Ambion wordt geleid door een eenhoofdig College van Bestuur, sinds 1 februari 2019 in de persoon van mevrouw I. Janssen. Naast haar functie als voorzitter College van Bestuur heeft zij geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties. Wel heeft zij nog haar eigen adviesbedrijf van waaruit zij incidenteel organisatieadviestrajecten verzorgt voor organisaties. Dit bedrijfje had zij al voordat zij bestuurder werd bij Ambion. Zij voert haar taken onder toezicht van een Raad van Toezicht (RvT) uit. Het toezichtkader is door de RvT gezamenlijk met de bestuurder opgesteld. De RvT evalueert jaarlijks haar eigen functioneren. De stichting hanteert, zonder afwijkingen, de code goed bestuur van de PO-raad. De code goed bestuur is te vinden op www.poraad.nl.

De Raad van Toezicht kende in 2019 zes leden. De zittingsduur is 4 jaar met de mogelijkheid om één termijn te verlengen. Om te voorkomen dat vanwege de gelijktijdige start bij de oprichting medio 2020 de continuïteit van het intern toezicht in het geding zou komen, is een rooster van aftreden opgesteld. Het jaarverslag van de Raad van Toezicht is onder B opgenomen in dit jaarverslag.

Lid	Functie
Dhr. L. Greven	Voorzitter
Dhr. A. Zandstra*	Vice-voorzitter
Dhr. J. Cooijmans	Lid
Dhr. H. Spanjer	Lid
Mevr. M. Jansen	Lid
Dhr. P. Nieuwstraten	Lid *

* De heer Zandstra is met ingang van 9 juni afgetreden. Met ingang van het nieuwe schooljaar 2019-2020 heeft de heer Nieuwstraten de functie van vice-voorzitter overgenomen.

Primus legt verantwoording af aan de rijksoverheid over de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Daarnaast legt zij verantwoording af over het functioneren van de scholen aan ouders, personeel en de gemeente De Fryske Marren via het jaarverslag. Met de gemeenteraad en het College van B&W is regelmatig formeel en informeel contact. Primus heeft een GMR met wie de

bestuurder regelmatig formele, constructieve gesprekken voert ten aanzien van de koers en genomen besluiten. Hierbij wordt recht gedaan aan het advies- en instemmingsrecht van de GMR.

1.2 Medezeggenschap

In het kader van horizontale verantwoording is binnen elk onderwijsteam van Primus een medezeggenschapsraad (MR) actief, bestaande uit een ouder- en personeelsgeleding. Eén lid van de MR is tevens vertegenwoordigd in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR vergadert zes keer per jaar. De GMR van Primus maakt een eigen jaarverslag wat terug te vinden is op de website van Primus.

In 2019 is de invulling van de medezeggenschap op Ambion niveau verder ontwikkeld. Een afvaardiging van de GMR'en van beide dochters is in 2019 vijf keer bijeengekomen in de GGMR. Daarbij is onder andere gesproken over notities die voorgelegd zijn aan de GMR'en, Ambion brede ontwikkelingen zoals personeelsbeleid, stakingen en de voorgenomen fusie De Basis/Primus.

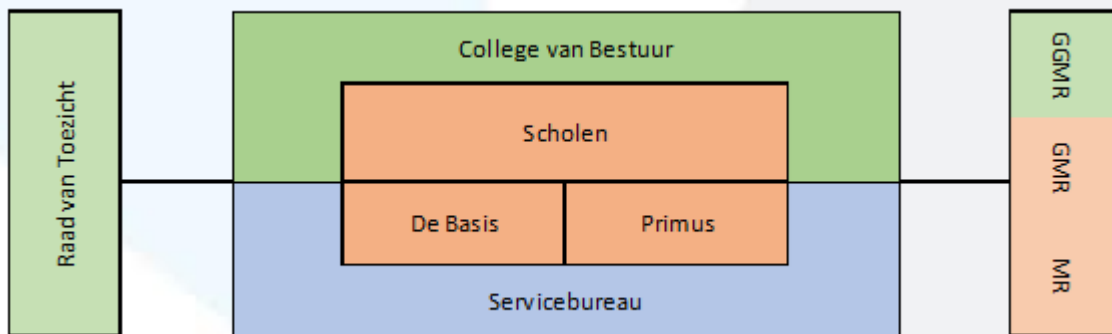
Iedere school van Primus heeft een ouderraad/oudervereniging en op verschillende momenten in het jaar vinden ouderavonden plaats. Tijdens deze ouderavonden wordt over verschillende onderwerpen met elkaar van gedachten gewisseld. De meeste scholen hebben bovendien een leerlingenaad die frequent overleg voert met de directeur.

1.3 Ambion Holding

Sinds 2016 is Primus als dochter onderdeel van Ambion Holding. Samen met zusterorganisatie Stichting Openbaar Primair Onderwijs De Basis zijn de bestuurlijke en facilitaire zaken op één plaats samengebracht en georganiseerd. Het bestuur en het servicebureau zijn op Ambion niveau ingericht. Beide dochters hebben hetzelfde College van Bestuur en Raad van Toezicht en maken beide gebruik van de ondersteunende diensten van het servicebureau Ambion. Hierdoor wordt de efficiëntie en de slagkracht van de dochters vergroot.

Het beleid voor beide dochters is sinds de oprichting van Ambion verregaand geharmoniseerd. De verschillen werden steeds meer als belemmering ervaren om de samenwerking op beleidsniveau en operationeel niveau verder invulling te geven. De roep om een fusie tussen beide dochters werd daardoor de afgelopen twee jaar groter. Begin 2019, samenvallend met de benoeming van de nieuwe bestuurder, is door de Raad van Toezicht de wens uitgesproken om beide dochters te fuseren. In 2019 is dit proces in gang gezet door de oprichting van een projectgroep. De projectgroep heeft een drieledige opdracht, bestaande uit: fusie De Basis en Primus, identiteitsontwikkeling en organisatieontwikkeling. Samengevat wordt het project Ambion 2.0 genoemd. De drie onderdelen grijpen naadloos op elkaar in en zijn in een tijdsplanning van drie jaar weggezet. De fusie van beide dochters zal als eerste gerealiseerd worden per 1 augustus 2020.

Organisatiestructuur



Onder de koepel Ambion vormen de acht scholen van Primus één cluster. In totaal heeft Ambion vijf clusters, de 17 scholen van De Basis vormen vier clusters. Het doel van deze clusters is om de verbinding te zoeken en daar waar mogelijk elkaar te ondersteunen, versterken en verrijken. De clusters zijn geografisch ingedeeld. In de praktijk kleven hieraan nadelen en wordt de roep om een indeling op basis van andere criteria, zoals omvang van de school, profilering of onderwijsinhoudelijke criteria groter.

Het servicebureau ondersteunt het College van Bestuur, de Raad van Toezicht, de schoolleiders en de scholen. Het servicebureau is ingedeeld in vier domeinen, te weten Onderwijskwaliteit, HRM, Organisatie en Bedrijfsvoering. In 2019 is deze structuur opnieuw vastgesteld, waarbij de indeling van de PO-raad leidend is geweest. Het servicebureau heeft een eigen secretariaat en voert verschillende ondersteunende werkzaamheden uit. Daar waar noodzakelijk of gewenst schakelt zij externe expertise in, bijvoorbeeld op het vlak van ARBO, inkoop of juridische ondersteuning.

Domein	Expertise	Fte
Bedrijfsvoering	Financiën, huisvesting, ICT, facilitair	2
Onderwijskwaliteit	Onderwijsontwikkeling en innovatie	2,3
HRM	HR-advies, personeels- en salarisadministratie	5,1
Organisatie	Communicatie & PR, informatiemanagement, officemanagement	1,8
Totaal		11,2

In alle domeinen, behalve in Officemanagement, waarin uitsluitend uitvoerende taken zijn belegd, is capaciteit beschikbaar op zowel adviserend/coördinerend/beleidsvoorbereidend niveau als op uitvoerend niveau.

Overlegstructuur

Ambion kent een platte hiërarchische structuur. De directeuren en hun teams zijn eigenaar van het primaire proces en samen verantwoordelijk voor kwalitatief onderwijs op onze scholen. Het servicebureau heeft als taak om dit proces optimaal te ondersteunen en het bestuur geeft intern en

extern sturing aan het profiel en de bedrijfsvoering van de Ambion organisatie. Directeuren wordt daarbij gevraagd actief mee te denken en werken op strategisch niveau.

Overleg heeft tot doel om afstemming, draagvlak en ontwikkeling te realiseren. Daarbij worden de diverse (dwars)verbanden binnen de organisatie zo optimaal mogelijk benut om informatie en kennis te delen. Delen is het nieuwe vermenigvuldigen. Van elkaar leren, elkaars kennis en expertise benutten en samen komen tot passende oplossingen en duurzame ontwikkeling zijn daarbij het uitgangspunt. In 2019 is een nieuwe overlegstructuur geïntroduceerd, waarbij er zogenaamde Ambion weken in de jaarplanning zijn opgenomen. Hierdoor zijn de activiteiten/overleggen op Ambion niveau voor directeuren en leerkrachten gebundeld in één week per maand.

De directeuren van zowel De Basis als Primus komen één keer per drie weken bijeen voor het gezamenlijke Ambion overleg. In dit overleg wordt onderwijsinhoudelijk en organisatorisch met elkaar afgestemd, expertise gedeeld en vanuit het collectief vooruitgang bewerkstelligd. De bestuurder is voorzitter van het Ambion overleg en bereidt de agenda voor met de beleidsadviseurs van het servicebureau. Vast onderdeel van dit overleg is de stand van zaken rondom de scrum-projecten. Daarnaast zijn in 2019 onder andere de volgende onderwerpen besproken: formatie, onderwijskwaliteit en audits, meerjarenonderhoudsplan, gesprekkencyclus, professionalisering leerkrachten en profilering.

Voorafgaand aan een Ambion overleg komen de clusters bijeen. In de clusters hebben de directeuren met elkaar intervisie en wordt overleg gevoerd over de reguliere lopende zaken in de onderwijsorganisatie. Dit wordt gedaan aan de hand van een agenda die voor een deel wordt bepaald door de jaarkalender. De bestuurder neemt indien gewenst door een cluster deel aan deze overleggen en medewerkers van het servicebureau kunnen onderwerpen inbrengen of door het cluster gevraagd worden aan te schuiven.

Scrumgroepen

De scrumprojecten hebben als doel om een actueel thema gedurende het schooljaar op Ambion niveau “beet” te pakken en concreet uit te werken in beleid en acties. Directeuren, leerkrachten en medewerkers van het servicebureau komen nader tot elkaar en verzamelen en delen kennis.

Tijdens ieder Ambion overleg wordt de stand van zaken aan alle deelnemers gepresenteerd door de projecteigenaar en kunnen vragen/dilemma's worden voorgelegd. Doel is om op deze manier alle directeuren aangesloten te houden bij het proces en draagvlak te creëren voor de uiteindelijke opbrengst van een scrum project. In 2019 zijn de volgende scrumprojecten afgerond:

- Ambion Academie: er is een keuze gemaakt voor een platform waarmee de academie gerealiseerd kan worden en er is een projectleider benoemd die verantwoordelijk is voor de realisatie.
- E-lab 2.0/mediawijsheid: Ambion wilde het E-lab duurzaam voortzetten en daar waar mogelijk uitbreiden. De scrumgroep heeft de samenwerking met de bibliotheek en OSG Sevenwolden geïnitieerd om dit te bewerkstelligen. Het bestaande E-lab is verplaatst naar De Knipe en er is een nieuwe programmamanager aangesteld om invulling te geven aan het E-lab. Deze programmamanager is tevens als leerkracht actief op de scholen vanuit de invalpool, waardoor een hele nauwe relatie ontstaat tussen E-lab, innovatie en scholen van Ambion.

De scrumgroep beleidsrijk begroten die in het schooljaar 2018-2019 deels is afgerond, krijgt een vervolg in het schooljaar 2019-2020. Daarbij wordt met name ingezoomd op het formatieproces en hoe dit volgens de systematiek van beleidsrijk begroten een betere invulling kan krijgen.

Aan het begin van het schooljaar 2019-2020 zijn de volgende scrumgroepen benoemd:

- Curriculum.nu
- Onderzoek is het kloppend hart van onze organisatie
- Formatieproces
- Binden & Boeien (start januari 2020)

1.4 Ambion en samenwerkingspartners

Samenwerking zit in de Ambion organisatie diep en duidelijk verweven. Immers, de structuur van een holding, zoals Ambion is opgericht, heeft als basis samenwerking en synergie. Als onderwijsorganisatie heeft Ambion een maatschappelijke taak en verantwoordelijkheid die zij vanuit haar openbare identiteit wil vervullen in samenhang en samenwerking met anderen in de samenleving. Het doel is daarbij uiteraard om kwalitatief onderwijs te kunnen verzorgen in het werkgebied van Ambion.

Om de grondhouding voor samenwerking kracht bij te zetten, heeft Ambion in haar koersdocument de samenwerking expliciet opgenomen in twee koersuitspraken.



Ambion participeert onder andere in:

- E-lab: een samenwerkingsverband tussen Ambion, NHL, OSG Sevenwolden en de bibliotheek om de ICT-innovatie, mediawijsheid en scholing hierin binnen het (basis)onderwijs te stimuleren;
- NHL: samenwerking voor Opleiden in de School en het E-lab;
- PO-raad;
- Samenwerkingsverband Passend onderwijs primair onderwijs Friesland;
- Bètapunt Noord: Ambion is penvoerder voor Bètapunt Noord. Bètapunt Noord ondersteunt schoolbesturen, schooldirecteuren, W&T-coördinatoren en leerkrachten in Groningen, Friesland en Drenthe met informatie, advies en begeleiding bij de invoering van wetenschap en technologie in de klas;
- Curriculum.nu: De Compagnonsschool heeft zich namens Ambion aangesloten bij dit landelijke initiatief om een nieuw curriculum voor het basisonderwijs samen te stellen;
- Taalondersteuning nieuwkomers: samenwerking met CBO Meilân en de gemeenten De Fryske Marren en Heerenveen voor het bevorderen van taalonderwijs voor kinderen van nieuwkomers door middel van kleinschalige schakelklas/taalklas waar intensief NT2 onderwijs wordt gegeven;
- IKC-ontwikkeling: samenwerking met Kinderwoud, de gemeente en welzijnswerk om op OBS Skoatterwiis een IKC te realiseren;
- Sivon: samenwerking op het gebied van inkoop ICT. Ambion is tevens vertegenwoordigd in de ledenraad van deze inkoopcoöperatie.

2. Voortgang strategisch beleidsplan Primus

Het strategisch beleidsplan is een richtlijn voor de toekomst. Een toekomst waarin Primus diverse uitdagingen het hoofd moet bieden. De demografische krimp, het dalend aantal leerlingen en het handhaven van kwalitatief goed onderwijs zijn de context waarin de scholen zich dagelijks bewegen. De maatschappelijk functie en relevantie van een school is hierbij groot. Deze trends zetten zich ook de komende jaren voort. Het vereist een duidelijke koers, waarbij soms moeilijke beslissingen genomen moeten worden, maar waarin ook het aspect samenwerking nog nadrukkelijker en urgenter wordt.

In 2018 is een identiteitsbewijs en koersplan voor Ambion vastgesteld. Tezamen vormen zij het strategisch beleidsplan Ambion, een nieuwe strategische basis voor de scholen. Zij geven hier ieder op hun eigen wijze invulling aan op basis van hun onderwijsvisie en profilering. Op deze manier is er nog steeds een goede diversiteit van scholen binnen het bestuur.

Iedere school heeft voor de uitwerking van het koersdocument in de schoolplannen een zogenaamd werkbord gekregen. Hierin wordt nadrukkelijk de verbinding gelegd tussen koers en schoolplan. In 2019 is ieder schoolteam met dit praktische handvat aan de slag gegaan om gezamenlijk de speerpunten voor de eigen school te bepalen. Voor de concrete uitwerking in een schoolplan hebben de scholen van Ambion een standaard stramen gekregen waarin een duidelijke vertaling te zien is van de koersuitspraken naar de eigen school. Het identiteitsbewijs en het koersplan zijn terug te vinden op de Ambion website, www.ambionholding.nl. Het schoolplan is opgenomen op de schoolwebsite van de desbetreffende school.

	Elke school van Ambion biedt uitstekend onderwijs met hoofd, hart en handen: elk kind kan zich breed ontwikkelen.		Elke school van Ambion koerst op maximaal welbevinden en ontwikkeling van collega's: we zijn trots op ons werk.
	Elke school van Ambion geeft ruimte aan nieuwe initiatieven: onderzoek is het kloppend hart van ons onderwijs.		Elke school van Ambion zorgt voor een passende en veilige plek voor elk kind: zo thuis nabij mogelijk.
	Elke school van Ambion is voor ouders en kinderen aantrekkelijk: nodigt uit tot samenwerken en samen leren.		Elke school van Ambion werkt nauw samen met anderen om kinderen alle kansen te bieden: een integraal kindcentrum is het wenkend perspectief.
	Elke school leert kinderen om bij te dragen aan onze samenleving: kinderen zijn wereldburgers in de dop.		

