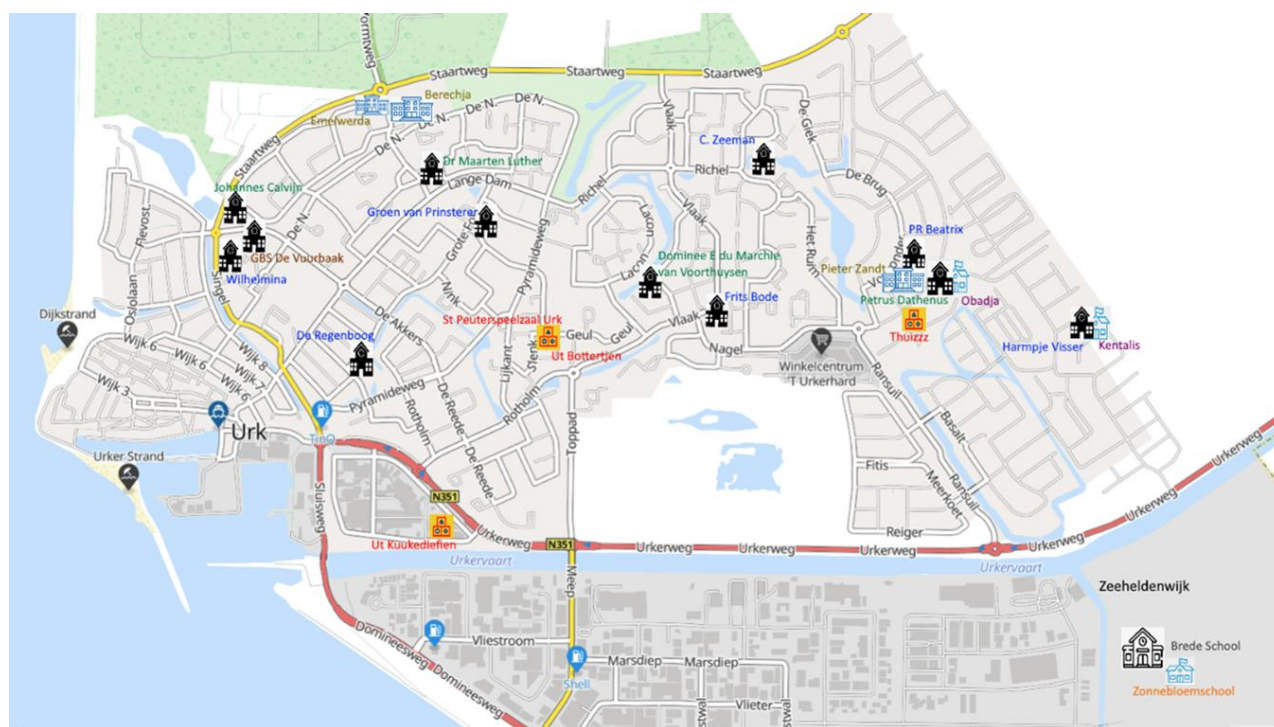




REHOBOTH

VERENIGING VOOR SCHOLEN MET DE BIJBEL



Bestuursverslag 2024

Inclusief verslag intern toezicht

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Het schoolbestuur	4
3. Profiel	8
4. Organisatie	9
5. Verantwoording van het beleid	10
5.1 Onderwijs & Identiteit	10
5.1.1 Onderwijs & Kwaliteitszorg	13
5.2 Personeel	19
5.3 Facilitair (Middelen En Beheer)	23
5.4 Communicatie En Kwaliteit	27
5.5 Huisvesting	28
6. Verslag intern toezicht (TZB)	30
7. GMR	34
8. Continuïteitsparagraaf	39
8.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	39
8.2 Staat van baten en lasten en balans	40
8.3 Financiële positie	44
9. Risicoparagraaf	46
10. Controleverklaring	49
11. Verklaring gebruikte afkortingen	53
12. Jaarrekening	54

1. Inleiding

Schoolvereniging Rehoboth heeft in de gemeente Urk 7 basisscholen met ruim 2000 leerlingen en 325 medewerkers. Het wordt gekenmerkt door kleinschaligheid en benaderbaarheid. Onze scholen onderscheiden zich en staan voor betekenisvol onderwijs met een gezamenlijke missie.

Onze missie is 'Geloof in Onderwijs'. Vanuit onze christelijke overtuiging, dat we God liefhebben boven alles en onze naaste als onszelf, volgen we Jezus na, is de Bijbel richtinggevend en bieden we ruimte voor optimaal leren, het ontwikkelen van talenten, samenleven en geloven.

We zetten ons in voor de ontwikkeling van een groot deel van de kinderen op Urk en we doen dat met veel plezier en enthousiasme.

Vanuit deze missie zijn onze kernwaarden: eigenaarschap, samenwerking en vakmanschap.

Terugblik

2024 was een jaar met de nodige wisselingen. Er was sprake van wisseling en interimschap op bestuursniveau, er was sprake van ziekte en daarmee vervanging. Ondanks dat zijn we met elkaar aan het werk geweest om met aandacht en zorg vorm te geven aan de kwaliteit van ons onderwijs. In dit jaarverslag zullen we u in hoofdlijnen op de hoogte stellen van deze ontwikkeling.

Een belangrijk aandachtspunt voor ons was de onvoldoende beoordeling van de inspectie daar waar het gaat om de wijze van besturen en de uitvoering daarvan. Inmiddels (we schrijven maart 2025) is het inspectieoordeel weer voldoende. Daar is in 2024 veel werk voor verzet.

Waar hebben we in hoofdlijnen aan gewerkt?

- Het op peil houden van de kwaliteit van ons onderwijs.
- Professionaliteit van de medewerkers.
- Boeien en binden van medewerkers.
- Meewerken aan het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Urk en vormgeven aan de brede school De Driemaster in de Zeeheldenwijk.
- Nadenken over een goed meerjarenplan onderhoud, mede in relatie tot het nieuwe IHP.
- Vormgeven NT-2 in schakelklassen / nieuwkomers.
- Vormgeven van en ondersteuning bij het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen.
- Doorontwikkeling inclusief en passend thuisnabij onderwijs voor alle leerlingen.
- Binden en boeien van medewerkers (w.o. studenten hbo en mbo).
- Opleiden in de school (studenten en startende leraren (inductiefase)).
- Schrijven van het (vernieuwde) Koersplan 2023-2027.

In dit jaarverslag van schoolvereniging Rehoboth verantwoorden we ons over de koers en geven we u een beeld van ontwikkelingen en ervaringen in het afgelopen jaar.

We zijn dankbaar dat we dat kunnen doen binnen de opdracht vanuit Psalm 78 vers 5-9. "Wij vertellen de grote daden door aan de kinderen, opdat zij hun hoop op God zouden stellen". In die opdracht en dat vertrouwen hebben we ons werk mogen doen.

Mocht u op de inhoud willen reageren dan kan dat via bestuurskantoor@rehoboth.nu of via de website www.rehoboth.nu.

Arend Eilander, interim algemeen directeur/bestuurder

2. Het schoolbestuur

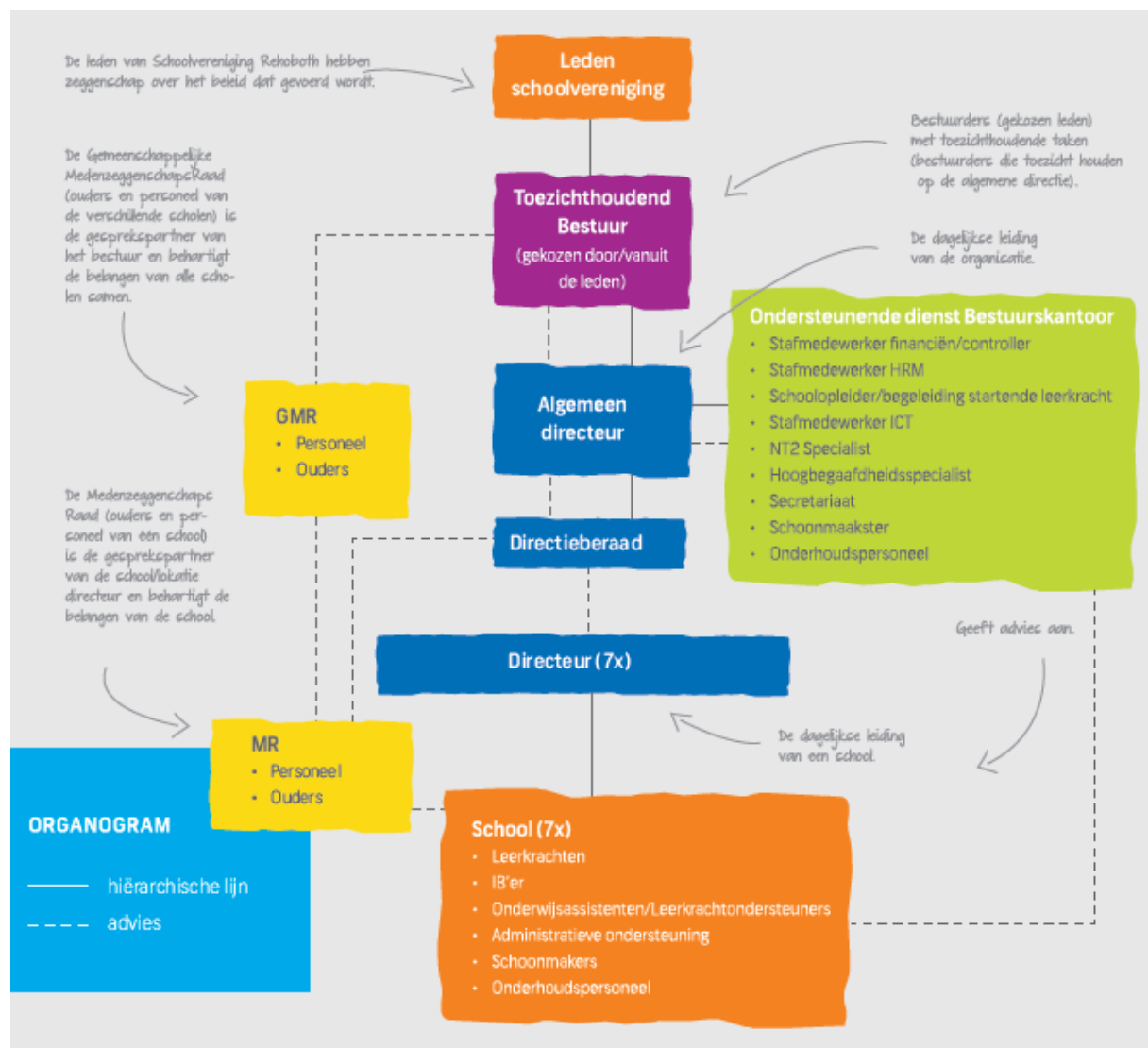
Organisatie

Juridische structuur

De volledige naam van schoolvereniging Rehoboth luidt: Vereniging Rehoboth tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Urk. Zij heeft haar zetel op Urk.

Schoolvereniging Rehoboth wordt professioneel bestuurd en heeft het bestuur en intern toezicht volgens de wet "Goed Onderwijs Goed Bestuur" geregeld met duidelijke rollen en verantwoordelijkheden. Bestuur en toezicht zijn gescheiden door de transitie naar het One-tier model: een Toezichthoudend Bestuur met een algemene directie als uitvoerende.

Organogram



Toezichthoudend Bestuur (THB)

Bij de vervulling van haar taak richt het THB zich op het belang van de vereniging en de door de vereniging in stand te houden scholen. De samenstelling, taken en bevoegdheden van het THB zijn zodanig dat deze een deugdelijk en onafhankelijk toezicht kan uitoefenen. Een bestuurlijk toezichtskader wordt gehanteerd.

Governance

Het THB ziet erop toe dat de kwaliteit van het onderwijs op orde is en dat er een goed systeem is waarmee die kwaliteit geborgd wordt. Het THB hanteert hiervoor een intern toezichtskader.

Een groot aantal taken is gemandateerd aan de algemeen directeur. Uitvoering van de wet "good governance" samengevat in de code Goed Bestuur wordt gehanteerd door de algemeen directeur vergaand te mandateren en daarmee het bestuur te laten acteren als intern toezichthouder. Er wordt niet afgeweken van de code en de horizontale verantwoording vindt plaats door middel van deling van dit jaarverslag naar de ledenvergadering van schoolvereniging Rehoboth. Dit jaarverslag is ook te vinden op de website van de vereniging.

De samenstelling binnen het bestuur is zodanig dat de belangrijke beleidsgebieden vertegenwoordigd zijn (zoals onderwijskundig, HRM, financiën en communicatie).

Algemeen directeur (AD)

De algemeen directeur is belast met het besturen van de scholen en is eindverantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de vereniging.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR vertegenwoordigt de ouders en het personeel van de zeven scholen. De GMR bestaat uit tien personen, namens beide geledingen en richt zich op bovenschoolse onderwerpen. Zij vergadert minimaal zes keer per jaar. Het Toezichthoudend Bestuur overlegt 2x per jaar met de GMR. De algemeen directeur is bij de meeste vergaderingen van de GMR gedeeltelijk aanwezig, opdat de GMR ook intern overleg kan voeren. De GMR onderhoudt contacten met de medezeggenschap van de scholen (zie jaarverslag van de GMR).

Staf, secretariaat en administratie

De stafmedewerkers financiën en HR adviseren de AD over het te voeren beleid rond financiën, onderhoud en (strategisch) personeelsbeleid. Ook adviseren zij gevraagd en ongevraagd de AD en de directeuren bij de uitvoering van hun taken. Zij volgen, toetsen en beoordelen de resultaten van uitvoering van beleid en rapporteren de bevindingen aan de AD. Waar nodig wordt externe expertise ingehuurd (bijvoorbeeld op het terrein van huisvesting). De directiesecretaresse verleent ondersteunende diensten aan de algemeen directeur, het toezichthoudend bestuur en de stafmedewerkers.

Dialoog en verbonden partijen

Schoolvereniging Rehoboth neemt deel aan diverse netwerken in de gemeente, de regio, de provincie en op landelijk niveau.

Organisatie /groep	Beknopte omschrijving van de dialoog /samenwerking	Actiepunten c.q. ontwikkelingen
Gemeente	Integraal Huisvestingsplan Onderwijs Achterstanden beleid Lokaal Educatieve Agenda w.o. werkgroepen lea-10,lea+10/ Durf	Planning groot onderhoud scholen, huisvesting, nieuwbouw de Driemaster (deelname in werkgroepen en stuurgroep) Zeeheldenwijk, DURF project (middelen gemeente) Vroeg en Voorschoolse Educatie

Organisatie /groep	Beknopte omschrijving van de dialoog /samenwerking	Actiepunten c.q. ontwikkelingen
		Afstemming van gezamenlijke onderwerpen
Basisscholen en voortgezet onderwijs	De Vuurbaak, Reformatorische scholen, Aves, Berechja college, Pieter Zandt College	Onderhouden van goede contacten en afstemming op meerdere niveaus
Speciaal (basis) Onderwijs	Meerdere partners	Goede afstemming, overdracht en volgen van aangemelde leerlingen; Inzet smalle commissie van Rehoboth Kentalis: partner bij de Harmpje Visserschool Zonnebloem: partner bij Pr. Beatrix en brede school de Driemaster Groen van Prinsterer: NT-2, schakelklassen nieuwkomers Bartiméus: partner bij de Cornelis Zeemanschool
Samenwerkingsverband NOP-Urk	Afstemming middelen en ondersteuning voor leerlingen met een ondersteuningsvraag	Middelen SWV onderwijsachterstanden Afstemming orthopedagoog, gedragsspecialist Ondersteuning intern begeleiding
Kinderopvang	Afstemming vroeg- en voorschoolse educatie	Overleg en ondersteuning Jonge Risico Kind
Scope (VIAA, Zwolle)	Integreren van opleiden van pabo studenten in de school	Begeleiding van studenten en mentoren. Bewaken van de kwaliteit van opleiden door bij te dragen aan het curriculum. Inzet interne schoolopleider + werkgroep opleiden
Progressus (De Driestar, Gouda)	Integreren van opleiden van pabo studenten in de school	Begeleiding van studenten en mentoren. Bewaken van de kwaliteit van opleiden door bij te dragen aan het curriculum. Inzet interne schoolopleider + werkgroep opleiden
PO-VO	Aanmelding VO	Afstemmen goede warme overdracht bij het aanmelden/ aannemen van leerlingen van groep 8

Vertrouwenspersoon/ anti-pest coördinator

Alle scholen hebben een interne vertrouwenspersoon die voor zowel leerlingen, ouders als medewerkers aanspreekpunt is voor vragen rond sociale veiligheid in en om de school. De interne vertrouwenspersoon wordt begeleid en ondersteund door de externe vertrouwenspersoon d.m.v. intervisiebijeenkomsten en gesprekken.

De sociale veiligheid op de scholen wordt ook gevolgd door de externe vertrouwenspersoon. Zij is voor leerlingen, ouders, medewerkers en de interne vertrouwenspersoon laagdrempelig bereikbaar.

Op elke school is naast een interne vertrouwenspersoon ook een anti-pestcoördinator aanwezig. Twee keer per jaar is er een bijeenkomst onder leiding van de externe vertrouwenspersoon. Deze bijeenkomsten hebben als doel om casussen te bespreken en te leren van elkaar. Daarnaast worden er actuele thema's besproken. Grensoverschrijdend gedrag en de basiscursus stond dit jaar centraal.

Elke school werkt (preventief) aan (het verbeteren van) de veiligheid op school. Dit jaar zijn er door de externe vertrouwenspersoon geen klachten behandeld. Het veiligheidsbeleid wordt door de preventiemedewerker gevolgd.