3. Het jaar 2019

Binnen de nieuwe indeling in domeinen van het servicebureau (SB) en met het vaststellen van het koersdocument, heeft het servicebureau in de tweede helft van 2019 in navolging op de scholen een werkbordsessie gehad. De beleidsadviseurs hebben voor hun eigen domein, maar ook domeinoverstijgend en in dwarsverbinding met elkaar en de scholen (input beleidsplannen en jaarplannen), het beleidsplan SB en jaarplan SB opgesteld. Aansluitend hierop is een nieuwe systematiek afgesproken voor planning en control, waarin beleidsdoelen en activiteiten in tijd worden weggezet voor het komende jaar. Aan de hand van dit overzicht wordt het komende jaar ieder kwartaal de voortgang gemonitord en gezamenlijk besproken. Doel hiervan is om vanuit de beleidsrijke begroting de voortgang van geplande activiteiten te monitoren.

Aan de hand van de nieuwe indeling van de domeinen wordt in dit hoofdstuk de voortgang van het vastgesteld beleid toegelicht.

3.1 Onderwijskwaliteit

Het domein onderwijskwaliteit kent twee onderdelen, te weten onderwijsontwikkeling en onderwijsinnovatie.

3.1.1 Onderwijsontwikkeling

Kwaliteit vormt de basis van ons onderwijs. Niet voor niets dat dit de eerste pijler is in ons koersdocument.



Het kwaliteitsbeleid is op Ambion niveau vastgesteld. In het vastgestelde borgingsdocument (2018) staan alle afspraken over de kwaliteitszorg vermeld. Jaarlijks wordt het kwaliteitsbeleid geëvalueerd, aangescherpt en worden nieuwe doelen gesteld voor het komende schooljaar. De doelen voor 2019 waren:

- Versterken van de systematiek van zelfevaluatie en audit 2.0;
- Professionalisering van het bestuurlijk handelen door opstellen van een zelfevaluatie en een bestuurlijke visitatie;
- Kwaliteitsverbetering trendanalyse van de tussenopbrengsten.

Het bestuur heeft een aantal instrumenten tot haar beschikking om de kwaliteit van onderwijs te monitoren:

1. Leerlingvolgsysteem CITO LOVS / ZIEN

Middels het LOVS van CITO kunnen zowel het bestuur als de schooldirecteuren de onderwijskundige ontwikkeling en opbrengsten op de scholen monitoren. Ook dit voorjaar zijn er weer bijeenkomsten georganiseerd met directeuren en intern begeleiders waarin de trendanalyse van de scholen met elkaar besproken worden. Dit draagt concreet bij aan het versterken van de trendanalyses en de ontwikkeling van de scholen. De eindopbrengsten en resultaten van 2019 zijn verderop in deze paragraaf opgenomen.

2. Tevredenheidsonderzoeken

Eind 2018 zijn de tevredenheidsonderzoeken voor leerlingen, ouders en medewerkers uitgevoerd. De uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken zijn in het verslagjaar gepubliceerd op www.scholenopdekaart.nl. Daar waar de scores lager waren dan verwacht of gewenst, heeft een gesprek met de directeur plaatsgevonden. Afhankelijk van de analyse zijn acties benoemd en uitgevoerd. Een aantal scholen heeft de tevredenheidsonderzoeken opnieuw in 2019 uitgezet om te zien of de acties resultaat hadden of om dat de respons in 2018 te laag was.

3. Interne audits

Binnen het kwaliteitssysteem van Primus/Ambion hebben de interne audits een belangrijke plaats als het gaat om sturing op kwaliteit, continue kwaliteitsverbetering en bestuurlijk zicht op kwaliteit. De interne audits werden volgen het plan "Audits 2.0" uitgevoerd. Iedere school ontvangt minstens één keer in de vier jaar het auditteam van Ambion voor een interne audit. Op verzoek van de school of het bestuur kan een tussentijdse audit worden georganiseerd. De uitkomsten van een interne audit zijn richtinggevend bij het opstellen van het school(jaar)plan.

Tijdens de audits staat de zelfevaluatie van scholen, een bredere betrokkenheid in de organisatie en de follow-up van de audits centraal. De onderwijsteams ervaren de interne audits als zeer plezierig. Het auditteam heeft een open, onderzoekende houding. Daarnaast wordt op basis van een zelfevaluatie van de school een beoordeling gegeven. Hierdoor ontstaat een opbouwend en op kwaliteitsverbetering gericht gesprek.

In 2019 zijn de volgende scholen door het interne auditteam bezocht: Tjongerschool, Westermarskoalle, Trijegeaster Honk, It Swannestee, De Feart en Mr. J.B. Kanschool. Alle audits zijn positief verlopen en hebben geleid tot verbeterplannen om de kwaliteit het komende jaar op een hoger niveau te brengen.

4. Gesprekkencyclus met de directeuren. De bestuurder heeft twee keer per jaar in het kader van de gesprekkencyclus een uitgebreid gesprek met de directeur (Evaluatie- en Doelstellingengesprek en Voortgangsgesprek). Daarnaast zijn er bilaterale overleggen indien gewenst.

5. Schooljaarplan (inclusief schooljaarverslag)

De schooljaarplannen zijn door de beleidsadviseur onderwijs van feedback voorzien met als doel om de kwaliteit van de plannen te verbeteren.

6. Schoolplan

In 2019 hebben de scholen een nieuw schoolplan geschreven voor de periode 2019-2023. Hierbij maakten zij gebruik van een vast stramien waarin de nieuwe koers van Ambion leidend was. Aan de hand van een werkbord hebben de scholen zelf invulling gegeven aan de diverse koersuitspraken van Ambion op schoolniveau. Op deze manier sluiten de school(jaar)plannen naadloos aan op de identiteit en het koersplan van Ambion.

7. Klachten

Ambion kent een vastgestelde regeling voor klachten en misstanden. Klachten worden in de lijn op de desbetreffende school ingediend en afgehandeld. Daarbij kan de klager eventueel gebruik maken van de interne contactpersoon op de school. Misstanden worden rechtstreeks bij het bestuur gemeld en door de bestuurder afgehandeld. Daarbij kan de externe vertrouwensadviescommissie worden ingeschakeld. De klachtenprocedure is terug te vinden op de website van Ambion, in zowel geschreven tekst als een cartoon.

In het verslagjaar zijn vier klachten ten aanzien van de scholen van Primus bij de bestuurder ingediend. De bestuurder heeft deze naar tevredenheid van de klager afgehandeld. Daarbij is de betreffende schooldirecteur betrokken.

8. Ziekteverzuim (zie hoofdstuk 3.2)

9. Leerlingenaantallen

Primus heeft te maken met een dalend leerlingenaantal. Naast demografische krimp moeten wij in een aantal gevallen ook een krimpend marktaandeel. Met een integrale aanpak waarbij de verschillende domeinen van het servicebureau en de betreffende scholen zijn betrokken gaan we voor de komende jaren concrete acties uitzetten om het tij in deze te keren.

Inspectie

Binnen Ambion heeft de onderwijsinspectie in 2019 twee scholen bezocht, te weten OBS It Haskerplak en OBS De Ynset.

De kwaliteit van het onderwijs is als onvoldoende beoordeeld op de Ynset. Kritisch punt was daarbij het didactisch handelen. De school heeft wel duidelijk zicht op de ontwikkeling van leerlingen en wie extra hulp nodig heeft. Ook is er een goed kwaliteitsbesef op de school en zicht op kwaliteit. Er is een plan van aanpak opgesteld door de directeur, het team en de beleidsadviseur onderwijs. Daarin staat het verbeteren van het repertoire van het didactisch handelen van de leerkrachten centraal. Daarbij is de vliegende brigade van de PO-raad betrokken. Bovendien is er een interim directeur aangesteld en is er een nieuwe intern begeleider geworven.

It Haskerplak is door de inspectie als zeer zwak beoordeeld. Het bestuur heeft daarop gericht geïnvesteerd op de kwaliteit van onderwijs op It Haskerplak om daarmee de geconstateerde tekortkomingen zo spoedig mogelijk op te heffen. Onderdelen hiervan waren het aanstellen van een interim directeur met een specifieke kwaliteitsopdracht, ondersteuning van externe specialisten van de vliegende brigade van de PO-raad en er is een nieuwe intern begeleider aangetrokken. In het plan van aanpak staat het didactisch handelen en het zicht op ontwikkelingen van leerlingen centraal.

Naar aanleiding van deze twee inspectiebezoeken hebben we ons kwaliteitszorgsysteem aangescherpt. Er is een grondige analyse gemaakt van wat er goed gaat en wat verbeterd kan worden. De volgende verbeterpunten zijn hierbij aan het licht gekomen:

- Betere verbinding kwaliteitszorg en personeelsontwikkeling
- Vroegsignalering van risico's in eindopbrengsten

Op de volgende scholen hebben themaonderzoeken plaatsgevonden:

- OBS It Swannestee – extra ondersteuning
- OBS It Haskerplak – extra ondersteuning
- OBS De Beuk* - Fries

Het themaonderzoek op It Swannestee is zeer positief verlopen. It Swannestee ontving daarbij een compliment voor de manier waarop zij de extra ondersteuning vormgeven voor leerlingen die dat nodig hebben. Ook de andere thema onderzoeken verliepen positief.

*OBS De Beuk is na het schooljaar 2018-2019 gefuseerd met OBS De Brêge vanwege het geringe aantal leerlingen.

Opbrengsten en resultaten

Alle scholen van Primus maken gebruik van het leerlingvolgsysteem van CITO LOVS voor het in kaart brengen van de ontwikkelingen van de leerlingen. Daarnaast worden de methodegebonden toetsen afgenomen. Als eindtoets wordt gebruik gemaakt van de CITO-toets en in toenemende mate de IEP-toets.

School	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Landelijk gemiddelde CITO IEP	534,9	535,677,5	53579	536,181,8
Westermar	537,2	80,3	85,7	84,2
Twa Fjilden	526,5	535,8	533,3	529,5
Trijegeaster Honk	534,1	536,4	538	527,6
Haskerplak	536,9	531,8	533,4	526,7
De Schakel	531	539,7	535,3	523,9
De Ynset	533	geen gr.8	528	534,9
De Brêge	546,9	530,5	geen gr.8	534,3
De Beuk	533	540	534,7	537
It Swannestee	529,6	538	533,6	81,1

boven de inspectiegrens (voldoende)	
onder de inspectiegrens (onvoldoende)	

Type VO	Scholen Primus
vwo	9%
havo/vwo	2%
havo	26%
Vmbo g tl/havo	0%
vmbo gtl	20%
vmbo kl/gl	0%
vmbo kl	20%
vmbo bl/kl	0%
vmbo bl	10%
pro	0%
vso	0%
Geen specifiek advies	2%

Op basis van deze resultaten is een analyse gemaakt en zijn verbeteringen doorgevoerd. Afhankelijk van de school ging het hierbij om de volgende maatregelen:

- Opstellen verbeterplan en doorvoeren wijzigingen in het onderwijsteam
- Extra expertise en formatie toekennen om onderwijskundige verbeteringen door te voeren
- Plan voor integratie van onderwijs, kinderopvang en jeugdzorg

Algemeen: alle scholen die onvoldoende eindopbrengsten verwachten, stellen een verbeterplan op. Deze plannen worden integraal besproken tijdens de jaarlijkse bijeenkomst voor leerkrachten groep 8 en directeurs.

Tussenschoolse en buitenschoolse opvang en IKC vorming

Alle scholen van Primus hebben een continuooster waardoor er geen tussenschoolse opvang is. Wel is er buitenschoolse opvang, die doorgaans binnen of in de directe nabijheid van de scholen georganiseerd wordt. Dit geldt ook voor de peuterspeelzalen. Hiervoor is een goede samenwerking met o.a. SKIK. De IKC vorming op OBS Twa Fjilden blijft achter bij de ambities van Ambion. Dit wordt het komende jaar opnieuw opgepakt met het streven om hier concrete stappen te zetten richting een IKC.

Veiligheid

Ten aanzien van een veilige, sociale sfeer op de scholen, kiezen scholen zelf voor een methodiek. De methodieken die door de scholen van Primus worden gehanteerd zijn Rots en Water, KIVA, Kwink, De gelukkige klas, Kanjertraining en De Vreedzame School. Voor de jaarlijkse monitoring van de sociale veiligheid en welbevinden van de leerlingen gebruiken de scholen de vragenlijsten van ZIEN. Daarnaast kent iedere school een aanspreekpunt voor pestgedrag en een pestprotocol. Dit protocol staat duidelijk in de schoolgids vermeld en is op te vragen bij de directeur.

Passend onderwijs

Het passend onderwijs krijgt op Ambion niveau beleidsmatig invulling. Uitgangspunt is dat de focus moet liggen op een passende plaats in het reguliere onderwijs, thuisnabij. Het doorverwijzingspercentage van Ambion is daardoor al jaren zeer laag, in het schooljaar 2018/2019 was dit 1,1%.

De orthopedagogische expertise is ondergebracht in de BOU (Bovenschoolse Ondersteuningsunit). In het beleidsplan "Doorontwikkeling passend onderwijs 2018-2022" staat beschreven hoe het passend onderwijs zich binnen Ambion in de komende jaren doorontwikkelt aan de hand van acht thema's:

- Versterken vroeg signalering
- Impuls handelingsgericht werken
- Coaching on the job binnen HGPD trajecten
- Heldere communicatie over extra ondersteuningsmogelijkheden
- Kennis over opbrengsten en mogelijkheden van gepersonaliseerd leren met behulp van ICT
- Ontwikkeling naar een dekkend onderwijsaanbod in de regio Heerenveen
- Onderwijs-zorgarrangementen
- PO-VO afstemming

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs

Op provinciaal niveau wordt samengewerkt met andere schoolbesturen in het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Friesland. De schoolbesturen van het samenwerkingsverband geven uitvoering aan ondersteuningsplan voor 2018-2022 binnen hun eigen beleid voor passend onderwijs. Meer informatie: www.passendonderwijsinfryslan.nl.

EXPLOITATIE PASSEND ONDERWIJS (De Basis en Primus)				2019	2018	2017
Baten						
Swv Passend Onderwijs Friesland				1.176.660	1.157.045	1.218.993
Overige baten				14.697	7.204	5.904
Totaal				1.191.357	1.164.249	1.224.897
Lasten						
Personele lasten						
Loonkosten bovenschools ondersteuningsunit (BOU)				259.698	262.015	292.477
Loonkosten secretariaat				8.436	8.256	9.001
Overdracht ondersteuningsbudget aan It Oerset (SBAO)				146.038	135.563	135.013
Formatie scholen (lichte en zware ondersteuning)				553.955	627.147	540.307
Toegekende schoolarrangementen / extra ondersteuning				121.696	141.672	30.775
Consulenten steunpunt SO-Fryslân				-	5.163	9.975
Vervangingskosten ivm ziekte psycholoog				9.196	15.558	9.534
Commissie van Toelating				-	9.916	11.627
Beleidsgroep				7.120	7.693	7.120
Subtotaal				1.106.139	1.212.983	1.045.829
Materiële lasten						
Scholing				39.060	34.030	13.746
Afschrijvingen				4.560	3.303	507
Telefoonkosten				1.943	3.141	4.112
Inhuur psychologische onderzoeken				8.024	-	4.900
Inhuur logopedie				-	-	1.980
Aanschaf inventaris				-	376	-
Aanschaf materialen				4.448	18.279	1.974
ICT kosten				1.056	3.230	706
Contributies / Abonnementen				1.082	1.282	1.303
Representatiekosten				89	198	246
Portiekosten				-	-	156
Vergaderkosten				1.477	669	140
Huur gymzaal				-	377	-
Subtotaal				61.739	64.885	29.770
Resultaat				23.479	-113.619	149.298

Thuiszitters

Primus hanteert een strak beleid ten aanzien van uitval buiten ziekte en heeft goede begeleiding van leerlingen. Primus had in 2019 geen thuiszitters.

Nieuwkomers

De scholen van Primus hebben in het verslagjaar, maar ook in de jaren daarvoor, statushouders ingeschreven. Afhankelijk van de beheersing van de Nederlandse taal wordt gekeken of deze nieuwe leerlingen ingeschreven moeten worden op de schakelklas. Deze schakelklas is een samenwerking tussen de gemeente en CBO Meilân en gehuisvest binnen OBS Twa Fjilden in Joure. De schakelklas biedt nieuwkomers intensieve taallessen voor vier dagen in de week en daar waar noodzakelijk zorg en begeleiding. Inmiddels zitten circa 20 leerlingen in de schakelklas. In 2020 zal gekeken worden of deze vorm van taalondersteuning wordt voortgezet of dat er voor een integrale aanpak binnen de eigen klas wordt gekozen.

Extra ondersteuning

Ruim de helft van het ondersteuningsbudget van ons samenwerkingsverband is door middel van het beleidsrijk begroten ingezet op de scholen voor leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften.

Daarnaast zijn gedurende het schooljaar voor ongeveer 30 leerlingen en 3 groepen tussentijdse aanvragen toegekend voor extra ondersteuning.

Een taal- en een gedragsspecialist, beide werkzaam op sbo It Oerset, hebben op zes scholen van Ambion waardevolle extra ondersteuning verleend aan leerlingen en daarbij de leerkracht voorzien van praktische tips.