Samenvatting van de externe vertrouwenspersoon over 2024

In het jaarverslag geeft de externe vertrouwenspersoon geen inhoudelijke gegevens over de behandelde klachten en of meldingen. Wel geeft zij het aantal behandelde zaken met het onderwerp door, mede om te kijken naar patronen in onveilige situaties en de scholen te helpen dit te voorkomen of op te lossen. Zij geeft ook gerichte adviezen voor de school of op bestuursniveau. De externe vertrouwenspersoon is in 2024 veel ingezet bij de situaties op twee scholen binnen onze vereniging. Daarnaast heeft zij drie intervisiebijeenkomsten geleid, één voor de interne vertrouwenspersonen, één voor de anti-pest coördinatoren en een gezamenlijke bijeenkomst.

Er is op moment van schrijven nog geen evaluatiegesprek geweest met de externe vertrouwenspersoon. Deze staat gepland voor mei 2025.

3. Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

Onze vereniging staat voor 'Geloof in Onderwijs'. De naam van onze schoolvereniging is veelzeggend. In het Bijbelboek Genesis is Rehoboth de naam van een waterbron die Izak heeft gegraven. Dankzij deze bron voelt Izak ruimte. Ruimte om vruchtbaar te zijn in het land. Als wij onze naam eer aandoen, mogen wij ook zo'n bron zijn. Een bron van inspiratie, kennis, wijsheid en ontwikkeling. Rehoboth als naam eer aandoen, betekent dat wij ruimte mogen bieden voor ontwikkeling. Ontwikkeling van leerlingen, ouders, leraren, medewerkers en schoolleiders die aan ons zijn toevertrouwd. We zetten ons in voor de ontwikkeling van een groot deel van de kinderen op Urk en we doen dat met veel inzet, plezier en enthousiasme.

Koersplan

Onze missie is 'Geloof in Onderwijs'. Vanuit onze christelijke overtuiging, dat we God liefhebben boven alles en onze naaste als onszelf, volgen we Jezus na, is de bijbel richtinggevend en bieden we ruimte voor optimaal leren, samenleven en geloven. Het koersplan is in 2024 geactualiseerd. We hebben meer concreet omschreven waar onze ambities liggen, hoe we het onderwijs willen doorontwikkelen en op welke wijze we dat volgen en beoordelen. Ook hebben we nagedacht over de dialoog en verantwoording over de koers, zowel intern als extern. Intern hebben we een nieuw kwaliteitsbeleid vormgegeven met daarin een kalender die ons binnen de organisatie een heldere route van verantwoording én dialoog biedt.

Onze visie is:

Wij werken aan onderwijs dat kinderen voorbereidt op een plek in deze maatschappij, met oog voor groei, eigen talenten en ontwikkeling. We leggen de focus op taal, rekenen en lezen en de brede ontwikkeling van leerlingen met oog voor ieders talent (mede ook als onderdeel van burgerschap).

Ons onderwijs moet leerlingen uitdagen en betekenisvol zijn. Het wordt verzorgd door vakmensen die vanuit gedrevenheid, goed opgeleid en voortdurend in ontwikkeling zijn.

Wij werken vanuit de volgende waarden: eigenaarschap, samenwerking, en vakmanschap. Aan het zichtbaar en merkbaar maken van deze waarden wordt voortdurend gewerkt.

Toegankelijkheid & toelating

We hanteren een open toelatingsbeleid van leerlingen. Wel vindt met ouders met andere levensovertuigingen bij de aanmelding van hun kind een gesprek plaats. Daarin maken wij duidelijk hoe we de identiteit van de school vormgeven en wat we daarin van ouders en leerlingen verwachten.

4. Organisatie

Contactgegevens

Naam: Schoolvereniging Rehoboth
Bestuursnummer: 53015
Adres: Vlaak 14, 8321 RV Urk
Telefoonnummer: 0527 687018
E-mail: bestuurskantoor@rehoboth.nu
Website: www.rehoboth.nu

Directeur school

Onder schoolvereniging Rehoboth vallen zeven scholen. De meeste scholen werken met een aangepast leerstofjaarklassensysteem. Op een van de scholen draaien integratiegroepen binnen een medium arrangement met Kentalis (cluster 2). Op een andere school draaien integratiegroepen in samenwerking met De Zonnebloemschool uit Emmeloord (cluster 3). Ook voor cluster 1 (blinde en slechtziende leerlingen) en voor nieuwkomers (NT-2 schakelklassen) zijn voorzieningen beschikbaar.

De directeur van elke school is belast met de integrale leiding van de school en legt over het totale functioneren van de school verantwoording af aan de AD.

In 2024 vielen de volgende scholen onder het bevoegd gezag van schoolvereniging Rehoboth:

Naam school	Brin	Adres	Postcode	Plaats	Naam directeur
Koningin Wilhelmina	11DO	Almerelaan 16	8321JB	Urk	Mevr. F.A.C. de Horn
De Regenboog	11QD	Boterbloemstr. 23	8321XG	Urk	Mevr. P. Kramer
Cornelis Zeeman	12KH	Middelbuurt 118	8321ZE	Urk	Mevr. D. Hoekstra
Prinses Beatrix	12SU	De Lier 2	8322AK	Urk	Dhr. G. Minzinga – Zijlstra
Groen van Prinsterer	12ZI	Grote Fok 24	8321VW	Urk	Dhr. P. van Slooten
Harmpje Visser	13FF	Clausstraat 2	8322GH	Urk	Dhr. H. Blankestijn (tot 1 augustus 2024) Mevr. A. Moll-Steun en mevr. M. Visser-de Boer (Beide vanaf 1 aug 24)
Frits Bode	21QZ	Nagel 1	8321RG	Urk	Dhr. W. Weerstand

Scholen en leerlingenaantallen

Op de teldatum 1 februari 2024 stonden in totaal 2072 leerlingen ingeschreven. Dat is een lichte stijging t.o.v. 2023. We zien een lichte verschuiving van de leerlingaantallen van de 'oudere' wijken naar de nieuwbouwwijken aan de oostkant van Urk. In de toekomst verwachten we stabiel te blijven.

5. Verantwoording van het beleid

Het Koersplan met daarin het voorgenomen beleid kent vier domeinen:

- **5.1 Onderwijs en identiteit**
 - o 5.1.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- **5.2 Personeel**
- **5.3 Facilitair: middelen en beheer**
- **5.4 Communicatie en beleid**

5.1 ONDERWIJS & IDENTITEIT

► Vanuit de algemene directie werden per kwartaal schoolbezoeken gebracht om te spreken over de ontwikkelingen binnen de scholen en het borgen van het jaarplan. Ook de onderwijsresultaten met de trendanalyses werden besproken tussen de algemeen directeur, de directeuren en intern begeleiders of coördinatoren. Het toezichthoudend bestuur (THB) heeft de scholen ook bezocht en met de MT's en personeelsleden gesproken. Ook is het THB bij een directievergadering aanwezig geweest.

► Directies hanteerden collegiale schoolbezoeken waarbij de profilering van de school of onderwijskundige onderwerpen die centraal staan, getoetst werden. Elke maand werd er een collegiale consultatie uitgevoerd door de directies waarbij onderwijskundige onderwerpen besproken werden. Er is onder meer gesproken over formatieproblemen, individuele intervisie, casussen rondom functioneren van collega's, het vormen van een instroomgroep, de lopende schooljaarplannen en onderdelen van kwaliteitsbeleid. Hierbij is input gegeven en feedback gedeeld.

► Vanuit de samenwerking met de opleiding Scope (Viaa) en ProgeSSus (Driestar) vonden er visitaties plaats bij de opleidingsscholen m.n. op de Frits Bode, de Wilhelmina en Harmpje Visser.

De smalle commissie bezocht waar mogelijk samen met de algemeen directeur de scholen om het onderwijskundige beleid en de zorg van de school in beeld te brengen in relatie met passend onderwijs.

Daarmee kregen zij een beter beeld van de geboden zorg binnen de scholen. De scholen maakten gebruik van de expertise en advisering van de smalle commissie met betrekking tot de zorgvragen van hun leerlingen. Tevens bewaakten we zo als vereniging het proces van een mogelijke doorverwijzing naar het S(B)O of BAO-BAO (horizontale verwijzing binnen Rehoboth).

Brede vorming

► De uitwerking van Burgerschap en het inspectiebezoek in december hebben de notitie opnieuw onder de aandacht gebracht. Zowel de identiteitsnotitie als burgerschapsonderwijs waren onderdeel van de herstelopdracht van de inspectie (bestuurlijk inspectie-onderzoek december 2023) en werden in 2024 opgepakt.

Kwaliteitsbeleid en kwaliteitskalender

In 2024 is het kwaliteitsbeleid en de daarbij behorende kwaliteitskalender opnieuw beschreven en vastgesteld. Beide documenten zijn leidend én ondersteunend in het vormgeven van ons kwaliteitsbeleid op alle niveaus binnen de organisatie.

Koersplan 23-27 2.0

Eén van de aandachtspunten uit het inspectiebezoek was dat het beschreven Koersplan onvoldoende richting gaf en te weinig concreet was.

In 2024 is met veel inzet en aandacht het Koersplan herschreven en voorzien van duidelijke ambities, een beschrijving van hoe we de ambities willen halen én op welke wijze we dat evalueren.

► Ons onderwijs zorgt voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van onze leerlingen. Dat betekent ook dat onze leerlingen kennismaken met breed cultuuraanbod (inclusief muzikale vorming en beweging) op Urk maar nadrukkelijk ook daarbuiten.

De scholen besteden aandacht aan culturele vorming d.m.v. schooleigen cultuurbeleid. Dit is beschreven in het schoolplan. De schoolcultuurcoördinatoren hebben waar nodig onderling contact over de programma's binnen de scholen. Er is geen bovenschoolse cultuurcoördinator.

► Wij hanteren uitgangspunten voor onze ouderbetrokkenheid

Elke school hanteert eigen uitgangspunten voor ouderbetrokkenheid en maakt dat duidelijk bij de intake op schoolniveau. In het jaarverslag beschrijven de scholen hoe ze zijn omgegaan met ouderbetrokkenheid. Een oudercontract wordt niet vastgesteld omdat elke school zijn eigen beleid uitvoert op dit punt. De vereniging hanteert geen oudercontracten.

ICT

We vinden het belangrijk dat leerlingen en personeel goede ICT-faciliteiten hebben om hun werk te kunnen doen. De cyclische vervanging van apparatuur, het up-to-date houden van het netwerk, de beveiliging van onze systemen hebben daarom onze voortdurende aandacht. De grootste investering dit jaar betrof de vervanging van de vaste computers op 6 locaties. Deze en andere vervangingen liggen vast in de begroting. Zo dragen we proactief zorg voor een veilige en stabiele digitale leer- en werkomgeving

Omdat het contract met onze netwerkbeheerder in mei 2025 afloopt, zijn we dit jaar alvast begonnen met een aanbestedingstraject, ondersteund door de Onderwijs Inkoop Groep. Daarbij gaat het om hardware (met uitzondering van Touchscreens) en diensten. Zo hopen we op ruim op tijd een nieuw contract te kunnen afsluiten, met een zo geruisloos mogelijke overgang.

Net als vorig jaar zijn de oplopende kosten voor licenties een belangrijk aandachtspunt. Daarnaast is ook de investering in tijd en geld voor alle werkzaamheden rond het Normenkader IBP een zorg. Er worden steeds meer eisen gesteld aan het onderwijs inzake het gebruik van ICT-middelen, ook wat betreft informatiebeheer en privacy. We zien het belang daarvan in uiteraard. Echter staan tegenover al deze extra eisen geen extra middelen vanuit de overheid voor de bekostiging. Dat betekent, dat we op andere zaken zullen moeten bezuinigen.

Om onze leerlingen voor te bereiden op hun plek in de digitale wereld en onszelf ook voor te bereiden op de invoering van het Curriculum Digitale Geletterdheid zijn we gestart met een Opleiding Specialist Digitale Geletterdheid. Deze wordt verzorgd door Cloudwise. Van elke school neemt tenminste 1 medewerker deel aan deze opleiding. Deze medewerker kan dan binnen de eigen school samen met de directeur van de locatie aan de slag met het verder ontwikkelen van beleid, de scholing van personeel en de vertaling naar het onderwijs aan de leerlingen.

We kunnen constateren, dat we veel zaken al goed op orde hebben. Tegelijk zien we ook, dat we nog belangrijke stappen moeten zetten als het gaat om bewustwording en aanpassing van gedrag rond privacy en digitale geletterdheid. De komende jaren hopen we deze lijn voort te zetten.

Privacy paragraaf:

Visie en ethiek

Vanuit onze christelijke overtuiging zijn we erop gericht dat onze leerlingen kunnen groeien, bloeien en zich ontwikkelen. We werken aan wat nodig is om onze leerlingen goed toe te rusten voor de toekomst, oftewel (digitaal) burgerschap. We verbinden het toekomstgericht onderwijs van vandaag aan de snel veranderende wereld van morgen. Technologie en ICT spelen hierin een belangrijke rol, omdat we leven in een tijd van razendsnelle technologische ontwikkelingen. Dit vraagt van ons een kritische blik en bewuste keuzes op dit gebied. Dit geldt niet alleen voor ons onderwijs, maar ook voor de manier waarop we omgaan met privacygevoelige gegevens van leerlingen, ouders en medewerkers. We hebben de verantwoordelijkheid om dagelijks te werken aan een veilige leer- en werkomgeving, waar vertrouwelijke informatie veilig en zorgvuldig wordt behandeld.

Ontwikkelingen binnen en buiten Rehoboth

Onze organisatie draait om mensen: leerlingen, ouders en medewerkers. Dit gaat gepaard met gegevens en informatie over deze mensen, waarmee we zorgvuldig en vertrouwelijk willen omgaan. Dit stelt eisen aan zowel de digitale omgeving als ons gedrag. De AVG en het Normenkader IBP stellen hiervoor de kaders. In de praktijk ervaren we soms een spanning tussen de wettelijke eisen en de werkbaarheid, evenals tussen efficiëntie en zorgvuldigheid. We zien een trend waarbij steeds meer systemen aan elkaar worden gekoppeld. Wij zijn hierin terughoudend om bewust zicht te houden op wat er met onze data gebeurt en wie er toegang hebben.

Digitale middelen spelen een steeds grotere rol in ons dagelijkse leven, ook in het onderwijs en onze werkprocessen. Dit vraagt om zorgvuldige afwegingen en keuzes. Neem bijvoorbeeld de explosieve toename van het gebruik van AI, vaak zonder dat we het doorhebben. Omdat digitale privacygevoelige informatie steeds interessanter wordt voor commerciële partijen en kwaadwillenden, worden er steeds hogere eisen gesteld aan beveiliging. Dit alles vraagt van ons ook in financieel opzicht steeds grotere investeringen.

Terugblik

Veel administratieve processen en systemen waren verouderd. We hebben een transitie ingezet naar een moderne en efficiënte organisatie. We zijn begonnen met het in kaart brengen welke informatie we hebben, hoe actueel deze informatie is, hoe deze wordt bewaard en wie er toegang moet hebben (zowel intern als extern), wat verwijderd moet worden, etc. Papier dossiers worden gedigitaliseerd, digitale dossiers worden opgeschoond, toegangsrechten worden gecontroleerd en waar nodig aangepast. Protocolen en procedures worden herzien en er wordt gewerkt aan bewustwording van gewenst en ongewenst gedrag als het gaat om omgaan met privacygevoelige informatie. In het kader van het Normenkader IBP zijn we gestart met het onderzoeken van alles wat te maken heeft met informatiebeveiliging en privacy. Op dit moment voldoen we niet aan het gewenste volwassenheidsniveau waar we in 2027 minimaal aan moeten voldoen. Dit zit niet zozeer in de technische veiligheid, maar meer in beleid, procedures, gedrag, verslaglegging, controle en naleving.

Vooruitblik

We zijn bezig om systematisch in kaart te brengen op welke punten we wel en niet aan volwassenheidsniveau 3 (of hoger) voldoen van het Normenkader IBP. Vervolgens stellen we een concreet plan van aanpak op om vóór 2027 op alle punten aan de gewenste eisen te voldoen. Nadrukkelijk besteden we daarbij ook aandacht aan controle en naleving van beleid en procedures en het inslijpen van gewenst gedrag. Hiervoor maken we gebruik van een PDCA-cyclus. In 2025 moeten er duidelijk meetbare stappen gezet zijn.

Risico's en bedreigingen

Maatregelen om informatie te beveiligen en privacy te waarborgen worden vaak als vervelend ervaren. Hoewel iedereen het belang ervan inziet, zorgen de extra handelingen

die gevraagd worden voor irritatie. De verleiding is dan groot om maatregelen te omzeilen. Goede voorlichting en controle van de naleving van afspraken zijn onmisbaar. We zijn een grote organisatie en hebben te maken met veel privacygevoelige informatie. Ook wordt er veel samengewerkt. Voor de kwaliteit van het onderwijs is toegang tot informatie belangrijk, maar uit privacy oogpunt niet altijd wenselijk. Dit maakt dat werkwijzen soms veranderd moeten worden. De motivatie hiervoor is niet altijd aanwezig. Een andere bedreiging is het gebrek aan kennis en het niet bewust zijn van gevaren of risicovol gedrag. Ook de steeds geavanceerdere pogingen door kwaadwillenden om privacygevoelige informatie te bemachtigen of systemen plat te leggen, vormen een voortdurende bedreiging. Door voortdurend te werken aan bewustwording moeten we iedereen binnen de organisatie hiermee om leren gaan.