Voor een uitgebreide verslaglegging van het jaar 2019 ten aanzien van Passend onderwijs, verwijzen wij naar het jaarverslag Passend onderwijs 2019 op de website www.ambionholding.nl

Onderwijsachterstandenbeleid (OAB)

In het kader van het onderwijsachterstanden beleid heeft Ambion verschillende activiteiten uitgevoerd om onderwijsachterstanden te signaleren, te voorkomen en aan te pakken. In de formatieprocedure van Ambion om te komen tot een verdeling van de middelen (beleidsrijk begroten) krijgen scholen met een hoog leerlingengewicht de mogelijkheid om extra formatie te vragen. Deze formatie wordt vaak ingezet om de groepen kleiner te houden, extra onderwijsassistentie toe te voegen aan het team of extra uren interne begeleiding. Op de Twa Fjilden is extra formatie ingezet voor een schakelklas voor nieuwkomers voor vier ochtenden per week. Hiermee heeft de Twa Fjilden de nieuwkomers intensief kunnen ondersteunen in het taalonderwijs.

In samenwerking met CBO Meilân en de gemeente De Fryske Marren hebben in 2019 twee Taalklassen in Joure gedraaid. Een dag per week krijgen de nieuwkomers, gehuisvest in de gemeente De Fryske Marren, een specifiek taalaanbod op maat. Door het bundelen van de expertise van de verschillende betrokken scholen versterken we ons aanbod voor deze specifieke doelgroep. Vroegsignalering van onderwijsachterstanden en het versterken van het aanbod voor het jonge kind heeft veel aandacht gekregen in 2019. Zo zijn er opnieuw stappen gezet in de samenwerking tussen de peuterspeelzaal en onderbouw op de scholen van Ambion.

In de gemeente De Fryske Marren (DFM) zijn de gesprekken met het onderwijs en de peuterspeelzalen in volle gang. Er is in gezamenlijk overleg een visie stuk over opvoeden en opgroeien in de gemeente DFM opgesteld. De scholen van Ambion hebben het initiatief genomen om met de betrokken peuterspeelzalen de doorgaande lijn voor peuters en kleuters te versterken. Dit krijgt in het schooljaar 2020-2021 een vervolg.

Om de signalering en aanpak van onderwijsachterstanden bij het jonge kind te versterken, hebben in 2019 leerkrachten van zeven scholen van Ambion deelgenomen aan de waardevolle scholing 'effectief rekenen in de groepen 1 t/m 3'. In totaal hebben nu 13 scholen van Ambion deelgenomen aan deze scholing. In 2020 wordt de training afgerond en voor een nieuwe groep scholen van Ambion aangeboden. Twee orthopedagogen van de bovenschoolse ondersteuningsunit hebben een kwaliteitskaart 'effectief rekenen in de onderbouw' gemaakt. Deze wordt door de scholen gebruikt als hulpmiddel om de opgedane kennis en kwaliteitsafspraken te borgen.

Toelatingsbeleid

Kinderen kunnen vanaf vier jaar naar school. Vanaf hun vijfde jaar volgen ze verplicht onderwijs. De schooldirecteur bepaalt of leerlingen worden toegelaten of zorgt voor een andere passende onderwijsplek. Verwijderen kan alleen het bestuur en alleen als er een andere passende onderwijsplek is gevonden. Kinderen vanaf drieënhalf jaar kunnen worden ingeschreven. Op het speciaal (basis)onderwijs worden alleen kinderen toegelaten met een Toelaatbaarheidsverklaring van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Friesland. Als de school in redelijkheid en billijkheid niet het onderwijsarrangement kan bieden waar de leerling behoefte aan heeft, dan zorgt de school samen met de ouders voor een herplaatsing naar een andere school van Primus of bij een school van

een ander bestuur. Dit kan ook een school voor speciaal (basis)onderwijs zijn. Leerlingen die verhuizen worden pas ingeschreven als het uitschrijfbewijs van de vorige school is ontvangen. Inschrijven en uitschrijven kan alleen met toestemming van de ouders.

3.1.2 Onderwijsinnovatie

Ambion is een innovatieve en ambitieuze onderwijsorganisatie. In het identiteitsbewijs en koersdocument heeft innovatie een nadrukkelijke plaats gekregen. Innovatie zorgt voor beweging, oplossingen en energie. Zowel voor de interne organisatie als leerlingen, ouders en alle betrokken partijen.



Aan het begin van het schooljaar 2019-2020 is de scrumgroep “Onderzoek als kloppend hart van onze organisatie” gestart. Zij hebben als opdracht gekregen om bovenstaande koersuitspraak te concretiseren en binnen Ambion handen en voeten te geven. Daarbij wordt de samenwerking gezocht met onder andere de Academische Pabo.

In 2019 hebben alle scholen de Appleapparatuur gekregen en zijn overgegaan op het leren en werken in de Apple leeromgeving. Er is een Applespecialist in dienst gekomen die één dag de scholen in brede zin ondersteunt, één dag als programmamanager voor het E-lab werkzaam is en drie dagen in de vervangingspool zit. Hierdoor kan hij de scholen op praktische wijze ondersteunen bij de inbedding van de Apple leeromgeving in de scholen. Voor een bredere ondersteuning is er een scholingstraject gestart voor zeven interne Applespecialisten. In de eigen Apple trainingsruimte is een volledige Apple leeromgeving ingericht waar gebruik van gemaakt kan worden voor trainingen en bijeenkomsten.

Ambion heeft samen met de NHL/Pabo het E-lab voortgezet. Leerlingen van Ambion kunnen ook in de toekomst het E-lab blijven bezoeken om de nieuwste ICT- ontwikkelingen te ontdekken en uit te proberen (programmeren, robotica, etc.). Daarnaast wil het E-lab zich verder ontwikkelen als trainingscentrum voor leerkrachten en kenniscentrum voor mediawijsheid. Het aanbod op het gebied van wetenschap & techniek wordt verder uitgebreid. Ten aanzien van mediawijsheid wordt de samenwerking gezocht met de bibliotheek. Om deze ambities te kunnen verwezenlijken, is het E-lab in 2019 verhuisd naar de Compagnonsschool in De Knipe. Verdere uitbreiding van nieuwe E-labs zoeken wij in samenwerking met bijvoorbeeld OSG Sevenwolden.

In maart zijn twee beleidsadviseurs naar Estland geweest voor een studiereis die door SD Fryslân werd georganiseerd. Het doel was om te kijken waarom dit land in de Pica ranking zo hoog scoort. Daarnaast heeft het land een sterk digitaal ingesteld maatschappij waar wij inspiratie/ideeën/ervaringen konden horen. Opmerkelijk was de sterke visie op onderwijs. Gecombineerd met de prestatiegerichte cultuur, leidt dit tot goede onderwijsresultaten.

Het landelijke Curriculum.nu volgen wij nauwgezet. De inbedding in de organisatie vindt plaats vanuit de in 2019 opgezette scrumgroep Curriculum.nu. De scrumgroep gaat per thema het nieuwe curriculum voor Ambion uitwerken en vervolgens in onze organisatie en binnen de scholen implementeren. Als eerste thema is ‘Wereldburgerschap’ gekozen, vanwege de naadloze aansluiting met onze eigen identiteit en koers.

Internationalisering krijgt binnen de toegenomen digitalisering een nadrukkelijker plaats binnen ons onderwijs. Er zijn nu eenvoudige mogelijkheden om digitaal verbinding te leggen met scholen in het buitenland. Een aantal scholen van Ambion/Primus heeft zich aangesloten bij My Schools Network. Leerlingen leggen met dit netwerk contact met buitenlandse leeftijdsgenoten en leren op deze manier onder andere over andere culturen, onderwijsmethoden, taal en aardrijkskunde. Het streven is om de internationalisering de komende jaren een duidelijk plek te geven binnen het onderwijs. Mede omdat dit onderwerp is opgenomen in de koers van Ambion (“Kinderen zijn wereldburgers in de dop”).

Verwachte toekomstige ontwikkelingen onderwijs

Met de invoering van de Apple leeromgeving, hebben we een mooie basis gelegd om de komende jaren ons onderwijs op een moderne, aansprekende en vooruitstrevende manier in te vullen. We zetten in op het opleiden van onze medewerkers om de onderwijskwaliteit op een goed niveau te behouden. Het nauwkeurig monitoren van de kwaliteit, een gezamenlijke aanpak en het leren van elkaar zijn daarnaast belangrijke speerpunten. De domeinen onderwijs en HRM gaan hierin in toenemende mate gezamenlijk optrekken vanwege de duidelijke verbinding tussen kwaliteit van onderwijs en kwaliteit van medewerkers.

3.2 Domein HR

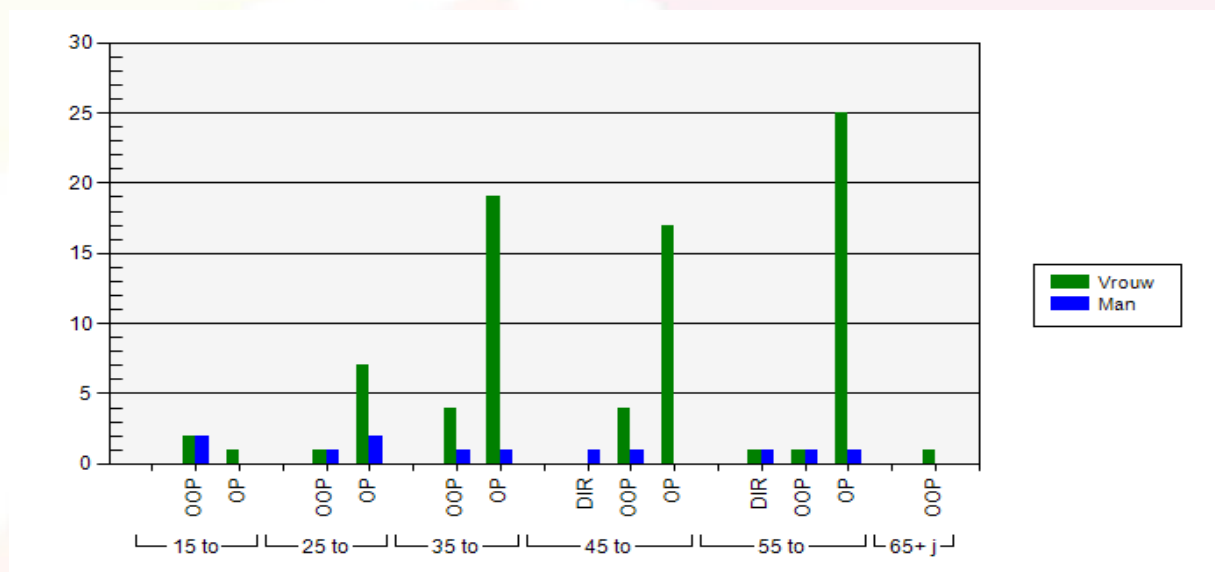


Elke school van Ambion koerst op maximaal welbevinden en ontwikkeling van collega's: we zijn trots op ons werk.

Het onderwijs stond in 2019 volop in de belangstelling door de landelijke stakingen en de grote lerarentekorten die met name in de randstad tot problemen leiden. In het werkgebied van Ambion ervaren we krapte, maar de grote tekorten aan kwalitatief goede leerkrachten zijn hier nog niet merkbaar. Met name in de vervangingspool zien we de krapte in tijden van grote vraag (bijvoorbeeld bij een griepgolf). De uitdaging was ook in het verslagjaar om het lerarentekort in samenhang met het dalend aantal leerlingen en de vergrijzing van ons personeelsbestand het hoofd te bieden. En daar zijn we in 2019 goed in geslaagd. We hebben geen leerkrachten hoeven ontslaan op basis van het dalend aantal leerlingen en slechts in uitzonderingssituaties moest een klas thuisblijven omdat er geen leerkracht was.

Het personeelsbestand in cijfers

Verdeling van medewerkers in leeftijdscategorieën en geslacht.



Funcatiegroep	Aantal medewerkers
Bestuur	1
Directie	4
Onderwijsondersteunend personeel (OOP)*	19
Onderwijzend personeel (OP)	73

De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand vereist de komende jaren het nodige van Ambion als goed en aantrekkelijk werkgever. Primus kent een onevenwichtig personeelsbestand, 29% van het personeel is 55+. In de krappe arbeidsmarkt willen we dat jonge professionals voor Ambion kiezen. Met de scrumgroepen 'Arbeidsmarktcommunicatie' en 'Binden en Boeien' wordt hier door directeuren, leerkrachten en servicebureau concreet over nagedacht. Inmiddels zijn een aantal mogelijkheden en activiteiten uitgewerkt die het komende jaar in praktijk gebracht worden. Maar

ook binnen bijvoorbeeld het formatieproces en het binden van LIO studenten zijn acties ondernomen om meer duidelijkheid en zekerheid aan de werknemers te bieden.

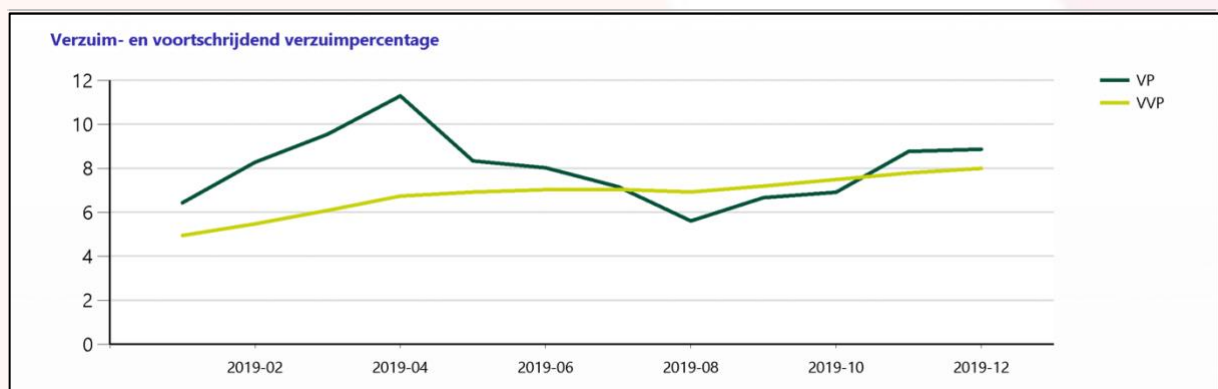
Het lerarentekort is een landelijk en regionaal probleem. Samenwerking is dan ook in deze een belangrijke voorwaarde om het tekort wat ook op ons afkomt het hoofd te kunnen bieden. In 2019 zijn de voorbereidingen getroffen voor een regionaal samenwerkingsverband in Noord-Nederland. Ambion heeft hierin een nadrukkelijke rol gespeeld en zal in 2020 een projectleider detacheren om leiding te geven aan dit project. Het project richt zich op het aantrekken van nieuwe professionals (PABO of zij-instroom) en het behouden van leerkrachten.

Binnen Ambion/Primus gaan we vergelijkbaar te werk om de personele bezetting in de groepen te kunnen borgen. Dit vormde in 2019 nog geen groot probleem. Eventuele vacatures zijn intern opgelost, onder andere vanuit de vervangingspool. Hierdoor is deze pool wel behoorlijk opgedroogd en zien we hier een tekort ontstaan. Dit komt mede door de aantrekkelijkheid van het werken in de pool in combinatie met de krappe arbeidsmarkt en dus voldoende mogelijkheden om elders een vaste baan te krijgen op 1 school voor 1 groep. Wel is er extern geworven voor een directeur en intern begeleider. Wij hebben hier kwalitatief voldoende respons op ontvangen om een goede keuze te kunnen maken.

We hebben in het verslagjaar zes nieuwe zij-instromers mogen verwelkomen op de scholen. Daarnaast hebben we vier afgestudeerde leerkrachten die als LIO bij ons werkzaam waren een contract kunnen bieden. Een LIO-er krijgt bij Ambion vroegtijdig een gesprek om de mogelijkheden voor een dienstverband te bespreken. Daarnaast hebben we een mooie samenwerking met NHL-Stenden, genaamd Opleiden in de School. Hiermee zijn we in staat om jonge professionals al vroegtijdig voor Ambion te interesseren. Zij-instromers en net afgestudeerde leerkrachten vinden het intensieve begeleidingstraject dat zij bij Ambion krijgen in de eerste drie jaar een belangrijk argument om zich aan ons te verbinden. Dit begeleidingstraject zorgt voor een doorgaande leerlijn vanuit de PABO naar het werken in het onderwijs. Het beleid bestaat voornamelijk uit het organiseren van bijeenkomsten en coaching door buddy's, de schooldirecteur en de bovenschoolse coach. De betreffende leerkrachten worden in ieder geval vier keer per jaar uitgenodigd voor een nascholing en intervisie bijeenkomst.

Het formatieproces zoals dit in 2019 is doorlopen, was gebaseerd op een nieuwe systematiek die in 2017 is vastgesteld in het kader van beleidsrijk begroten. Uiteindelijk bleek dat dit proces nog niet voldoende tegemoetkomt aan de wensen van de scholen en Ambion als geheel. Als gevolg daarvan is nogmaals gekeken naar het formatieproces en hoe dit verbeterd kan worden. De hieruit voortgekomen systematiek wordt in het jaar 2020 geïmplementeerd.