Profilering

► Elke school van de vereniging heeft een onderwijskundige profilering die aansluit op de doelstelling om thuisnabij onderwijs te bieden. Scholen beantwoorden de vraag: waaraan wil de school herkend worden, waarin wil ze 'extra' goed zijn? We nemen hierin mee waar Rehoboth in herkend wil worden (ruimte) en waar profileren van de school kaders geeft en waarin we samenwerking zoeken.

De scholen werken doelgericht aan een verdere ontwikkeling naar inclusiever onderwijs. Samen dragen we zorg voor zo inclusief mogelijk onderwijs.

► We werken samen met de voorschoolse voorzieningen en ontwikkelen een doorgaande lijn 0 (2) - 12 jaar maar ook is er verbinding in de lijn 12-18 jr.

In het kader van de subsidie VVE (vroegtijdige voorschoolse educatie) was er een beleidsplan waarbij extra onderwijsassistenten ingezet werden voor de groepen 1-2. In 2024 werd dit project afgerond.

Met het oog op het welzijn van de Urker samenleving zoeken en onderhouden wij het contact met maatschappelijke partners, zoals kerken, gemeente, kinderopvang, jeugdzorg en sociaal-culturele organisaties.

Met de gemeente wordt overlegd om DURF binnen het sociale domein vorm te geven. Hier ligt de verbinding met de Lokaal Educatieve Agenda +10, maar ook een doorontwikkeling naar LEA-10 en in 2024 was het thema Rijke Schooldag in voorbereiding. School Maatschappelijk Werk is ingezet en uitgebreid binnen de scholen. Elke school beschikt over begeleiding vanuit SMW. Daarmee komt de koppeling tussen school en de thuissituatie beter in beeld. Hierbij werken we samen met de gemeente en het SWV.

► We dachten verder na over een aanpassing van de schooltijden. We zoeken naar een model dat voldoet aan het onderwijs dat wij willen bieden.

5.1.1 ONDERWIJS & KWALITEITSZORG

Analyse Onderwijsprestaties

Sinds 2023 werken zes van de zeven scholen met de leptoets. Deze keuze had te maken met het goed in beeld brengen van de ontwikkelingsgroei van de leerling. De Pr. Beatrix werkt volgens afspraak met 'Leerling in Beeld' (Cito), maar ook met de IEP eindtoets.

In 2024 hebben de Intern begeleiders en directeurs meerdere workshops gevolgd rondom 'Verdieping van de analysevaardigheden'.

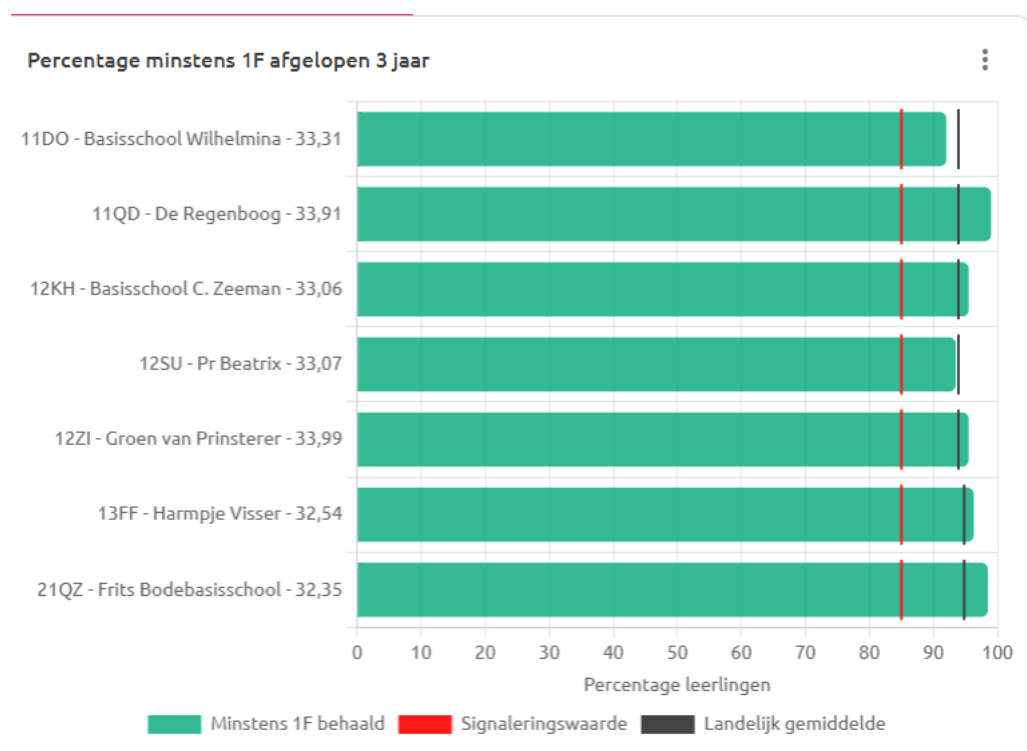
Het onderstaande overzicht geeft een globaal beeld van de onderwijsresultaten van de afgelopen 3 jaar. We blijven boven de ondergrens van de inspectienorm, maar weten dat meerdere teams alert moeten blijven voor de vakken rekenen, taal en (begrijpend) lezen. De scholen gebruiken daarbij een interne kwaliteitskaart. Alle scholen stellen meerdere keren per jaar een trendanalyse (volgens een gezamenlijk model) op met daarbij de aangepaste ambities en doelen.

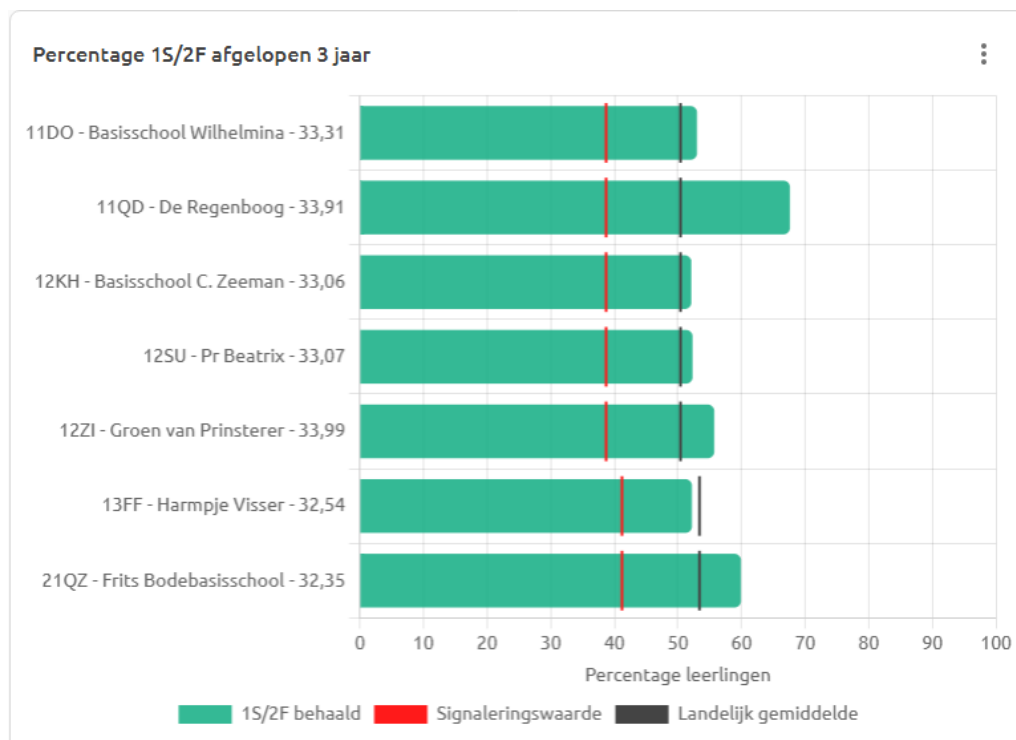
De scholen geven in hun schooljaarverslagen én de schoolgids een beeld van de onderwijskwaliteit. Het gaat met name om de vakken rekenen, taal/spelling, (begrijpend) lezen en burgerschap. Bij meerdere scholen zagen we de rekenresultaten weer stijgen, soms mede na de aanschaf van een nieuwe methode. Er is gezamenlijk gekeken naar het rekenaanbod en we zien dat de uitstroom op 1S niveau toenam. We zijn hier blijvend attent op.

Verdere ambities zijn: het doelgericht formuleren van schoolambities, verenigingsbrede ambities en deze koppelen aan een jaardoel om daarmee een goede verbinding te leggen met het schoolplan.