Verzuim



VP = Verzuimpercentage

VVP = voortschrijdend verzuimpercentage

Het gemiddelde verzuim bij Primus is hoog. Dit komt met name door eerste helft van het jaar met een piek in april. Redenen die hiervoor te geven zijn, zijn:

- Aantal scholen had te maken met directiewisseling en daarmee een andere stijl van leidinggeven
- De werkdruk die de veranderingen met zich meebrachten
- De spanningen en druk in aanloop naar het inspectiebezoek en de uitkomsten van dit bezoek
- De nasleep van fusie/sluiting van scholen

De meldingsfrequentie ligt met 1,09 net boven het gemiddelde (=1) en het percentage nulverzuim (dit is het percentage medewerkers dat zich niet eenmaal ziekgemeld heeft) ligt met 43% iets onder het gemiddelde (=50%). Er waren dus relatief veel ziekmeldingen. Het hoge percentage zien we overigens met name terug in het langdurig verzuim (langer dan 6 weken). Er zijn in 2019 een aantal langdurige dossiers afgesloten en dat is terug te zien in de gemiddelde verzuimduur over dit jaar: 24,65 dagen. Ook nu lopen er nog een relatief groot aantal langdurige dossiers. De afzonderlijke ziektegevallen zijn goed in beeld en er worden tijdig de nodige interventies ingezet. De begeleiding van de zieke werknemers ligt bij de leidinggevende, die hierbij ondersteund wordt door het 'verzuimteam': de bedrijfsarts, de arbeidsdeskundige, de psychologisch consulent, de HR-beleidsadviseur en de adviseur ARBO en verzuim. De lijnen zijn kort en er is regelmatig overleg. De tevredenheid over de ARBO-deskundigen en de werkwijze is groot, zowel bij leidinggevendenden als medewerkers.

In het algemeen is het aandeel 'psychisch verzuim' in het onderwijs groot, dit is bij Primus niet anders. Medewerkers die uitvallen met psychische klachten worden in de meeste gevallen begeleid door de psychologisch consulent. Er wordt veel aandacht besteed aan de preventieve kant. Er zijn een aantal concrete acties in gang gezet. Zo is er een project geweest waarbij 45+ers in de gelegenheid werden gesteld samen met een externe coach een loopbaan-ontwikkelplan op te stellen.

Preventief beleid vereist dat leidinggevendenden op tijd signalen oppakken en op een goede manier het gesprek voeren. Dit jaar is ervoor gekozen het verzuim bij de directeuren in kleine groepen, samen met verzuimteam aan de orde te stellen, in een intervisie-achtige setting.

Een ander punt dat opgepakt is, is het begeleiden van de teams die betrokken zijn bij fusie of sluiting van scholen. Bij de fusie van OBS De Brêge en OBS De Beuk zijn een aantal teamgesprekken onder begeleiding van de psychologisch consulent georganiseerd. Dit is zeer positief gewaardeerd.

Professionalisering

Ambion/Primus besteedt veel zorg aan een constante ontwikkeling en professionalisering van de medewerkers. Dit zorgt er niet alleen voor dat medewerkers vernieuwend onderwijs kunnen blijven bieden, maar het maakt de organisatie tevens aantrekkelijk als werkgever. Voor de professionalisering zijn een aantal instrumenten beschikbaar:

- Collectieve en verplichte scholingen
- Individuele opleidingen en ontwikkeltrajecten
- Ambion Academie
- Mobiliteit
- Begeleiding startende leerkrachten
- Opleiden in de School
- Registratie beroepsregister

De collectieve en verplichte scholingen worden in de schooljaarplanning of de bovenschoolse jaarplanning opgenomen. Medewerkers hebben scholingen gevolgd op het gebied van ICT, vakspecialisaties, lesmethodes en BHV. Bovenschools op Ambion niveau zijn twee studiedagen georganiseerd voor schooldirecteuren en (een deel van) het servicebureau. Tijdens deze dagen stond de organisatieontwikkeling centraal op basis van het vastgestelde koersdocument.

In 2019 hebben diverse leerkrachten een opleiding gevolgd of een individueel ontwikkeltraject doorlopen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van e-learning, masterclasses en in een aantal gevallen het volgen van een masteropleiding. Onderzoek vormt een belangrijk onderdeel van deze masteropleidingen. Deze onderzoeken worden doorgaans binnen Ambion uitgevoerd, wat bijdraagt aan de ontwikkeling van de medewerkers en de organisatie als geheel. Dat we dit belangrijk vinden, blijkt uit het feit dat onderzoek ook in ons koersdocument in de vorm van een koersuitspraak een nadrukkelijke plaats heeft gekregen. Ook in de komende jaren worden medewerkers gemotiveerd om (master)opleidingen te volgen. Thema onderzoeken en afstudeeronderzoeken leveren ook dan een belangrijke bijdrage aan de verdere (kwaliteits)ontwikkeling van medewerkers en Ambion.

Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Ambion/Primus zet ook de komende jaren in op professionalisering van de eigen leerkrachten en aantrekkelijk werkgeverschap om zo het evenwicht te behouden in de driehoek van krimp, lerarentekort en vergrijzing. Daarbij is het belangrijk om te zoeken naar nieuwe oplossingen. Creativiteit en verantwoorde risico's zijn daarbij noodzakelijk. Om het evenwicht in het personeelsbestand te behouden is het belangrijk om jonge leerkrachten aan te trekken en te behouden. De komende jaren zal daarom nadrukkelijk gekeken worden hoe Primus onder de vlag van Ambion uit kan groeien tot een aantrekkelijke werkgever. Innovatief onderwijs, ruime ontwikkelmogelijkheden en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zijn hierbij de voornaamste pijlers.

3.3 Domein Organisatie

In het domein organisatie zijn de volgende vakgebieden opgenomen: officemanagement, communicatie & PR en informatiemanagement. Informatiemanagement heeft eind 2019 een formele plaats gekregen binnen het servicebureau. Het bleek dat er behoefte was aan verbinding tussen communicatie en informatiesystemen. Het domein Organisatie was de voor de hand liggende plek om informatiemanagement in onder te brengen.

3.3.1 Communicatie & PR

Ambion/Primus heeft zich de afgelopen jaren sterk intern ontwikkeld. Organisatorisch zijn grote vorderingen gemaakt met betrekking tot de inrichting van de holding, het harmoniseren van beide dochters, het opstellen van nieuw beleid, ontwikkeling van het identiteitsbewijs en koersdocument en het opbouwen van een gezamenlijke Ambion cultuur. Vanuit communicatief oogpunt is er dan ook met name een focus geweest op de interne organisatie. De beleidsadviseur is nauw betrokken geweest bij de diverse ontwikkelingen, onder andere door deelname in de projectgroep Ambion 2.0.

In het verslagjaar is het dashboard O365 in gebruik genomen voor de interne communicatie. Dit dashboard is het startscherm voor medewerkers om de dag mee te beginnen en verschillende applicaties binnen O365 en daarbuiten te benaderen. Een belangrijk onderdeel hierin is de nieuwsfeed van waaruit (Ambion) nieuws naar de medewerkers gecommuniceerd kunnen worden. We hebben bijvoorbeeld de uitnodigingen voor de Ambion Trefpunten en trainingen via het dashboard gecommuniceerd, maar ook de Ambion X filmpjes vanuit het E-lab en diverse berichten over ontwikkelingen op de scholen. Het bereik van dit dashboard is nog niet 100% en dus zal hier het komende jaar nog aandacht aan besteed moeten worden.

In 2018 hebben alle scholen van Ambion een nieuwe website gekregen. In het verslagjaar hebben we deze websites verder uitgebreid met een 360 graden rondleiding in de school en voor een deel van de scholen een promotiefilm. In deze promotiefilm worden duidelijk de onderscheidende kenmerken van de desbetreffende school in beeld gebracht. Bijzonder is vooral dat de voice over wordt ingesproken door een leerling. De eerste tien promotiefilms zijn gemaakt. De resterende scholen komen in het voorjaar van 2020 aan bod.

Profilering is een belangrijk onderwerp geweest in 2019, zeker in combinatie met de ontwikkelingen Ambion breed. Scholen zijn met het opstellen van hun nieuwe schoolplan voor de komende vier jaren bezig geweest met het benoemen van kernwaarden en het aanbrengen van focus in hun jaarplanningen op basis van de koers van Ambion. Projectmatig zijn een aantal scholen in een verbeterplan meegenomen om de uitstraling van het gebouw te verbeteren en de inrichting aan te laten sluiten bij het onderwijsconcept en de kernwaarden van de school. In de komende jaren wordt dit voortgezet, waarbij nog nadrukkelijker wordt gekeken naar het potentieel van de school en de kansen die de omgeving biedt voor (verdere) groei.

Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Nu we weten dat de fusie in 2020 gaat plaatsvinden en we de afgelopen jaren een goede interne basis hebben gelegd, kunnen we onze focus verleggen naar de externe profilering. Het domein communicatie & PR zal daarom een nadrukkelijker marketinginvulling krijgen de komende jaren. Daarmee gaat het domein een belangrijke rol spelen in het vergroten van het marktaandeel van de scholen en het in de markt zetten van Ambion als onderwijsorganisatie voor openbaar onderwijs en aantrekkelijk werkgever. Profilering van Ambion en de individuele scholen, pers en social media en het verder mede vormgeven van de interne Ambion organisatie zijn daarbij de speerpunten.

3.3.2 Officemanagement

Officemanagement is de spin in het web van onze organisatie. Zij legt de verbinding in de dagelijkse gang van zaken tussen bestuur, scholen en de buitenwereld. Maar ook voor de interne organisatie spelen de medewerkers een belangrijke rol in de verbinding, communicatie en ondersteuning. Naast de algemene ondersteuning van de bestuurder en het servicebureau, hebben de medewerkers van officemanagement een belangrijke rol gespeeld in de organisatie van diverse bijeenkomsten en trainingen en bij de inrichting van de O365 omgeving.

3.3.3 Informatiemanagement

Dit nieuwe vakgebied binnen het servicebureau en dit domein moet in 2020 verder vorm krijgen. Het eerste project dat is opgepakt is het optimaliseren van het ouderportaal Mijn School. Samen met de scholen wordt gekeken hoe we de functionaliteiten beter kunnen laten aansluiten bij de wensen en behoeften van de scholen en de ouders.

3.4 Bedrijfsvoering

3.4.1 Vastgoed

De scholen van Primus bieden openbaar primair onderwijs in bijna alle dorpen in het deel Skarsterlân van de gemeente De Fryske Marren. Alle leerlingen zijn welkom, ongeacht hun godsdienst of levensbeschouwing. Binnen Primus wordt eigentijds onderwijs geboden dat voortdurend gericht is op vernieuwing. Er wordt een veilige leeromgeving gecreëerd waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

De kwaliteit van de schoolgebouwen is essentieel voor het geven van goed onderwijs. Huisvesting kan bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs, de verhoging van de productiviteit en het aantrekken van nieuwe leerlingen. Primus streeft voor haar scholen een huisvestingssituatie na die past bij haar visie op het onderwijs. Daarin wordt voorzien in afstemming en samenwerking met partners in educatie, welzijn en zorg, en een verankering in de sociaal-maatschappelijke omgeving.

Ruimtebehoefte en capaciteit

Primus heeft te maken met een dalend leerlingenaantal. Dit met name in de buitengebieden van gemeente De Fryske Marren. Op basis van de leerlingentellingen en de gemeentelijke prognoses wordt een schatting gemaakt van de ruimtebehoefte op korte en lange termijn. Door de daling van het aantal leerlingen is er sprake van niet bekostigde overcapaciteit en leegstand. Op basis van de telgegevens per 1 oktober 2019 ontvangt Primus voor 5.225 m2 bruto vloeroppervlak bekostiging. In totaal beschikt zij over 6.556 m2 vloeroppervlak.

Onderhoud

Primus had in het verslagjaar acht van haar negen scholen in onderhoud. Op 1 augustus 2019 is OBS De Beuk gefuseerd met OBS De Brêge, waarbij de fusieschool integraal is gehuisvest op de locatie van de Brêge in Scharsterbrug. OBS Twa Fjilden is gehuisvest in de Brede School Joure Zuid. Primus draagt hiervoor jaarlijks de gebouw-afhankelijke instandhoudingsvergoeding af aan de gemeente. Ieder jaar wordt een programma opgesteld waarin het planmatig onderhoud van de scholen is opgenomen. Om een goed beeld te vormen van de kosten die de komende jaren voor rekening van Primus komen, is er een doorrekening gemaakt voor 20 jaar (2019 t/m 2038).

Benodigde budget onderhoud

Onderhoud	Gem. Jaarlijks budget	Budget cyclus 20 jaar
Planmatig onderhoud	€ 134.691	€ 2.693.825
Jaarlijks onderhoud (contract- en calamiteiten-onderhoud)	€ 21.055	€ 421.096

Uitvoering planmatig onderhoud

Het onderhoud aan de binnen- en buitenzijde is op zeven scholen in eigen beheer uitgevoerd. Hiermee was in 2019 een bedrag van € 143.541 gemoeid. Daarnaast werden de volgende kosten gemaakt voor de uitvoering van het onderhoud:

- Kosten begeleiding uitvoering planmatig onderhoud, contractenbeheer- en uitvoering contracten alsmede Vastgoedservice 2019 gebaseerd op 7 objecten: € 12.354 all-in.

Door een gezamenlijke aanbesteding met meerdere schoolbesturen, zijn diverse voordelen op financieel- en uitvoeringsgebied behaald. De onderhoudswerkzaamheden worden uitgevoerd door diverse bedrijven die zijn geselecteerd op basis van ervaringen, prijs/kwaliteit en de gids proportionaliteit. Nagenoeg alle werkzaamheden uit de jaarplanning zijn in het verslagjaar uitgevoerd.

Belangrijke ontwikkelingen

Sluiting OBS De Beuk in St. Nicolaasga

OBS De Beuk heeft de afgelopen jaren te maken gekregen met een forse daling van het aantal leerlingen. Dit had als consequentie dat de school naar verwachting in de nabije toekomst met meervoudige combinatiegroepen zou moeten gaan werken. Veel ouders maakten zich zorgen over het borgen van de kwaliteit van het onderwijs. Op initiatief van de MR van de school zijn in het schooljaar 2018/2019 gesprekken over de toekomst van de school gestart. Vanwege de voorkeur vanuit de ouders is gekeken naar de mogelijkheid van samenwerking tussen OBS De Beuk en OBS De Brêge. OBS De Brêge functioneert als een volledig geïntegreerde fusieschool. Het gebouw van OBS De Beuk is eind juli 2019 middels een buitengebruikstellingsverklaring overgedragen aan de gemeente.

Toekomstige verwachte ontwikkelingen

De prognose is dat het leerlingenaantal de komende jaren verder zal dalen. Met name op de scholen van Primus in de kleinere dorpen is dit merkbaar. Het bestuur is regelmatig in gesprek met gemeente De Fryske Marren rondom dit thema in relatie tot de beschikbaarheid en kwaliteit van het openbaar onderwijs in de gemeente. Het samenvoegen of sluiten van scholen is soms noodzakelijk. Het verdwijnen van de openbare school in een dorp leidt regelmatig tot andere keuzes van ouders. Leerlingen lekken daardoor weg naar het bijzonder onderwijs.

Om het openbaar onderwijs te behouden voor de dorpen in De Fryske Marren zal daarom gezocht moeten worden naar oplossingen om het leerlingenaantal te stabiliseren of om het openbaar onderwijs op een andere wijze beschikbaar te houden. Daarbij valt te denken aan het vormen van samenwerkingsscholen, het aantrekkelijker maken van het eigen onderwijs of het bieden van faciliteiten voor de bereikbaarheid van de openbare scholen. Het bestuur voert regelmatig gesprekken met CBO Meilân over de toekomst van de huisvestingsvoorzieningen eventuele samenwerkingsscholen in het gezamenlijk werkgebied. Dit heeft nog niet tot resultaten geleid. De samenhang tussen het dalend aantal leerlingen en dalende bekostiging is een uitdaging waar strategische keuzes in gemaakt moeten worden.

Duurzaamheid krijgt een steeds prominentere plaats binnen de huisvesting van de scholen. Bij het onderhoud worden zo veel mogelijk duurzame keuzes gemaakt. Daarbij valt te denken aan zonnepanelen, led-verlichting en goede isolatie. Medio 2019 is een projectgroep Duurzaamheid gestart waarin meerdere Zuid-Friese onderwijsbesturen zijn verenigd. Het doel is om gezamenlijk beleid te maken rondom duurzaamheid en om duurzaamheid een thema te maken in de scholen voor kinderen, leerkrachten en ouders middels een lesprogramma. Samenwerkingspartner Lindhorst ontwikkelt hierbij een duurzaam meerjarenonderhoudsplan voor de scholen van Ambion.

Primus wil ook voor de komende jaren kwalitatief openbaar onderwijs voor de regio duurzaam garanderen. Huisvesting heeft daarbij de nadrukkelijke aandacht van het bestuur in relatie tot profilering en het bieden van een aantrekkelijke leer- en werkomgeving.

3.4.2 ICT

In 2019 hebben alle scholen de Appleapparatuur gekregen en zijn overgegaan op het leren en werken in de Apple leeromgeving. Doordat iedere medewerker en leerling een eigen apparaat heeft hoeft er niet meer met profielen gewerkt te worden. Het beheer is hierdoor eenvoudiger en meer intern te organiseren.

De ICT-infra met het wifinetwerk wordt beheerd door de oude systeembeheerder. Hiermee is in januari een nieuwe verbintenis aangegaan van 3 jaar, waarbij de scholen serverloos gaan werken. De eerste scholen werken inmiddels 'in the cloud' en de resterende scholen zullen in januari 2020 worden gemigreerd. Met deze overgang zijn we minder afhankelijk van externen en is een kostenbesparing gerealiseerd.