2022 -2024 driejarig overzicht

Percentage minstens 1F afgelopen 3 jaar

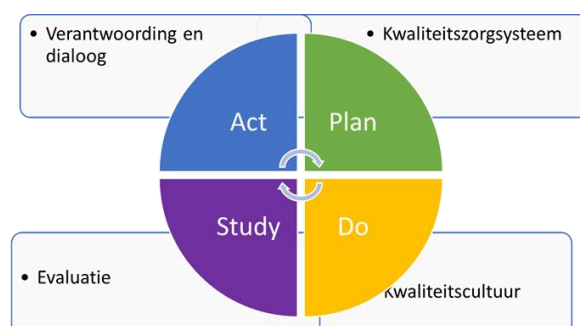




Kwaliteit

Om de kwaliteit van ons onderwijs verder te ontwikkelen en te borgen is er een aantal keuzes gemaakt die dit stimuleren;

- Verder vormgeven van de kwaliteitszorg en koppeling aan jaardoelen. Dat hebben we beschreven in het kwaliteitsbeleid.
- Verder vormgeven van het cyclisch proces (PDSA) om de kwaliteit in de teams te borgen. De scholen hebben hun opbrengsten steeds beter in beeld en werken planmatig en doelgericht aan verbeterplannen gericht op de resultaten. Er wordt verbinding gelegd met effectieve instructie en sociale vorming in de groep (erkend voelen, veiligheid), maar ook met het curriculum van leraren en de begeleiding van startende leraren (inductiefase Opleiden in de School).
- Verder vormgeven van de interne Rehoboth Academie met thema's/onderwerpen die passen bij de actualiteit of bij de vraag van de leraren.
- Schoolbezoeken door algemeen directeur om een goed beeld te krijgen van het onderwijs en de relatie met het schoolplan /schooldoelen.



zie ook: [Urk - Zoeken](#) | [Scholen op de kaart](#)

Monitoring kwaliteit onderwijs via kwaliteitskaarten en trendanalyses

De trendanalyse is een goed instrument voor het vastleggen van effecten en verbeterpunten:

- Gericht op verbetering en wat het betekent voor het vervolg van het onderwijs
- Trends signaleren in diverse vakgebieden
- Oorzaak interpreteren
- Stellen van ambities. Ook de vraag: wanneer is goed, goed genoeg?
- Vertaling maken naar onderwijskundig beleid (meerjaarlijks en jaarlijks beleid)
- Concretiseren naar praktijk
- Kwaliteitsbewaking/helikopterview

Ambities

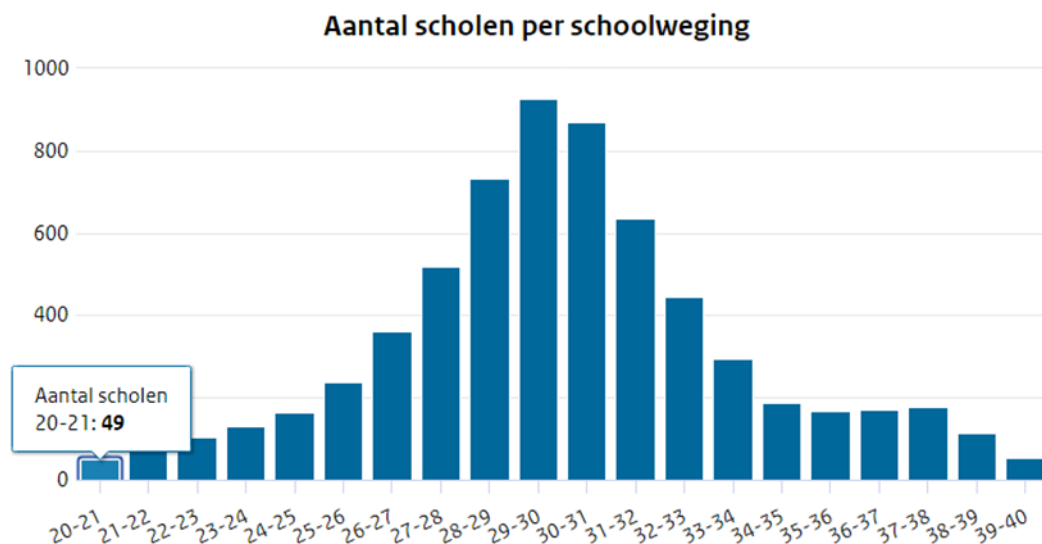
- Verhogen resultaten voor rekenen, taal en spelling boven inspectienorm [zie ook Trendanalyses per school, cyclisch en systematisch werken > leraar doet er toe]
- Burgerschap goed geïntegreerd in het dagelijks onderwijs: [elke leerling doet ertoe en draagt bij aan de maatschappij]
- Inzetten op versterking medewerkers [welzijn /welbevinden, beroepsbeeld eigenaarschap, inzetbaarheid, blijvende en actuele professionalisering, samenwerken]

Kwaliteitsgesprekken

Elk jaar stelt de directeur voor aanvang van het nieuwe schooljaar het jaarplan op. In dit plan formuleert de directeur de verbeterpunten en ontwikkelingsonderwerpen. Het schooljaarplan wordt jaarlijks en tussentijds besproken met de algemeen directeur. Tevens vinden er kwartaalgesprekken plaats over de opbrengsten en kwaliteitszorg binnen de school zowel tussen intern begeleiders als met directeurs.

Schoolweging

De scholen van Rehoboth zitten wat schoolweging betreft in de kolommen 32-33 en 33-34.



Van Passend Onderwijs naar Inclusief Onderwijs

Om de zorgplicht te kunnen realiseren is regionale samenwerking belangrijk. De schoolbesturen voor primair onderwijs in de Noordoostpolder en Urk vormen het SWV Passend Onderwijs NOP-Urk. Ook het speciaal onderwijs is hierin vertegenwoordigd. De laatste jaren zagen we een daling die zich in 2024 heeft voortgezet. Binnen het SWV werken de scholen samen rondom de ambities voor passender en thuisnabij onderwijs.

Door handelingsgericht te werken, waarbij we kijken naar de onderwijsbehoefte van de leerling, kunnen leerkrachten op het juiste niveau onderwijs bieden. Het onderwijsmodel

binnen Rehoboth moet zo flexibel worden dat leerlingen zo mogelijk meer groepsdoorbrekend kunnen werken. De vorm is de keuze van de school zelf. Alle scholen hebben hun onderwijs ondersteuningsprofiel beschreven, dat voldoet aan de minimum afspraken van de schoolbesturen in ons SWV.

In het vernieuwde Koersplan hebben we uitgesproken dat we meer inclusief willen worden.

Middelen samenwerkingsverband (SWV)

Rehoboth is aangesloten bij het SWV NOP-Urk. Binnen het samenwerkingsverband zijn geen bijzondere ontwikkelingen. Al enkele jaren ontvangt Rehoboth vanuit het samenwerkingsverband een budget voor lichte en zware zorg op de scholen. De middelen vanuit het SWV voor lichte zorg worden ingezet voor invulling van uren interne begeleiding op schoolniveau en de kosten Smalle Commissie.

De middelen zware zorg worden volledig ingezet voor begeleiding en ondersteuning van kinderen met een zorgvraag. Bij de verdeling van de middelen is eerst een bedrag toegekend aan de Prinses Beatrixschool om de integratie van leerlingen met een speciaal onderwijs indicatie te verwezenlijken. Het resterende bedrag werd op basis van het aantal leerlingen verdeeld over de scholen. De inzet is gericht op onderwijsassistentie en leraarondersteuners om leerlingen te helpen.

Integratiegroepen

Integratiegroepen draaien als reguliere groepen mee binnen de school. Ze zijn kleiner en vormen een mix van kinderen met en zonder extra onderwijsbehoeften. Een integratiegroep komt in beeld wanneer voor een leerling de ondersteuning binnen een reguliere basisschoolgroep niet toereikend is. Het onderwijsaanbod van de integratiegroepen wordt samen met de scholen voor speciaal onderwijs bepaald.

Onderwijs aan nieuwkomers (NT2 schakelgroep)

Binnen de schoolvereniging is een NT2-specialist werkzaam (wtf 0,45). Zij begeleidt leraren die leerlingen in de groep hebben die het Nederlands niet voldoende beheersen en Nederlands als tweede taal hanteren. Ook ondersteunt ze leerlingen, waar hiaten zitten in de tweede taal didactiek of die hoog in de stress zitten. Hiervoor is een beleidsplan ontwikkeld dat jaarlijks wordt geactualiseerd. Op de Groen van Prinsterer worden vanaf 09-2023 nieuwkomers en Oekraïense leerlingen opgevangen voor NT2 in de eerste twee jaar van hun verblijf. Deze leerlingen gaan niet meer naar Emmeloord. Deze opvang is een gemeentelijke voorziening. Na de twee jaar gaan de leerlingen naar een basisschool in hun omgeving of in overleg met de NT2-specialist en de Smalle Commissie bij specifieke onderwijsbehoefte. De bekostiging vindt plaats door lumpsummiddelen Groen van Prinstererschool, specifieke bijdrage OCW NT2 leerlingen en bijdragen van de Gemeente Urk (w.o. noodlokalen 2024).

Hoogbegaafdheid

Binnen de vereniging is een ECHA (European Council for High Ability)- specialist of te wel Hoogbegaafdheidsspecialist die de scholen ondersteunt op het gebied van hoogbegaafdheid. Ongeveer vier keer per jaar is er een overleg met de algemeen directeur. Verder wordt zij meerdere keren uitgenodigd bij het directiebestuur om de directies op de hoogte te houden van de ontwikkelingen. Vier keer per jaar woont zij een overleg bij van het samenwerkingsverband. Er is door haar ook een presentatie gegeven over de aanpak van Rehoboth bij het LEA (Lokaal Educatieve Agenda) -10 overleg. Hieruit zijn waardevolle gesprekken ontstaan.

De afgelopen jaren is gebleken dat het extra aanbod buiten de reguliere groep op de meeste scholen goed draait, maar dat het aanbod binnen de groepen nog aandacht vraagt. De scholen gaan de stappen monitoren die gezet zijn om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de leerling.

Wat betreft de ondersteuning is het per school verschillend hoe de ondersteuning wordt ingezet. Dit jaar is er een verschuiving geweest van voornamelijk beleidsmatig naar meer praktijkgericht. De HB-specialist is steeds vaker ingezet bij MDO, observaties en leerkracht-leerlingbegeleiding.

De kenniskring komt ieder jaar drie keer bij elkaar om doelen die gesteld zijn te bespreken. Eén keer per jaar is er een bijeenkomst voor de begeleiders van de interne verrijkingsgroepen.

Vanuit de landelijke subsidie die ontvangen is voor hoogbegaafdheid, zijn een aantal zaken gerealiseerd of in gang gezet:

- Naast de huidige Prismaklas voor groep 7/8 is een extra klas gerealiseerd voor de groepen 5 en 6. Dit is een bovenschool aanbod dat geldt voor alle scholen van Rehoboth en leerlingen vanuit de Vuurbaak.
- De leerkracht van de nieuwe klas volgt de RITHA (Radboud International Training on High Ability)-opleiding tot ECHA-specialist.
- Er een ouderavond over hoogbegaafdheid georganiseerd voor ouders en belangstellenden. De opkomst voor deze ouderavond liet zien dat het leeft onder ouders en dat het belangrijk blijft om begaafdheid onder de aandacht te houden.

Overige ontwikkelingen

In het afgelopen jaar hebben meerdere scholen gekozen voor een nieuwe rekenmethode omdat een afvlakking of daling van de rekenresultaten zichtbaar werden. De rekencoördinatoren en intern begeleiders hadden daarvoor ijkpunten opgesteld. De taalkant heeft zich positief ontwikkeld.

De voorbereidingen van een nieuw schoolgebouw in de Zeeheldenwijk biedt perspectieven voor een nieuw onderwijsconcept en een ontwikkeling van passend naar inclusief onderwijs. De oplevering wordt eind 2025 verwacht.

In 2024 heeft De Driemaster grote stappen gezet in de ontwikkeling van een integrale samenwerking tussen onderwijs, speciaal onderwijs en opvang. Er is een gezamenlijke visie en missie opgesteld en in 2023 en in 2024 door De Zonnebloemschool, Stichting Kinderopvang Urk en Schoolvereniging Rehoboth, doorontwikkeld, met als kernpunten thematisch en groepsdoorbrekend werken, een veilig pedagogisch klimaat en een gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van ieder kind. Dit is uitgewerkt in een beleid voor het jonge kind en voor het ouder kind.

Op juridisch en financieel gebied zijn belangrijke afspraken gemaakt, waaronder een aannamebeleid en een heldere verdeling van de bekostiging tussen de Harmpje Visser en Driemaster. Wat betreft de andere betrokken partijen is al veel werk verzet voor de samenwerkingsovereenkomst en zal dit in 2025 vastgesteld worden en uitgewerkt in een beheer- en exploitatie overeenkomst. De eerste integratieplannen zijn uitgewerkt: vanaf 2026 starten groep 1, 2 en 3 met een maximale samenwerking tussen de doelgroepen. Ook wordt gewerkt aan een unitonderwijsmodel, waarbij kinderen in heterogene stamgroepen leren. De bouw van het nieuwe schoolgebouw is inmiddels begonnen en het inrichtingsplan is in ontwikkeling. Op communicatief vlak is ingezet op naamsbekendheid en ouderbetrokkenheid via een website, informatieavonden en nieuwsbrieven. In 2025 ligt de focus op het afronden van de samenwerkingsovereenkomst, verdere uitwerking van de onderwijsconcepten en de opstelling van een meerjarenbegroting. De Driemaster blijft zich inzetten voor een vernieuwende, inclusieve en toekomstgerichte leeromgeving waarin kinderen optimaal kunnen groeien.

Inspectie

Het vervolg inspectiebezoek aan het bestuur van Rehoboth kreeg gestalte. Het ging om het vierjaarlijks onderzoek op besturing, kwaliteitszorg en ambities. In juni 2024 volgde een vervolggesprek en het vervolgonderzoek vond plaats in september 2024.

Thema's waren;

1. visie, ambities en doelen
2. uitvoering en kwaliteitscultuur
3. evaluatie, verantwoording en dialoog.

Ondanks gedane inspanningen was het oordeel nog onvoldoende en bleven de herstelopdrachten staan. Deze werden in 2024 in diverse geledingen en werkgroepen verder uitgewerkt en vormgegeven.

Internationalisering

In 2025 gaan enkele Rehoboth professionals mee met een reis van Scope naar Amerika, waarbij een internationale samenwerking wordt aangegaan. Er worden professionele leergemeenschappen gevormd om de onderwijspraktijk te onderzoeken, te verbeteren en van elkaar te leren. Deze ontwikkeling gaat in het volgende cursusjaar uitgewerkt worden.

5.2 Personeel

Binnen Rehoboth werken dagelijks honderden professionals samen vanuit diverse invalshoeken en achtergronden. Op de scholen werken leerkrachten, leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten samen in de groepen. Ondersteunend aan hun werk, want kwaliteit wordt in de klas gemaakt, zijn de intern begeleiders, directeurs en het bestuurskantoor. Deze samenwerking vindt plaats in en tussen de scholen van Rehoboth. Daarnaast is er kennisuitwisseling in de gemeente Urk met diverse partijen en professionals. Wij vinden de professionele dialoog belangrijk en organiseren daarvoor diverse bijeenkomsten in de vorm van kenniskringen, vergaderingen en bijeenkomsten.

Algemeen

In 2024 was er sprake van onderbezetting op de afdeling HR, waar de basis flink onder te lijden heeft gehad. Door het vertrek van de HR-adviseur in april en de langdurige uitval van de HR-medewerker is niet datgene gerealiseerd wat voor ogen stond. In de periode van april tot november heeft een interim 2 dagen per week het werk opgepakt, totdat in november de nieuwe HR-adviseur begonnen is.

Strategisch personeelsbeleid

Focus op strategisch personeelsbeleid is een belangrijke voorwaarde voor het organiseren van kwalitatief goed onderwijs en betrokken medewerkers. Het is daarom ook onderdeel van het koersplan. De focus binnen HRM ligt daarbij op professionele ontwikkeling en cultuur, aantrekkelijk werkgeverschap en rolduidelijkheid binnen Rehoboth.

Met betrekking tot de uitvoering heeft het personeel, door middel van de personeelsgeleding gemeenschappelijke medezeggenschapraad (PGMR), inspraak.

Arbeidsomstandigheden

In 2024 lag het ziekteverzuim gemiddeld op 4,2% (exclusief zwangerschap en zwangerschapsgelateerd).

In figuur 5.2.1 staan de kengetallen per duurcategorie per afdeling voor de periode van 1-1-2024 t/m 31-12-2024.

Wanneer er sprake is van langdurige ziekte is dit deels werkgerelateerd, maar veel vaker puur medisch.