Als de migratie van systeembeheer is afgerond, zoals hierboven genoemd, is ook de transitie naar O365 gerealiseerd. Vooruitlopend op de planning van de migraties van systeembeheer, worden alle scholen daar waar nodig voorzien van toekomstbestendige bekabeling en access points voor draadloos werken. Een deel van de scholen is in 2019 hiervoor bezocht. Als gevolg van de fusie zal nog een laatste grote verandering plaatsvinden om van beide organisatie ook op dit vlak één geheel te maken. De voorbereidingen hiervoor zijn in 2019 in gang gezet. De administratieve krachten worden meer en meer het aanspreekpunt voor scholen en bovenscholen voor vragen rondom O365. Zij zijn de intermediair tussen bestuur en individuele scholen en krijgen hiervoor de nodige trainingen aangeboden om hun kennis te vergroten en de scholen optimaal te kunnen ondersteunen.

Verwachte toekomstige ontwikkelingen

ICT-beheer op orde in 2020. Hiervoor zijn in 2019 de nodige stappen gezet. 2020 staat in het teken van puntjes op de i en verdere doorontwikkeling. Deze doorontwikkeling richt zich op het afstemmen van communicatie- en informatiesystemen binnen de organisatie. Daarnaast gaan we een nieuw toekomstbeeld formuleren op basis van koers, schoolplannen en externe ontwikkelingen

3.5 Financiën

Stichting Ambion Holding kent twee dochters: Stichting Openbaar Primair Onderwijs De Basis en Stichting Onderwijsgroep Primus. Het belang van de holding is in beide stichtingen 100%, waardoor integrale consolidatie dient te worden toegepast. De kosten van de holding, zijnde College van Bestuur, Raad van Toezicht en het Servicebureau, worden aan de hand van de verdeelsleutel doorbelast aan de dochters, 68% De Basis en 32% Primus.

Omschrijving	Ambion 2019	De Basis 68%	Primus 32%
Bestuur en toezicht			
4.4.1 Lonen en salarissen	154.429	104.366	50.063
4.1.2 Overige personele kosten	4.301	2.628	1.673
4.4.1 Administratie en beheer	72.562	48.994	23.568
4.4.4 Overig	83.114	55.445	27.669
Subtotaal	314.406	211.433	102.973
Servicebureau			
4.4.1 Lonen en salarissen	794.531	538.705	255.826
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	18.318	12.456	5.862
4.1.2 Overige personele kosten	9.484	6.449	3.035
4.3 Huisvestingslasten	58.173	39.136	19.037
4.4.1 Administratie en beheer	39.302	27.569	11.733
4.4.2 Inv., app. en leermiddelen	5.028	3.419	1.609
4.4.4 Overig	6.038	4.008	2.030
Subtotaal	930.874	631.742	299.132
Totaal	1.245.280	843.175	402.105

3.5.1 Bedrijfsvoering

Goed financieel beleid is erop gericht de continuïteit van de organisatie te borgen. Voor het borgen van de continuïteit van de organisatie en het realiseren van de missie en visie is het noodzakelijk dat de strategische doelen van de organisatie zoveel mogelijk gekoppeld worden aan de beschikbare middelen. De scrumgroep beleidsrijk begroten heeft de inzet van middelen, waar mogelijk, gekoppeld aan het identiteitsbewijs en de geformuleerde koersuitspraken. Hiermee wordt voldaan aan het speerpunt van het bestuur dat de afzonderlijke scholen en de stichting als geheel meer inzicht hebben in de keuzes die zijn gemaakt omtrent de inzet van middelen en de bijbehorende ambities.

3.5.2 Het resultaat van Primus over 2019

In de laatste forecast voor 2019 (9 maand-rapportage 2019) werd nog een negatief resultaat geprognosticeerd van € 29.500. Het resultaat over het verslagjaar 2019 bedraagt positief € 112.903. Los van deze forecast was voor het verslagjaar 2019 een positief resultaat begroot van € 18.556. De realisatie bedraagt € 112.903 positief en dat is € 94.347 positiever dan begroot. De belangrijkste factoren die het positieve resultaat van het verslagjaar 2019 hebben bepaald, worden hieronder uiteengezet, uitgesplitst naar 'baten' en 'lasten'.

Baten/lasten	Bedrag
BATEN:	
1. Rijksvergoeding lumpsum	-/- 60.011
2. Overige subsidies OCW	-/- 71.681
3. Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	11.633
4. Overige overheidsbijdragen/subsidies	22.228
5. Detachering personeel	38.650
6. Overige baten	73.754
Lasten	
7. Lonen, salarissen, personeel niet in loondienst	-/- 8.278
8. Overige personele kosten	96.995
9. Huisvestingslasten	-/- 20.626
10. Overige lasten	11.683
Totaal verschil resultaat	94.347

Baten

1. Rijksvergoeding lumpsum

De rijksbijdragen inzake personele bekostiging regulier vallen lager uit dan begroot. In het kalenderjaar hebben prijsaanpassingen plaatsgevonden inzake de verwerking van de kabinetsbijdrage voor de loonbijstelling 2019 (3,13%). Tevens heeft de invoering van de nieuwe verdeelsystematiek van de onderwijsachterstanden plaats gevonden in het kalenderjaar. Dat heeft geleid tot aanpassingen in diverse bekostigingsregelingen.

In de begroting is rekening gehouden met de fusiebekostiging tussen de Westermarskoalle en De Lytse Mienskip. Hiervoor was een beschikking ontvangen van het Ministerie. Echter het Ministerie heeft deze beschikking teruggedraaid. Achteraf bleken er toch onvoldoende leerlingen te zijn ingeschreven op de Westermarskoalle. Daarnaast zijn er in het verslagjaar fusiemiddelen ontvangen van de fusie tussen De Beuk en De Brêge per 1 augustus 2019. Deze middelen waren niet begroot.

De bekostiging van opvang vreemdelingen valt ook lager uit dan begroot. Er was rekening gehouden met de instroom op de Twa Fjilden inzake Taalklas Joure. Echter is de verwachte instroom van leerlingen niet gehaald.

Een ander effect wat heeft geleid tot lagere baten van het Ministerie is de realisatie van het aantal leerlingen op 1 oktober 2019. Het aantal leerlingen op 1 oktober 2019 was 15 leerlingen minder dan de verwachte prognose.

In het convenant 'extra geld voor werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel in het funderend onderwijs 2020-2021' zijn er middelen ontvangen voor cao-onderhandelingen

2. Overige subsidies OCW

In de begroting is rekening gehouden met de subsidie Bèta-technieknetwerken. Doelstelling van de subsidie is om basisscholen te stimuleren om met verenigde krachten wetenschaps- en technologie structureel in de klas een plek te geven. Stichting Ambion is penvoerder van Bètapunt Noord, het netwerk in Noord-Nederland. Tegenover deze baten staan ook de lasten. De lasten zijn verantwoord onder 'Instellingslasten'. Het project verloopt budgettair neutraal in de exploitatie.

3. Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV

De baten van het provinciaal samenwerkingsverband valt hoger uit dan begroot. In het verslagjaar is incidenteel een extra uitkering ontvangen over schooljaar 2018/2019.

4. Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Van de gemeente De Fryske Marren is een vergoeding ontvangen inzake taalklas Joure. De vergoeding van de Provincie valt hoger uit dan begroot. De subsidieregeling Computational Thinking Onderwijs verloopt budgettair neutraal in de exploitatie.

5. Detachering personeel

Gedurende het kalenderjaar zijn er meer personeelsleden gedetacheerd bij andere instellingen dan met de begroting rekening is gehouden.

6. Overige baten

De overige baten vallen hoger uit. Het betreft met name de baten inzake de extra ondersteuningsbudgetten die zijn toegekend vanuit de begroting Passend Onderwijs.

Lasten

7. Lonen en salarissen/Personeel niet in loondienst

De personele lasten vallen iets hoger uit dan begroot. Gedurende het jaar vinden er diverse verschuivingen plaats in de formatie en daarmee ook in de budgetten. De post 'Personeel niet in loondienst' valt hoger uit dan begroot als gevolg van interimkosten, detacheringen van personeel in dienst van De Basis en inhuur derden in kader van ziektevervangingen.

8. Overige personele kosten

De geraamde scholingskosten en cursussen vallen lager uit dan begroot. In de begroting is o.a. rekening gehouden met scholingsuitgaven in kader van teambeurs, bètapunt Noord en computational thinking onderwijs. Tegenover deze uitgaven staan ook subsidies vanuit Provincie Drenthe en Ministerie OCW. In de begroting verloopt het één en ander budgettair neutraal. Daarnaast is er structureel een trend aanwezig dat de begrote uitgaven voor scholing niet volledig worden benut.

9. Huisvestingslasten

De huisvestingslasten vallen hoger uit dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door hogere huurkosten als gevolg van het plaatsen van een unit voor het realiseren van een extra noodlokaal bij de Westermarskoalle. Daarnaast vallen de 'Overige huisvestingslasten' hoger uit door de extra (eenmalige) kosten inzake het realiseren en plaatsen van de unit bij de Westermarskoalle, het plaatsen van een extra muur in OBS De Brêge en de interne verbouwing in de Westermarskoalle. Tegenover de hogere huisvestingslasten staat de vrijval van de voorziening OBS De Beuk. Deze school is met ingang van 1 augustus 2019 gefuseerd met OBS De Brêge.

10. Overige lasten

Dit is de sluitpost voor de berekening. De lagere kosten zijn een optelling van meerdere posten (niet van materieel belang).

3.5.3 Besteding van het positieve resultaat

Het bestuur heeft ervoor gekozen om het positieve resultaat ad € 112.903 als volgt te bestemmen:

Eigen vermogen	31-12-2019 (€)
Algemene reserve	29.442
Personeel	-/- 244.564
Participatiefonds	150.000
Onderwijscao	174.500
Zelfbeheer	3.525
Resultaat	112.903

3.5.4 Verantwoording Prestatiebox middelen

De middelen die via de prestatiebox worden toegekend hebben betrekking op de afspraken in het bestuursakkoord over toptalenten, wetenschap en techniek, cultuureducatie, ICT-investeringen, professionalisering van de kwaliteitszorg, professionalisering van de complexe vaardigheden en bewegingsonderwijs. In het verslagjaar 2019 zijn de ontvangen middelen van de prestatiebox ingezet voor ICT-investeringen, personeel, opbrengstgericht werken, kwaliteitszorg, professionalisering van leraren en schoolleiders en cultuureducatie.

3.5.5 Verantwoording extra middelen werkdrukverlaging

Op iedere school is het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor zien. Dit gesprek vond plaats in het gehele team van leraren, schoolleider en overig personeel. In het gesprek over de aanpak van de werkdruk is besproken welke maatregelen er in de school moeten worden genomen om de werkdruk te verminderen. Op basis van dit gesprek is door de schoolleider/het bevoegd schoolbestuur een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de extra werkdrukmiddelen voor de schooljaren 2018/2019 en 2019/2020. Dit bestedingsplan is ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR (P-MR). De P-MR van de school wordt na afloop van het schooljaar door de schoolleider/het schoolbestuur geïnformeerd over de besteding van de extra werkdrukmiddelen (BRIN-niveau) in het voorgaande schooljaar. Over de niet-bestede middelen worden door de schoolleider/het schoolbestuur in samenspraak met het team en de P-MR nadere bestedings-afspraken gemaakt conform de doelen en verwachtingen van het bestedingsplan

In het verslagjaar 2019 is € 94.925 besteed aan verlaging van de werkdruk. De middelen zijn o.a. besteed aan het aanstellen van conciërges, vakleerkracht gymnastiek, onderwijsassistenten en vervanging leerkrachten om de leerkrachten te ontlasten.

3.5.6 Financiële positie

De commissie DON heeft onderzoek gedaan naar de optimale financieringsstructuur van de instellingen in de verschillende onderwijssectoren. De commissie DON heeft onder andere een aantal kengetallen en signaleringsgrenzen geformuleerd. Afwijkingen van de signaleringsgrenzen kunnen aanleiding zijn voor nader onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs.

De commissie Don hanteert als kengetal de 'Kapitalisatiefactor'. De kapitalisatiefactor wordt gedefinieerd als: (totaal kapitaal -/- boekwaarde gebouwen en terreinen) / totale baten. Een te hoge kapitalisatiefactor kan er op duiden dat een deel van het kapitaal van een organisatie niet of niet efficiënt wordt benut voor de vervulling van haar taken.

Aan de hand van de grootte van het bestuur worden aan de kapitalisatiefactor de volgende signaleringsgrenzen (maxima) onderscheiden:

- Kleine besturen: 60%
- Middelgrote besturen: 35%-60%
- Grote besturen: 35%

De definitie van klein, middelgroot en groot is als volgt:

	Totale baten
Klein	< € 5 miljoen (mln)
Middelgroot	€ 5 mln - € 8 mln
Groot	> € 8 mln

De totale baten voor Primus bedragen voor 2018 circa € 6.568.000. Daarmee is Primus volgens de criteria een middelgrote organisatie. De kapitalisatiefactor wordt door de inspectie, in navolging van de Commissie Don, uitgesplitst in een drietal functies:

- Transactiefunctie : het aanhouden van middelen om op korte termijn de schulden te voldoen;
- Financieringsfunctie: het aanhouden van middelen om materiële vaste activa te vervangen;
- Bufferfunctie: het aanhouden van middelen om onvoorziene risico's te dekken, zoals:
 - Fluctuaties in leerlingenaantallen;
 - Financiële gevolgen van arbeidsconflicten;
 - Instabiliteit in bekostiging;
 - Onvolledige indexatie van de bekostiging.

De norm in het PO voor bovengenoemde functies voor grote besturen is als volgt:

PO	Middelgrote besturen
Kapitalisatiefactor	35%-60%
Transactiefunctie	8,80%-15,26%
Financieringsfunctie	21,20%-34,74%
Bufferfunctie	5,00%-10%

3.5.7 De planning- en controlcyclus

Om de continuïteit te kunnen borgen is continuïteit op korte en lange termijn van belang. Daar waar de lange termijn vooral gaat om de stip op de horizon (strategisch beleidsplan, financieel beleidsplan en meerjarenperspectief) spreekt men bij de korte termijn vaak over de mate waarin Primus via de planning- en controlcyclus kan sturen op het bedrijfsmatige proces.

Ontwikkeling vermogensbeheer Primus

Vermogensbeheer	Ondergrens	Bovengrens	2019	2018	2017	Land. gem. 2018	Land. gem. 2017
Kapitalisatiefactor	Geen	35%-60%	64,1%	66,6%	62,3%	44,00%	46,00%
Financieringsfunctie	Nvt	21,2%-34,74%	50,8%	45,1%	43,8%	-	-
Transactiefunctie	Nvt	8,8%-15,26%	12,2%	15,4%	13,0%	-	-
Bufferfunctie	Geen	5%-10%	1,2%	6,1%	5,5%	-	-

Overige financiële kengetallen

Omschrijving	JR 2019	JR 2018	JR 2017	Land. gem. 2018	Land. gem. 2017	Land. gem. 2016
Solvabiliteit 1	0,67	0,60	0,58	0,60	0,61	0,61
Solvabiliteit 2	0,81	0,77	0,79	0,75	0,76	0,74
Current ratio	4,30	3,66	4,23	2,78	2,87	2,66
Rentabiliteit	1,7%	5,8%	1,5%	0,1%	1,1%	1,0%
Weerstandsvermogen	32,5%	31,5%	30,3%	14,3%	15,7%	15,5%

De financiële positie van Onderwijsgroep Primus is gezond te noemen. De kengetallen vallen binnen de signaleringsgrenzen van de inspectie en bewegen zich rondom het landelijk gemiddelde. Wel is de kapitalisatiefactor hoger dan de signaleringsgrens van de inspectie. Een te hoge kapitalisatiefactor kan erop duiden dat een deel van het kapitaal niet of niet efficiënt wordt benut voor de vervulling van de taken. Uit de risicoanalyse, uitgevoerd in 2018, is gebleken dat Primus voldoende vermogen heeft voor het dragen van de risico's in relatie tot het laag/gemiddeld risicoprofiel van de organisatie. In de ambities van Ambion staat omschreven dat zij de komende jaren wil toewerken naar toekomstbestendig onderwijs. De eerste verkenningen hebben hiervoor intern plaatsgevonden. Voor de uitvoering van deze ambities zijn aanzienlijke investeringen noodzakelijk. Een stevige financiële positie is daarbij cruciaal.

Bij Primus bestaat de planning- en controlcyclus (op hoofdlijnen) uit de volgende onderdelen:

- **Opstellen en vaststellen jaarverslag vorig boekjaar.** Dit betreft een bestuursverslag en de jaarrekening. Het is een verantwoordingsdocument over het gevoerde beleid (van jaardoelen naar strategisch beleid) en de cijfermatige positie van de stichting. Geplande oplevering: Februari tot en met mei van een kalenderjaar.
- **Opstellen en vaststellen van het (meerjaren-)bestuursformatieplan** voor het volgend schooljaar (beleidsmatige en formatief financiële planning). Oplevering: Mei van een kalenderjaar.
- **Opstellen en vaststellen van de 8/9- maandrapportage van een kalenderjaar.** Deze bestaat uitsluitend uit een financiële rapportage met betrekking tot de staat van baten en lasten, een aantal analyses, een forecast van de staat van baten en lasten voor het kalenderjaar, risico's en het verloop van de vermogenspositie van de stichting. Deze rapportage wordt besproken met de directies van de scholen en voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de Raad van Toezicht. Oplevering: Oktober van een kalenderjaar.
- **Opstellen meerjarenbegroting.** In de meerjarenbegroting is de eerste schijf tevens de begroting voor komend kalenderjaar. Het geheel wordt voorgelegd aan de GMR en de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht legt de begroting ter goedkeuring voor aan de Gemeenteraad. Na goedkeuring door de gemeenteraad volgt de vaststelling door het College van Bestuur. Oplevering: Najaar van het kalenderjaar.

3.5.8 Risicomanagement

Risicomanagement heeft de aandacht binnen de organisatie. Bij risicomanagement worden de risico's die Onderwijsgroep Primus loopt op diverse gebieden in kaart gebracht en worden zo mogelijk beheersingsmaatregelen getroffen. Aan de hand van de risicoanalyse kan proactief met de risico's worden omgegaan, waardoor de organisatie meer tijd heeft om in te spelen op de ontwikkelingen die op Primus afkomen. Door het inbedden van de risicoanalyse in de planning- en controlcyclus wordt het risicomanagement een continu proces.

In 2018 is een risicoanalyse opgesteld en besproken in het Ambion overleg, bestuur en Raad van Toezicht. De risicoanalyse heeft een sterk verband met de huidige financiële positie en organisatie-omvang

van Primus. Hoe gezonder de organisatie is, hoe beter zij in staat zal zijn om risico's op te vangen. De financiële positie van Primus is zonder meer goed.

De risicoanalyse geeft aan dat de risico's uitgedrukt in één totaalbedrag € 1.171.000 bedraagt. De Algemene reserve bedraagt eind 2018 € 2.369.700. Gesteld kan worden dat het vermogen ruim voldoende is voor het dragen van de risico's en dat er overall sprake is van een laag tot gemiddeld risicoprofiel in relatie tot het vermogen.

Met betrekking tot de risico's rond het personeel onderkent Onderwijsgroep Primus de volgende specifieke risico's:

Risico Onevenwichtig personeelsbestand		
Kans	Hoog	Bij Primus is de onevenwichtigheid in leeftijden binnen het personeelsbestand hoog.
Impact	Gemiddeld	Het ziekteverzuim voor medewerkers boven de 50 jaar neemt gemiddeld genomen sterk toe (landelijk gezien). De aantrekkelijkheid als werkgever kan onder druk komen. Een onevenwichtig personeelsbestand kan nadelige gevolgen voor de onderwijsontwikkeling hebben.

Risico Overschrijding personeelsformatie		
Kans	Gemiddeld	Het verwacht natuurlijk verloop van het personeel is groter dan de benodigde afname van de formatie als gevolg van de krimp. Het natuurlijk verloop als gevolg van pensionering lijkt gezien de leeftijden in de groep 60-65 jarigen pas over enkele jaren, maar dan versneld op gang te komen.
Impact	Gemiddeld	Er kunnen fricties ontstaan doordat: <ul style="list-style-type: none"> • Pensionering pas over enkele jaren goed op gang komt. • Bij de ene school een personeelstekort kan ontstaan en bij een andere school een overschot

Risico Ziekteverzuim		
Kans	Laag	De verzuimfrequentie is relatief laag en de fluctuatie in verzuimpercentages beperkt.
Impact	Laag-gemiddeld	Bij Ambion is er een relatief laag ziekteverzuim. Hierbij kwalificeren wij de impact van het risico als laag. Bij Primus is het ziekteverzuim iets boven het landelijk gemiddelde (zie ook 3.2).

Meerjarenperspectief en mogelijke risico's

Personele risico's

De belangrijkste kosten worden gevormd door de (vaste) formatie die wordt ingezet. Het grootste financiële risico wordt gevormd door het ontstaan van verschillen tussen de bekostiging en de werkelijke personele lasten. Prijsverschillen ontstaan door stijging van de loonkosten die niet of niet geheel door de rijksoverheid wordt gecompenseerd.

Daarnaast kan er sprake zijn van (tijdelijke) boventaligheid in de personele bezetting. Door goed en tijdig anticiperen op de krimp worden de risico's tot een minimum beperkt. Eén van de maatregelen die onder anderen wordt genomen is het hanteren van de T=0 systematiek bij de (meerjaren) formatie-planning voor de komende jaren. Dit betekent dat wijzigingen in het aantal leerlingen door de scholen formatief moeten worden opgevangen.

Materiële financiële risico's

Voor de materiële instandhouding van de scholen ontvangt Primus een genormeerde vergoeding van het rijk. Diverse landelijke onderzoeken hebben aangetoond dat de werkelijke lasten de genormeerde vergoeding sterk overschrijden. Minder leerlingen betekent minder inkomsten. Dit leidt echter niet direct - en zeker niet even sterk - tot minder materiële kosten.

De toekomstige ICT-investeringen (ICT-plan Ambion) moet leiden tot minder uitgaven aan papieren methoden en verwerkingsmateriaal. Maatregelen die Primus onder andere heeft genomen zijn het terugdringen van de energielasten en het benutten van inkoopvoordelen door Europese aanbestedingen op het gebied van schoonmaak, ICT, arbo en gebruiks- en verbruiksmaterialen.

Veelal gebruiken scholen lokalen die niet meer door het rijk bekostigd worden. Wanneer het niet mogelijk is om betalende externe medegebruikers c.q. huurders te vinden, dan worden lokalen afgesloten, met navenant lagere energie- en schoonmaakkosten. Ook worden de kosten van 'schoolbestuurlijk onderhoud' dan lager. Deze besparingen compenseren echter onvoldoende de lagere rijksvergoeding. Het blijft dan ook belangrijk om de bestaande huisvesting (scholen) te blijven volgen en te zorgen voor voldoende bezetting van deze accommodaties en voor kostenverminderingen als lokalen leeg staan. Door een gezamenlijke aanbesteding met meerdere schoolbesturen, worden voordelen op financieel- en uitvoeringsgebied nagestreefd.

Krimp

De impact van hiervoor genoemde risico's wordt vergroot door de doorgaande krimp van het aantal leerlingen. De krimp heeft als gevolg dat er voortdurend gezocht moet worden naar creatieve oplossingen om enerzijds te blijven zorgen voor kwalitatief goed onderwijs en anderzijds om Primus financieel gezond te houden. Met de meerjarenbegroting 2019-2022 is rekening gehouden met de geprognosticeerde daling van het aantal leerlingen en de daarmee samenhangende formatieve krimp.

Berekening weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is berekend op de volgende onderliggende gebieden:

Omschrijving	Bedrag (€)
Minimaal gewenst weerstandsvermogen	518.400
Eigen wachtgelders (tijdelijke ontheffing)	63.600
Eigen wachtgelders (niet door instroomtoets)	156.500
Krimp formatie (a.g.v. daling leerlingen)	313.000
Ziekteverzuim	88.700
Ontslag bestuurder	16.800
Huisvesting (leegstand)	14.000
Totaal	1.171.000

3.5.9 Treasury-verslag

Het treasury-beleid vindt plaats binnen de kaders van de regeling beleggen en belenen voor instellingen voor onderwijs en onderzoek en binnen de richtlijnen van het treasury-statuut van Stichting Ambion. In het treasury-statuut wordt het treasury-beleid uiteengezet evenals een beschrijving van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasury-functie en de verantwoording aan het bestuur. De Raad van Toezicht heeft in haar vergadering van d.d. 3 juli 2017 het nieuwe treasury-statuut goedgekeurd dat voldoet aan de nieuwe Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. Voor het gehele boekjaar is conform voorgaande beleid gewerkt.

Om goed uitvoering te geven aan treasury is het van belang dat de financiële logistiek goed is geregeld. Er is één centrale rekening voor het uitvoeren van het betalingsverkeer en alle betalingsverkeer is geconcentreerd bij één bankinstelling. Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats met de bankrelatie van de stichting. De financiële baten en lasten over 2019 bedragen € 762 (2018 € 1.957) en hebben grotendeels betrekking op overtollige middelen die belegd zijn op diverse vermogensspaarrekeningen. Hoewel het beleggen in de vorm van derivaten binnen de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' niet is uitgesloten, wordt van deze mogelijkheid door Primus op generlei wijze gebruik gemaakt. Dit geldt zowel voor de publieke en overige middelen, als ook voor eventuele private middelen.

Door Stichting Onderwijsgroep Primus wordt geen gebruik gemaakt van derivaten (zoals renteswaps) om risico's af te dekken. Tevens worden er geen belangrijke prijs-, krediet-, liquiditeits- en kasstroomrisico's onderkend. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan binnen Stichting Onderwijsgroep Primus.

3.5.10 Ontwikkeling van de balanspositie

De toestand op de balans per 31 december 2019

De solvabiliteit geeft de verhouding weer tussen het eigen vermogen (inclusief de voorzieningen) en het vreemde vermogen. De solvabiliteit eind 2019 is 81%, hetgeen boven de ondergrens ligt die de inspectie hanteert. Een solvabiliteit van 30% moet als ondergrens worden genomen voor een gezonde financiële situatie waarin risico's in beeld zijn.

De liquiditeitsratio geeft de verhouding weer tussen het geld dat het bestuur op korte termijn beschikbaar heeft en wat op korte termijn moet worden betaald. De liquiditeit is eind 2019 4,30. Een liquiditeit tussen 1,5 en 2,0 wordt als goed aangemerkt. De kritieke ondergrens is 1. Stichting Onderwijsgroep Primus heeft vooralsnog in de komende jaren geen externe financieringsbehoeften.

Het weerstandsvermogen geeft aan wat de vrije vermogensbuffer is voor het opvangen van onvoorziene calamiteiten of risico's. Eind 2018 is het weerstandsvermogen van Primus 32,5%, Het Ministerie hanteert een ondergrens van 5%.

De materiële activa is ten opzichte van 2018 toegenomen als gevolg van de investeringen die zijn gedaan inzake de uitrol van het ICT-plan Ambion. Investerings leiden altijd tot een uitstroom van middelen. Desalniettemin zijn de liquide middelen ten opzichte van 2018 afgenomen. Het positieve resultaat, de afschrijvingen zorgen voor een positieve cashflow. Het eigen vermogen is gestegen door het positieve resultaat van 2019.

Gebeurtenissen na balansdatum

Hoewel de Coronacrisis diepgaande impact heeft op het onderwijs, verwachten wij geen verhoogde risico's ten aanzien van de continuïteit van de stichting. Op korte termijn verwachten wij geen directe impact op de continuïteit van onze organisatie. De belangrijkste risico's voor de organisatie betreffen de gezondheid van de leerlingen en het personeelsbestand en de kwaliteit van het onderwijs.

Wij verwachten dat de Coronacrisis invloed heeft op het ziekteverzuim, aanschaf schoonmaakartikelen en de benodigde investeringen in het digitaliseren van de lesmethodes. Deze risico's zijn vooralsnog echter niet te kwantificeren in financiële zin.

Ontwikkeling balanspositie 2019-2023

De ontwikkeling van de balanspositie is gebaseerd op de meerjarenbegroting 2020-2023 en heeft de balans per 31 december 2019 als uitgangspunt. Op basis van voortschrijdend inzicht zijn een aantal balansposten gewijzigd. Hoewel het gaat om prognosecijfers kan het volgende worden gesteld:

- De materiële activa neemt in de jaren 2020 tot en met 2022 verder af. Voor het jaar 2023 staan de vervangingsinvesteringen van het ICT-plan Ambion op de rol.
- De vlottende activa schommelt de komende jaren, maar op een redelijk stabiel niveau. De schommelingen worden met name veroorzaakt door de vervangingsinvesteringen die in de jaren staan gepland en de mutaties in de voorzieningen. Zie ook het kasstroomoverzicht 2019-2023.
- Het Eigen Vermogen blijft de komende jaren op een redelijk stabiel niveau. Het is goed mogelijk dat op basis van de uitkomsten van de risicoanalyse nieuwe inzichten ontstaan.
- De voorzieningen schommelen de komende jaren en nemen jaarlijks toe. De stijging wordt met name veroorzaakt door minder uit te voeren onderhoud ten opzichte van voorgaande jaren aan de schoolgebouwen. Voor het uit te voeren onderhoud is een meerjarenonderhoudsplanning (MJOP) opgesteld. Het Eigen Vermogen blijft de komende jaren op een redelijk stabiel niveau. Het is goed mogelijk dat op basis van de uitkomsten van de risicoanalyse nieuwe inzichten ontstaan.

1	Activa	2019	2020	2021	2022	2023
		€	€	€	€	
1.2	Materiële vaste activa					
1.2.2	Inventaris en apparatuur	641.316	540.747	413.294	294.334	439.201
1.2.4	Andere vaste bedrijfsmiddelen	133.559	241.795	281.650	259.322	232.977
1.3	Financiële vaste activa					
1.3.7	Overige vorderingen	-	-	-	-	-
	Vlottende activa					
1.5	Vorderingen					
1.5.1	Debiteuren	31.956	17.000	17.000	17.000	17.000
1.5.2	Ministerie van OCenW	244.798	278.000	278.000	278.000	278.000
1.5.6	Overige overheden	25.700	-	-	-	-
1.5.7	Overige vorderingen	72.050	60.000	60.000	60.000	60.000
1.5.8	Overlopende activa	660	750	750	750	750
		375.164	355.750	355.750	355.750	355.750
1.7	Liquide middelen					
1.7	Liquide middelen	3.061.057	2.840.762	3.012.701	3.168.927	3.118.615
	Totaal activa	4.211.096	3.979.054	4.063.395	4.078.333	4.146.543
2	Passiva	2019	2020	2021	2022	2023
		€	€	€	€	€
2.1	Eigen vermogen					
2.1.1	Algemene reserve	2.399.163	2.342.018	2.378.634	2.389.403	2.390.694
2.1.2	Bestemmingsreserves publiek	436.739	262.239	262.239	262.239	262.239
		2.835.902	2.604.257	2.640.873	2.651.642	2.652.933
2.2	Voorzieningen					
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	43.080	46.500	44.000	42.500	41.000
2.3.3	Overige voorzieningen	533.119	415.297	465.522	471.191	539.610
		576.199	461.797	509.522	513.691	580.610
2.4	Kortlopende schulden					
2.4.3	Crediteuren	170.692	200.000	200.000	200.000	200.000
2.4.7	Belastingen en premies sociale verz.	168.540	200.000	200.000	200.000	200.000
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	59.359	55.000	55.000	55.000	55.000
2.4.9	Overige kortlopende schulden	130.108	150.000	150.000	150.000	150.000
2.4.10	Overlopende passiva	270.297	308.000	308.000	308.000	308.000
		798.996	913.000	913.000	913.000	913.000
	Totaal passiva	4.211.097	3.979.054	4.063.395	4.078.333	4.146.543

3.5.11 Kasstroomoverzicht 2018-2023

	2019		2020		2021		2022		2023	
	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten										
Saldo baten en lasten		112.141		231.645-		36.616		10.769		1.291
<i>Aanpassing voor:</i>										
Afschrijvingen	193.133		170.620		172.598		164.038		157.978	
Mutaties voorzieningen	199.171-		114.402-		47.725		4.169		66.919	
		6.038-		56.218		220.323		168.207		224.897
<i>Verandering in vlottende middelen:</i>										
Vorderingen	5.459-		19.414		-		-		-	
Schulden	253.457-		114.004		-		-		-	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		258.916-		133.418		-		-		-
Ontvangen interest	762		-		-		-		-	
Betaalde interest	-		-		-		-		-	
		762		-		-		-		-
Kasstroom uit operationele activiteiten		152.051-		42.009-		256.939		178.976		226.188
Kasstroom uit investeringsactiviteiten										
Investerings materiële vaste activa		333.915-		178.287-		85.000-		22.750-		276.500-
Overige investeringen in financiële activa		62.700		-		-		-		-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		271.215-		178.287-		85.000-		22.750-		276.500-
Mutatie liquide middelen		423.266-		220.296-		171.939		156.226		50.312-
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:										
		2019		2020		2021		2022		2023
		€		€		€				
Stand per 1 januari		3.484.325		3.061.058		2.840.762		3.012.701		3.168.927
Mutatie boekjaar		423.266-		220.296-		171.939		156.226		50.312-
Stand per 31 december		3.061.058		2.840.762		3.012.701		3.168.927		3.118.615

3.5.12 Ontwikkeling van de meerjarenbegroting

Baten-Lasten	2019	2020	2021	2022	2023
	€	€	€	€	€
Baten					
3.1 Rijksbijdragen OCenW	6.342.972	6.066.995	5.807.444	5.624.908	5.481.432
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	111.299	20.891	5.865	5.797	5.653
3.5 Overige baten	112.999	49.500	29.500	29.500	29.500
Totaal baten	6.567.270	6.137.386	5.842.809	5.660.205	5.516.585
Lasten					
4.1 Personeelslasten	5.344.146	5.211.297	4.741.229	4.582.854	4.455.764
4.2 Afschrijvingen	193.133	170.620	172.598	164.038	157.978
4.3 Huisvestingslasten	352.019	390.360	414.046	424.441	426.841
4.4 Overige lasten	565.831	596.754	478.320	478.103	474.711
Totaal lasten	6.455.129	6.369.031	5.806.193	5.649.437	5.515.294
Saldo baten en lasten	112.141	-231.645	36.616	10.769	1.291
5. Saldo financiële baten en lasten	762	-	-	-	-
Nettoresultaat	112.903	-231.645	36.616	10.769	1.291
Bestemmingsreserves					
Personeel	(244.564)				
Participatiefonds	150.000				
Onderwijscao	174.500	(174.500)			
Zelfbeheer	3.525				
Algemene reserve					
Algemene reserve	29.442	(65.600)	-	-	-
Totaal resultaat mjb 2019-2023	-	8.455	36.616	10.769	1.291

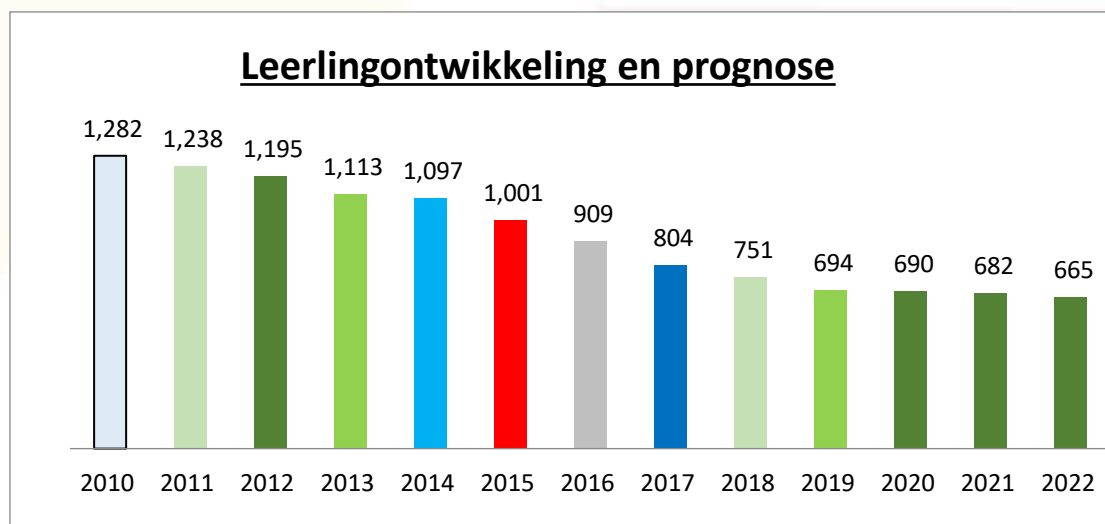
Toelichting op de meerjarenbegroting

- Eind 2019 zijn aanvullende rijksbijdragen ontvangen voor dekking van het onderwijsconvenant. De middelen die in 2019 zijn ontvangen dienen ter dekking van de uitbetaling van de incidentele beloningen in februari 2020. In 2019 is hiervoor een bestemmingsreserve gevormd en wordt ingezet in het verslagjaar 2020. Derhalve is de bestemmingsreserve in 2020 nihil;
- De baten zijn gebaseerd op geprognosticeerde ontwikkeling van het aantal leerlingen en de meest recente gegevens gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 23 oktober 2019;
- De ambitie is om de fusie met De Basis rond de zomer van 2020 te realiseren;
- In de eerste helft van 2020 wordt door de inspectie een bestuurlijke visitatie uitgevoerd. Het is de ambitie om deze inspectie met een voldoende af te sluiten. Om hier goed op voor te bereiden hebben we meegedaan met de audit en het bestuurlijke visitatietraject van de PO-raad in september/oktober 2019;
- Ten aanzien van de krimp willen we vanuit het oogpunt van kwaliteit kijken of we kwalitatief goed onderwijs voor alle kinderen beschikbaar kunnen maken. We willen thuisnabij onderwijs en ook kwalitatief goed onderwijs. Deze beide waarden blijven in het proces naast elkaar staan en we werken samen met de partners in de regio aan werkbare toekomstbestendige oplossingen. **Dit is onze maatschappelijke opdracht!;**
- In de interne organisatie blijven we werken aan een gezonde verhouding tussen het primaire proces en de ondersteunende processen. Dit is zichtbaar in bijvoorbeeld de verhouding tussen het aantal directieleden en het aantal leerlingen en in de omvang van het servicebureau en de bovenschoolse ondersteuningsunit;

- Realisatie Ambionacademie. Permanent leren zien we als een professionele opgave van elk Ambion medewerker. We richten de werk- en leeromgeving zo in dat dat mogelijk wordt en faciliteren op na- en bijscholing;
- De toekomstige boekjaren vertonen een klein positief resultaat, maar om dat te bereiken zijn de volgende maatregelen noodzakelijk:
 - Er zullen minder arbeidsplaatsen beschikbaar zijn door de daling van het aantal leerlingen. In de combinatie van natuurlijk verloop en de huidige arbeidsmarkt is het mogelijk beschikbare en nodige arbeidsplaatsen op elkaar af te stemmen;
 - Om ruimte te creëren in de begroting is voor het jaar 2020 de dotatie aan de onderhoudsvoorziening verlaagd; De onderhoudsvoorziening is fors bij Primus.
 - Drie belangrijke onderwerpen waarover verdere besluiten moeten worden genomen en die in de lijn van het Koersplan liggen zijn: IKC-ontwikkeling, de fusie met De Basis en de filosofie en organisatie van leidinggeven.

3.5.13 Ontwikkeling leerlingaantallen

Hieronder is een verkorte grafiek afgebeeld met daarin de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Deze prognose is vastgesteld op basis van de prognoses van de directeuren. Er wordt voornamelijk een verdere daling van het aantal leerlingen verwacht. Naast de verwachte krimp is ook rekening gehouden met de sluiting van De Beuk per 1 augustus 2019.



The background of the page is composed of several large, overlapping triangles in various colors: light blue, light grey, light yellow, light orange, and light pink. The triangles are arranged in a radial pattern, meeting at a central point.

B. Jaarverslag Raad van Toezicht

4. Jaarverslag Raad van Toezicht

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van de Raad van Toezicht van Stichting Ambion, het toezichthoudend orgaan van Onderwijsgroep Primus. In dit jaarverslag geven wij inzicht in de samenstelling, activiteiten en werkwijze van de Raad van Toezicht in het verslagjaar.

4.1 Samenstelling Raad van Toezicht (RvT)

De eerste helft van '19 was de samenstelling van de raad:

De heer L. Greven, voorzitter

De heer A. Zandstra, vice-voorzitter

De heer Jan Cooijmans, lid

De heer H. Spanjer, lid

Mevrouw M. Jansen, lid

De heer P. Nieuwstraten, lid

Mevrouw M. Grotens (trainee)

Per 9 juni is de heer Zandstra vanwege het verloop van de zittingstermijn afgetreden. De heer Nieuwstraten is daarop vice-voorzitter geworden. De termijn als trainee van mevrouw Grotens is in december regulier beëindigd.

De zittingsduur van de leden is 4 jaar met de mogelijkheid om een termijn te verlengen. Om te voorkomen dat de continuïteit van het intern toezicht in het geding komt is door de RvT een lijst van afvloeiing opgesteld.

4.2 Nevenfuncties leden RvT

De leden van de RvT hebben de volgende nevenfuncties:

Lid	Nevenfuncties
L. Greven	Lid Raad van Toezicht Stichting Aloysius Voorzitter bestuur Kopje Cultuur Bestuurslid Steenwijks Ontzet Eigenaar Leiderschap in school
P. Nieuwstraten	Geen
J. Cooijmans	Hoofdfunctie: Eigenaar J.C. Consulting Lid Raad van Toezicht Mee Noord, voorzitter audit commissie Vice voorzitter Raad van Toezicht van Elkien wooncorporatie Voorzitter audit commissie, voorzitter renumeratiecommissie, en voormalig voorzitter stakeholderscommissie Vice voorzitter Raad van Toezicht Winkler Prins Onderwijsgroep Veendam, voorzitter audit commissie Vice voorzitter Raad van Commissarissen Rabobank Stad en Midden Groningen en lid van het financial audit committee Voorzitter stichting Sint Joriskerk Westerlee
H. Spanjer	Geen
M. Jansen	Hoofdfunctie: advocaat/zelfstandig ondernemer Nevenfuncties naast Ambion: Voorzitter Raad van Toezicht Ateliers Majeur Lid/ plv voorzitter Commissie bezwaarschriften Sociale Dienst Noord-West Fryslân Lid Raad van Orde advocaten Noord-Nederland Lid/ penningmeester ondernemersvereniging Workum

4.3 Taakverdeling RvT

Toezicht op de rechtmatige en doelmatigheid bestedingen van middelen is onderdeel van de taken RvT. De Raad van Toezicht heeft drie commissies ingesteld die de taak hebben op hun domein het toezicht te verdiepen en de plenaire vergadering inhoudelijk een stevige basis te verschaffen.

Onderwijscommissie:

De heer H. Spanjer
Mevrouw M. Jansen

Auditcommissie:

De heer J. Cooijmans
De heer P. Nieuwstraten

Remuneratiecommissie:

De heer A. Zandstra (tot 1 juli)
De heer Nieuwstraten (vanaf 1 juli)
De heer L. Greven

4.4 Werkwijze

De Raad van toezicht vergaderde in 2019 6 maal plenair. Er is in november met (een delegatie van) de GMR gesproken. De commissies vergaderden 2 tot 4 maal. De RvT vergadert in principe in aanwezigheid van de bestuurder en wordt secretariael ondersteund. Ook heeft de RvT in juni een studiedag belegd en zijn (diverse) scholen bezocht en recepties bijgewoond.

Aan de orde kwam o.a.:

1. Huisvestingskwesties
2. Ontwikkelingen rond Ambion Holding
3. Klachtenoverzicht
4. Ziekteverzuimcijfers en - beleid
5. De vernieuwing van het handboek Governance
6. Het reglement van de Remuneratiecommissie
7. De fusie van De Basis en Primus
8. De leerlingenprognoses
9. Visitatierapport Ambion
10. De klassenindeling WNT
11. De meerjarenbegrotingen van Primus en de Basis
12. Diverse kwartaalrapportages
13. Jaarrapportage Primus
14. Jaarrapportage Basis
15. Uitslagen van de eindtoets Primus en Basis/onderwijsresultaten
16. Het jaarverslag en de jaarrekening met de accountantsverklaring
17. Diverse managementrapportages

De Raad van Toezicht heeft in mei de jaarrekening '18 besproken en goedgekeurd. Ambion heeft een externe accountant. In 2019 hebben zich op dat vlak geen wijzigingen voorgedaan.

Per 1 februari '19 is een nieuwe bestuurder aangesteld, mevrouw Ingrid Jansen. Er is met haar een bestuurlijke opdracht geformuleerd en vastgesteld door de RvT. Haar functioneren wordt periodiek geëvalueerd.

4.5 Vergoedingsregeling RvT

De Raad van Toezicht heeft 3 oktober 2016 beargumenteerd en op basis van een weging van scenario's de vergoeding voor zitting in de RvT vastgesteld op:

€ 8000,- voor de voorzitter van de raad

€ 6000,- voor de leden van de raad

Hierin heeft voor 2019 geen wijziging plaatsgevonden. In 2020 zal de eerste periodieke herijking van de vergoedingen plaatsvinden.

C. Jaarrekening Onderwijsgroep Primus

5. Jaarrekening 2019

5.1 Grondslagen

Activiteiten van het bevoegd gezag

De activiteiten van Onderwijsgroep Primus bestaan voornamelijk uit het verlenen van onderwijs.

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving (RJ660), die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Materiële vaste activa

De investeringen in meubilair, ICT en onderwijsleerpakket zijn gewaardeerd tegen aanschafwaarde verminderd met de afschrijvingen. Als ondergrens van de te activeren activa wordt € 1.000 gehanteerd met uitzondering van onderwijsleerpakket. Hierbij geldt een ondergrens van € 500. Op de materiële vaste activa wordt afgeschreven in gelijke percentages van de aanschafwaarde met als restwaarde nul. De eerste afschrijving vindt plaats in de maand volgend na de maand van aanschaf. Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben. Op de aanschaf van iPads en Macbooks wordt vanaf kalenderjaar 2018 en restwaarde gehanteerd van 20%.

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is als volgt:

Meubilair

- ❖ Afschrijvingstermijn meubilair = 20 jaar
- ❖ Afschrijvingstermijn inrichting speellokaal = 15 jaar

ICT

- ❖ Afschrijvingstermijn computerapparatuur, digiborden, beamer en netwerkinstallatie = 5 jaar
- ❖ Afschrijvingstermijn iPads en Macbooks = 4 jaar
- ❖ Afschrijvingstermijn mobiele telefoons, tablets / laptops = 3 jaar
- ❖ Afschrijvingstermijn bekabeling netwerk = 15 jaar

Leermethoden

- ❖ Afschrijvingstermijn onderwijs leermethoden = 9 jaar

Overige materiële activa

- ❖ Zonnepanelen = 10 jaar
- ❖ Brandmeld- alarminstallatie = 10 jaar

Indien van toepassing zijn de materiële vaste activa verminderd met afboekingen door duurzame waardevermindering, verkoop, tenietgaan of buitengebruikstelling.

Financiële vaste activa

De verstrekte waarborgsommen aan leveranciers worden opgenomen tegen nominale waarde. Voor waarborgsommen die niet binnen een jaar opeisbaar zijn worden deze gerubriceerd onder de financiële vaste activa.

Vorderingen

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar. De reële waarde van de vorderingen benadert de boekwaarde ervan, gegeven het kortlopende karakter ervan en het feit dat waar nodig voorzieningen voor oninbaarheid zijn gevormd.

Overlopende activa

De waardering van de overlopende activa geschiedt tegen de nominale waarde.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Reserves

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen. Conform jaarverslaggevingsvoorschriften van OCW is het exploitatieresultaat over 2019 in de reserves per 31 december 2019 verwerkt. De in de jaarrekening gepresenteerde balans is derhalve na resultaatverdeling. Reserves worden gevormd conform door het bestuur genomen besluiten. Ook de onttrekkingen aan de reserves geschieden conform daartoe strekkende bestuursbesluiten.

Algemene reserve

De algemene reserve is het weerstandsvermogen om de continuïteit van de scholen te kunnen waarborgen. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en de werkelijk gemaakte lasten (in het geval van een tekort wordt dit ten laste van de algemene reserve gebracht)

Bestemmingsreserves publiek

Reserve zelfbeheer

De scholen kennen een financieel zelfbeheer op basis van de aan hen toegekende budgetten. Voor het opvangen van schommelingen in het school gebonden exploitatieresultaat wordt aan het eind van het jaar gedoteerd aan cq. onttrokken uit de reserve zelfbeheer. In 2019 is het besluit genomen om een groot deel van de reserve vanaf jaar 2020 in te zetten voor investeringen in toekomstbestendig onderwijs van Ambion. Alleen de ontvangen bruikleenvergoeding van ouders inzake iPads maakt dan onderdeel uit van de bestemmingsreserve. De ontvangen bruikleenvergoed wordt o.a. aangewend voor reparaties van kapotte iPads.

Reserve participatiefonds

Met ingang van 1 januari 2021 wordt een nieuwe manier van werkloosheidskosten vergoed. Vanaf die datum betaalt ieder schoolbestuur een eigen bijdrage van 50% en wordt 50% vergoed vanuit het participatiefonds. Voldoet het ontslag aan één van de beëindigingsgronden in het reglement en voldoet het schoolbestuur aan de inspanningsverplichting om het ontslag te voorkomen dan kan er een verzoek worden ingediend om de eigen bijdrage te verlagen tot 10%. Vanaf 2021 wordt duidelijk wat voor impact deze regeling heeft op de organisatie.

Reserve onderwijs CAO

In 2019 zijn aanvullende rijksbijdragen ontvangen voor dekking van het onderwijsconvenant. De middelen die in 2019 zijn ontvangen dienen ter dekking van de uitbetaling van de incidentele beloningen in 2020. De reserve is in het verslagjaar 2020 nihil.

Vorzieningen

Vorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is in te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Gratificatie ambtsjubileum

De hoogte van de voorziening is bepaald op basis van het aantal fte op 31 december in vaste dienst maal een gemiddeld bedrag van € 800 per fte.

Onderhoud

De voorziening groot onderhoud is gevormd voor het binnen- en buitenonderhoud op basis van een meerjarenonderhoudsplan (MJOP). De hoogte van de dotatie wordt bepaald op basis van het totale onderhoud over 20 jaar minus de stand van de voorziening op 31 december van vorig boekjaar. De jaarlijkse dotatie is vervolgens het gemiddelde over 20 jaar minus 10% inkoopvoordeel als gevolg van de aanbestedingen. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht. Voor de voorziening onderhoud wordt gebruik gemaakt van de overgangsregeling voor 2018-2019.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar. De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.

Overlopende passiva

De overlopende passiva zijn tegen nominale waarde opgenomen.

Grondslagen resultaatbepaling

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden. De volgende uitgangspunten zijn gehanteerd:

- ❖ De opbrengsten worden verantwoord naar rato van de geleverde prestaties. De opbrengsten worden in Nederland behaald;
- ❖ Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft;
- ❖ Indien giften worden ontvangen in de vorm van zaken of diensten, zijn deze gewaardeerd tegen de reële waarde;
- ❖ Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zicht heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en als het bestuur de condities voor ontvangst kan aantonen;
- ❖ Overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en overige baten.

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Pensioenen

Stichting Onderwijsgroep Primus is aangesloten bij de Stichting Pensioenfonds ABP. De pensioengevende salarisgrondslag is gebaseerd op middelloon. Sinds 2008 is het pensioen niet aangepast aan de gemiddelde loonstijging. In toekomstige tijden wordt de achterstand wellicht ingehaald. Pensioenfondsen zijn verplicht om een minimale dekkingsgraad van 104,2% te hebben. De dekkingsgraad van ABP op 31 december 2019 was 97,8%. De pensioenen van de deelnemers zijn in 2019 niet geïndexeerd.

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basispremies aan pensioenfondsen betaald door Stichting Onderwijsgroep Primus. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. Stichting Onderwijsgroep Primus heeft de pensioenregeling verwerkt volgens de verplichtingenbenadering.

Financiële baten en lasten

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

5.2 Balans

1 Activa		31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
Vaste Activa					
1.2 Materiële vaste activa					
1.2.2	Inventaris en apparatuur	641.316		491.517	
1.2.4	Andere vaste bedrijfsmiddelen	133.559		142.575	
			774.875		634.092
1.3 Financiële vaste activa					
1.3.7	Overige vorderingen		-		62.700
Vlottende activa					
1.5 Vorderingen					
1.5.1	Debiteuren	31.956		15.804	
1.5.2	Ministerie OCW	244.798		280.225	
1.5.6	Overige overheden	25.700		-	
1.5.7	Overige vorderingen	72.050		71.890	
1.5.8	Overlopende activa	660		1.786	
			375.164		369.705
1.7 Liquide middelen					
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	3.061.058		3.484.325	
			3.061.058		3.484.325
Totaal activa			4.211.097		4.550.822
2 Passiva					
2.1 Eigen vermogen					
2.1.1	Algemene reserve	2.399.163		2.369.721	
2.1.3	Bestemmingsreserves	436.739		353.278	
			2.835.902		2.722.999
2.2 Voorzieningen					
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	43.080		46.004	
2.3.3	Overige voorzieningen	533.119		729.366	
			576.199		775.370
2.4 Kortlopende schulden					
2.4.3	Crediteuren	170.692		211.277	
2.4.4	OCW / LNV	-		81.488	
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	168.540		201.444	
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	59.359		53.036	
2.4.9	Overige kortlopende schulden	130.108		147.806	
2.4.10	Overlopende passiva	270.297		357.402	
			798.996		1.052.453
Totaal passiva			4.211.097		4.550.822

5.3 Staat van baten en lasten

Baten		Jaarrekening 2019	Begroting 2019	Jaarrekening 2018
		€	€	€
3.1	Rijksbijdragen OCenW	6.342.972	6.463.031	6.630.173
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	111.299	89.071	39.860
3.5	Overige baten	112.999	595	160.456
	Totaal baten	6.567.270	6.552.697	6.830.489
Lasten				
4.1	Personeelslasten	5.344.146	5.438.013	5.363.556
4.2	Afschrijvingen	193.133	193.654	132.084
4.3	Huisvestingslasten	352.019	331.393	312.604
4.4	Overige lasten	565.831	571.081	628.221
	Totaal lasten	6.455.129	6.534.141	6.436.465
	Saldo baten en lasten	112.141	18.556	394.024
5.	Financiële baten en lasten	762	-	1.957
	Resultaat	112.903	18.556	395.981
6.	Belastingen	-	-	-
7.	Resultaat deelnemingen	-	-	-
	Resultaat na belastingen	112.903	18.556	395.981
8.	Resultaat aandeel van derden	-	-	-
	Nettoresultaat	112.903	18.556	395.981
9.	Buitengewoon resultaat	-	-	-
	Totaal resultaat	112.903	18.556	395.981

5.4 Kasstroomoverzicht/mutaties liquide middelen 2019

		2019	2018
	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		112.141	394.024
<i>Aanpassing voor:</i>			
Afschrijvingen	193.133		132.084
Mutaties voorzieningen	<u>199.171-</u>		<u>84.574-</u>
		6.038-	47.510
<i>Verandering in vlottende middelen:</i>			
Vorderingen	5.459-		4.730
Schulden	<u>253.457-</u>		<u>216.198</u>
		258.915-	220.928
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			
Ontvangen interest	762		1.957
Betaalde interest	<u>-</u>		<u>-</u>
		762	1.957
Kasstroom uit operationele activiteiten		152.050-	664.419
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investeringen materiële vaste activa		333.915-	343.973-
Overige investeringen in financiële vaste activa		62.700	3.150
Opbrengst verkoop activa		-	-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		271.215-	340.823-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Nieuw opgenomen leningen		-	-
Aflossing langlopende schulden		-	-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-	-
Mutatie liquide middelen		423.265-	323.596

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

Stand per 1 januari
 Mutatie boekjaar
Stand per 31 december

2019	2018
€	€
3.484.325	3.160.729
423.265-	323.596
3.061.060	3.484.325

5.5 Materiële vaste activa

1.2 Materiële vaste activa	Aanschafprijs 01-01-19	Afschrijvingen cumulatief 1-1-2019	Boekwaarde 01-01-19	Investerings	Afschrijvingen	Overige mutaties	Aanschafprijs 31-12-19	Afschrijvingen cumulatief 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-19
	€	€	€	€	€		€	€	€
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.549.922	2.058.405	491.517	303.155	153.356	-	2.853.077	2.211.761	641.316
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	1.562.685	1.420.110	142.575	30.760	39.776	-	1.593.445	1.459.886	133.559
Totaal	4.112.607	3.478.515	634.092	333.915	193.132	-	4.446.522	3.671.647	774.875
<u>Uitsplitsing:</u>									
1.2.2 Inventaris en apparatuur									
Meubilair	1.306.089	1.079.768	226.321	14.843	29.175	-	1.320.932	1.108.943	211.989
ICT	1.231.678	966.482	265.196	288.312	124.181	-	1.519.990	1.090.663	429.327
Inventaris en apparatuur	12.155	12.155	-	-	-	-	12.155	12.155	-
Totaal	2.549.922	2.058.405	491.517	303.155	153.356	-	2.853.077	2.211.761	641.316
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen									
Onderwijsleermethoden	1.552.002	1.415.160	136.842	30.760	38.140	-	1.582.762	1.453.300	129.462
Overige materiële activa	10.683	4.950	5.733	-	1.636	-	10.683	6.586	4.097
Totaal	1.562.685	1.420.110	142.575	30.760	39.776	-	1.593.445	1.459.886	133.559

5.6 Financiële vaste activa

1.3	Financiële vaste activa	31-12-19	31-12-18
		€	€
1.3.7	Overige vorderingen	-	62.700
	Totaal overige vorderingen	-	62.700

De mutaties in de financiële vaste activa wordt als volgt weergegeven:

	Totaal
	€
Stand per 1 januari 2019	
Verkrijgingsprijs	62.700
Mutaties:	
Investerings	-
Retour ontvangen	62.700-
Stand per 31 december 2019	-

In het verslagjaar zijn alle waarborgsommen retour ontvangen van Snappet voor de aanschaf van tablets.

5.7 Vorderingen en liquide middelen

1.5	Vorderingen	31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
1.5.1	Debiteuren		31.956		15.804
1.5.2	Ministerie OCW		244.798		280.225
1.5.6	Overige overheden		25.700		-
1.5.7	Overige vorderingen				
	• Personeel	-		16.632	
	• Overige	72.050		55.258	
	Totaal overige vorderingen		72.050		71.890
1.5.8	Overlopende activa				
	• Vooruitbetaalde kosten	-		-	
	• Overige overlopende activa	660		1.786	
	Totaal overlopende activa		660		1.786
	Totaal vorderingen		375.164		369.705

1.7	Liquide middelen	31-12-19	31-12-18
		€	€
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	3.061.058	3.484.325
	Totaal liquide middelen	3.061.058	3.484.325

5.8 Eigen vermogen

2.1 Eigen vermogen	Stand per 01-01-19	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-19
	€	€	€	€
2.1.1 Algemene reserve	2.369.721	29.442		2.399.163
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek				
• Personeel	244.564	-244.564		-
• Participatiefonds	-	150.000		150.000
• Onderwijscao	-	174.500		174.500
• Zelfbeheer	108.714	3.525	-	112.239
Totaal bestemmingsreserves	353.278	83.461	-	436.739
Totaal eigen vermogen	2.722.999	112.903	-	2.835.902

5.9 Voorzieningen

2.3 Voorzieningen	Saldo	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo
	€	€	€	€	€
<u>Personeelsvoorz.</u>					
• Gratificatie ambtsjub	46.004	-	-	-2.924	43.080
<u>Overige voorzieningen</u>					
• Onderhoud	729.366	10.000	-147.322	-58.925	533.119
Totaal voorzieningen	775.370	10.000	-147.322	-61.849	576.199

<u>Voorzieningen</u>	Onderverdeling saldo per 31-12-2019	
	< 1 jaar	> 1 jaar
	€	€
2.3.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>		
• Gratificatie ambtsjub.	-	43.080
2.3.3 <u>Overige voorzieningen</u>		
• Onderhoud	138.303	394.816
Totaal voorzieningen	138.303	437.896

5.10 Kortlopende schulden

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
2.4.3	Crediteuren		170.692		211.277
2.4.4	OCW / LNV		-		81.488
	Loonheffing	168.540		188.979	
	Omzetbelasting	-		12.465	
	Premies sociale verzekering	-		-	
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen		168.540		201.444
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen		59.359		53.036
	Werk door derden			-	
	Overige	130.108		147.806	
2.4.9	Overige kortlopende schulden		130.108		147.806
	Vakantiegeld	140.987		145.753	
	Accountants- en administratiekosten	12.387		13.000	
	Overige	116.923		198.649	
2.4.10	Overlopende passiva		270.297		357.402
	Totaal kortlopende schulden		798.996		1.052.453

5.11 Niet uit balans blijvende verplichtingen

Contractuele verplichtingen (Looptijd 1 < 5 jaar)			
Naam	Omschrijving	Looptijd	Bedrag per jaar (incl. BTW) €
Ricoh	Kopieercontract	10 september 2020	4.500
Eneco	Levering gas	31 december 2020	40.000
DVEP Energie	Levering electra	31 december 2020	30.000
Arbo Unie	Arbo-contract arbeidsdeskundige	1 september 2020	11.700
Confinia	Financieel pakket I-muis	31 december 2021	8.200
Van Ree Accountants	Interim- en jaarrekeningcontrole	1 mei 2020	11.600
Totaal			106.000
Contractuele verplichtingen (Looptijd > 5 jaar)			
Naam	Omschrijving	Looptijd	Bedrag per jaar (incl. BTW) €
Gemeente De Fryske Marren	Brede School Joure Zuid	1 augustus 2039	60.300
Ricoh	Kopieercontract	1 november 2024	13.300
Totaal			73.600

5.12 Verantwoording doelsubsidies

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving subsidieproject	Toewijzing		Bedrag van Toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidie-beschikking	
	Kenmerk	Datum			Geheel uitgevoerd	Nog niet geheel uitgevoerd
Lerarenbeurs	2019/2/1216466	20-09-19	9.674	9.674		X
Teambeurs po	TEAM17043	13-10-17	74.480	74.480		X
Doorstroomprogramma po-vo	DPOVO18103	30-08-18	20.000	20.000		X
		Totaal	104.154	104.154		

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Geen

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Geen

5.13 Baten en lasten

BATEN			BATEN		
	2019	2018		2019	2018
	€	€		€	€
3.1 Rijksbijdragen			3.5 Overige baten		
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	5.995.400	6.206.953	3.5.1 Verhuur onroerende zaken	11.477	4.630
3.1.2 Overige subsidies OCW	164.662	198.322	3.5.2 Detachering personeel	39.245	60.806
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	182.910	224.898	3.5.5 Ouderbijdragen	2.925	-
Totaal Rijksbijdragen OC&W	6.342.972	6.630.173	3.5.6 Overige	59.352	94.420
			Totaal Overige baten	112.999	159.856
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			5. Financiële baten en lasten		
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	25.700	18.700	5.1 Rentebaten	762	1.957
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	85.599	21.160	Totaal Financiële baten en lasten	762	1.957
Totaal Overige overheidsbijdragen en -subsidies	111.299	39.860			
LASTEN			LASTEN		
	2019	2018		2019	2018
	€	€		€	€
4.1 Personeelslasten			4.2 Afschrijvingen		
4.1.1 Lonen en salarissen	4.650.316	4.502.176	4.2.2 Materiële vaste activa	193.133	132.084
4.1.2 Overige personele lasten	721.056	893.665	Totaal Afschrijvingen	193.133	132.084
4.1.3 Af: uitkeringen	27.226-	32.285-			
Totaal Personeelslasten	5.344.146	5.363.556	4.3 Huisvestingslasten		
			4.3.1 Huur	30.532	11.149
Uitsplitsing			4.3.2 Dotatie onderhoudsvoorziening	48.925-	48.288-
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	3.447.896	3.400.010	4.3.3 Klein onderhoud en exploitatie	36.780	47.516
4.1.1.2 Sociale lasten	644.239	633.169	4.3.4 Energie en water	76.734	76.892
4.1.1.3 Pensioenpremies	558.181	468.997	4.3.5 Schoonmaakkosten	99.600	107.082
Lonen en salarissen	4.650.316	4.502.176	4.3.6 Heffingen	16.739	14.891

Uitsplitsing							
4.1.2.1b	Onttrekkingen personele voorz.	2.924-	2.965	4.3.7	Overige huisvestingslasten	140.559	103.362
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	548.141	646.749		Totaal huisvestingslasten	352.019	312.604
4.1.2.3	Overige	175.839	243.951	4.4	Overige lasten		
	Overige personele lasten	721.056	893.665	4.4.1	Administratie- en beheerslasten	99.428	173.119
					Inventaris, apparatuur en	307.755	330.794
				4.4.2	leermiddelen		
				4.4.4	Overige instellingslasten	158.648	124.308
					Totaal overige lasten	565.831	628.221

5.14 Verbonden partijen en bezoldiging bestuurders en toezichthouders

Verbonden partijen								
Naam	Juridische vorm 2019	Statutaire zetel	Code activiteiten	EV 31-12-19	Resultaat jaar 2019	Art 2 403 BW	Deelname	Consolidatie
SWV Passend Onderwijs PO Friesland	Stichting	Leeuwarden	Overige	-	-	Ja/Nee	%	Nee

De WNT is van toepassing op Stichting Onderwijsgroep Primus. Het voor OG Primus toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 127.000, klassenindeling B met 6 complexiteitspunten. OG Primus is een dochterstichting van Stichting Ambion. Stichting Ambion is geen schoolbestuur, maar voert het bestuur en intern toezicht uit over OG Primus. Stichting Ambion omvat een College van Bestuur, een Raad van Toezicht en een servicebureau die hun diensten verlenen aan OG Primus. De kosten van Ambion worden voor 32% doorbelast aan OG Primus. Daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum 2019 voor OG Primus € 40.640. De klassenindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen	1
<u>Gewogen aantal onderwijssoorten</u>	<u>1</u>
Totaal aantal complexiteitspunten	6

1a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling.

Bedragen x € 1	I.I. Janssen
Functies	Voorzitter
	College van Bestuur
Duur dienstverband in 2019	1/2 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	0,32
Gewezen topfunctionaris	Ja
(Fictieve) dienstbetrekking	Ja
Individueel WNT-maximum 2019	37.253
Klasse B en aantal complexiteitspunten 6	
Bezoldiging	
Beloning	31.718
Belastbare onkostenvergoeding	-
Beloningen betaalbaar op termijn	5.746
<i>Subtotaal</i>	37.464
- / - Onverschuldigd betaald bedrag	-
Totaal bezoldiging	37.464
Gegevens 2018	
Duur dienstverband in 2018	-
Omvang dienstverband 2018 (in fte)	-
Bezoldiging 2018	
Beloning	-
Belastbare onkostenvergoeding	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-
Totaal bezoldiging 2018	-
Individueel WNT-maximum 2018	-

1b Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Bedragen x € 1	T. Wagenaar	
Functies	Voorzitter	
	College van Bestuur a.i.	
Kalenderjaar	2019	2018
Periode functievervulling in het kalenderjaar	1/1 - 31/1	8/6 - 31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	1	7
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 187	€ 182
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	5.745	22.714
Bezoldiging		
Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum uurtarief?	Ja € 120	Ja € 120
Bezoldiging in de betreffende periode - / - Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	3.708	15.143
	-	-
Totaal bezoldiging, exclusief BTW	3.708	15.143

WNT-verantwoording 2019: Toezichhoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	L. Greven	A. Zandstra	H. Spanjer	M.A. Jansen	P. Nieuwstraten	J. Cooijmans
Functies	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Duur dienstverband	1/1 - 31/12	1/1 - 9/6	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Individueel WNT-maximum	6.096	2.032	4.064	4.064	4.064	4.064
Bezoldiging						
Beloning	2.560	960	1.920	1.920	1.920	1.920
Belastbare onkostenvergoeding	-	-	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-
<i>Subtotaal</i>	2.560	960	1.920	1.920	1.920	1.920
- / - Onverschuldigd betaald bedrag		-	-	-	-	-
Totaal bezoldiging	2.560	960	1.920	1.920	1.920	1.920
Gegevens 2018						
Duur dienstverband in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	9/6 - 31/12	9/6 - 31/12
Bezoldiging 2018						
Beloning	2.560	1.920	1.920	1.920	960	480
Belastbare onkostenvergoeding	-	-	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-
Totaal bezoldiging 2018	2.560	1.920	1.920	1.920	960	480
Individueel WNT-maximum 2018	5.856	3.904	3.904	3.904	1.952	1.952