Werknemersgroep	Fte	Totaal		Kort (0-7 dagen)		Middel (7-42 dagen)		Lang 1 (42-92 dagen)		Lang 2 (92-182 dagen)		Lang 3 (182-99999 dagen)	
		% ziek	% van totaal	% ziek	% van totaal	% ziek	% van totaal	% ziek	% van totaal	% ziek	% van totaal	% ziek	% van totaal
Rehoboth	182,45	4,20	100%	0,73	17%	0,23	6%	0,61	15%	1,33	32%	1,30	31%
De Regenboog	16,64	1,83	100%	0,63	34%	0,01	1%	0,00	0%	1,19	65%	0,00	0%
C. Zeemanschool	22,24	4,85	100%	1,20	25%	0,15	3%	0,02	0%	3,47	72%	0,00	0%
Prinses Beatrixsch.	36,65	4,13	100%	1,28	31%	0,08	2%	1,37	33%	1,39	34%	0,00	0%
Gr. v Prinsterersch.	17,81	5,67	100%	0,92	16%	0,55	10%	0,86	15%	0,00	0%	3,35	59%
Frits Bodeschool	20,52	3,85	100%	0,46	12%	0,77	20%	0,81	21%	1,81	47%	0,00	0%
H. Visserschool	34,46	2,67	100%	0,40	15%	0,00	0%	0,86	32%	0,08	3%	1,33	50%
Bovenssch. Rehoboth	13,14	4,49	100%	0,53	12%	0,39	9%	0,05	1%	3,51	78%	0,00	0%
Kon Wilhelminaschool	20,49	7,17	100%	0,18	3%	0,22	3%	0,10	1%	0,00	0%	6,66	93%
Driemaster	0,50	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%	0,00	0%

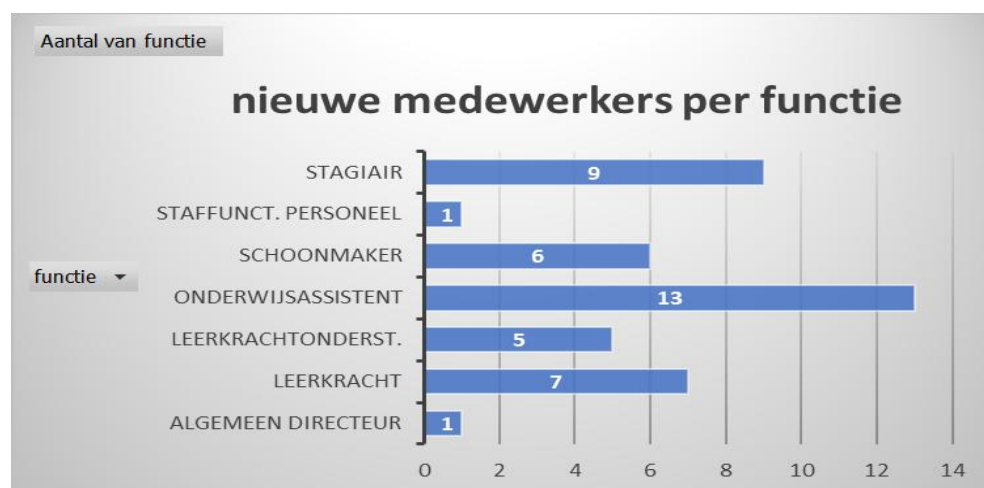
Figuur 5.2.1

Ook in 2024 maakt Rehoboth voor de arbodienstverlening gebruik van de diensten van Perspectief. Er is maandelijks een SMT (sociaal medisch teamoverleg) tussen de verzuimconsulent en de HR-adviseur. Daarnaast zijn er korte lijntjes tussen de directeuren en de verzuimconsulent.

In – en uitstroom personeel

In 2024 zijn er totaal 42 nieuwe medewerkers gestart bij Rehoboth. Zie figuur 5.2.2 voor een overzicht per functie.

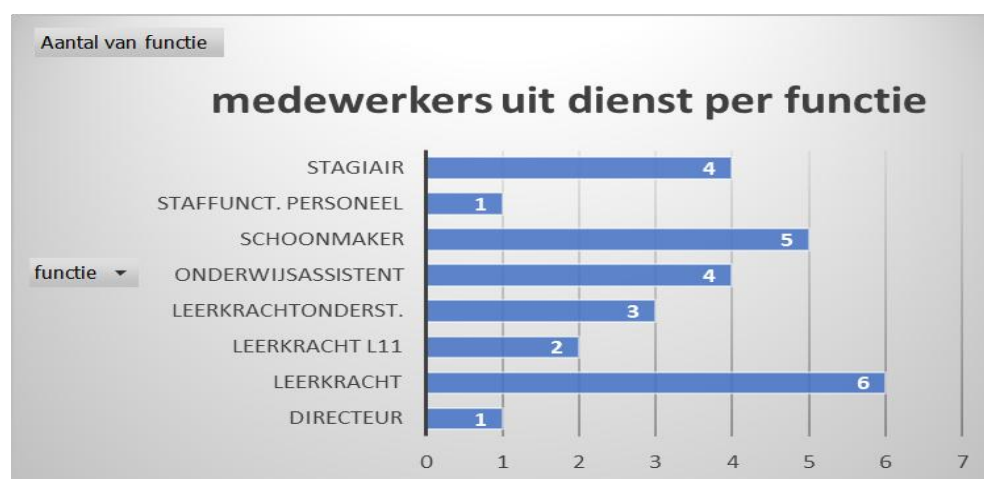
Opvallend zijn hierbij het aantal onderwijsassistenten. Dit betreft tijdelijke aanstellingen die gefinancierd worden vanuit verschillende subsidies.



Figuur 5.2.2

In 2024 zijn er 26 medewerkers uit dienst gegaan bij Rehoboth. Zie figuur 5.2.3 voor een overzicht per functie.

De reden van vertrek lag in pensionering of op eigen verzoek. Daar waar sprake was van het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst is geen van deze medewerkers de WW ingestroomd.



Figuur 5.2.3

Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Schoolvereniging Rehoboth hecht grote waarde aan een veilige leer- en werkomgeving. Conform de wettelijke verplichtingen is het beleid erop gericht dat voor alle medewerkers die werken met minderjarige leerlingen een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aanwezig is vóór de start van de werkzaamheden.

In de praktijk blijkt dat het, ondanks deze uitgangspunten, in enkele gevallen toch voorkomt dat de VOG nog niet beschikbaar is op het moment van indiensttreding. Dit gebeurt vaak in situaties waarin een benoeming op korte termijn noodzakelijk is (bijvoorbeeld vervanging bij ziekte).

De administratie rondom de VOG's van nieuw personeel is integraal gecontroleerd. Bij de 31 nieuwe betrekkingen mist er één VOG. Van de 30 ontvangen VOG's waren er 23 voor de start van de betrekking aanwezig.

Eigenrisicodrager Ziektewet

Rehoboth is eigenrisicodrager van de ziektewet en heeft de expertise hiervan uitbesteed aan Synck/Impuls. In 2024 is er geen instroom in de Ziektewet geweest.

Formatie algemeen

De basis voor de formatie is het aantal leerlingen op 1 februari van het voorgaande jaar (T-1). Het leerlingenaantal in de regio rond Urk neemt verder af. Binnen de gemeente Urk lijkt er sprake van een stabilisatie van het geboortecijfer. Op grond van het opgestelde Integraal Huisvestingsplan (IHP) zien we in de toekomst wel een lichte groei komen door het grote aantal nieuwe woningen die er in de gemeente Urk gebouwd mogen gaan worden tussen 2025 en 2040 (1 600 woningen).

In 2024 is getracht om de vervangingen op schoolniveau vorm te gaan geven. Wanneer dit niet mogelijk bleek, was het bestuurskantoor ondersteunend. Uit ervaring is gebleken dat in periodes van een groot aantal ziekte gevallen op de scholen deze niet opgevangen kunnen worden. Hierdoor is het voorgekomen dat klassen één of enkele dagen geen onderwijs konden ontvangen.

CAO

Op 30 september 2024 hebben de sociale partners een nieuw onderhandelaarsakkoord afgesloten voor de cao PO. Deze nieuwe cao loopt van 1 oktober 2024 t/m 31 oktober 2025. Deze nieuwe cao bevat diverse wijzigingen die van invloed zijn op de salarissen, toelages, functiewaardering, professionalisering en organisatie van het primair onderwijs. Per 1 oktober 2024 heeft er wederom een salarisverhoging plaatsgevonden, ditmaal 4,9%. Verder worden de bindingstoelage en de extra eindejaarsuitkering OOP vervangen door de oktobertoelage.

De bestaande budgetten voor professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid zijn samengevoegd en bieden op die manier meer bestedingsmogelijkheden.

Participatiewet

Vanuit de banenafpraak zet Rehoboth zich in om een inclusieve werkgever te zijn. In 2024 had Rehoboth 3 medewerkers vanuit het doelgroepenregister in dienst en hebben er meerdere externe re-integratietrajecten (met doel om arbeidsritme op te bouwen) uitvoering gekregen binnen Rehoboth.

Naast mensen in loondienst biedt Rehoboth ook aan diverse vrijwilligers een dagbestedingsplek aan, in samenwerking met organisaties als Philadelphia en Omega Groep.

Professionalisering

In de afgelopen periode zijn er verschillende scholingstrajecten uitgevoerd. Het scholingsbudget is toereikend gebleken. Mochten er subsidiemogelijkheden (bijv. de lerarenbeurs) worden geboden, dan worden die optimaal benut. Het betreft onder andere scholing die:

- Verband houdt met de kwaliteitsverhoging van de professional met aandacht voor:
 - De relatie tussen leerlinggedrag, onderwijsbehoefte en leerkrachtgedrag;
 - Het verhogen van het analyserend vermogen;
 - Het handelingsgericht werken binnen het onderwijs passend vorm te geven;

- Gericht is op versterking van het begeleiden van studenten en starters (werkplekbegeleiding)

De schoolleiders hebben zich gericht op verdere ontwikkeling met specifieke aandacht voor scholing op gebied van leiderschap, teamgericht organiseren, ontwikkeling integraal kindcentrum en herregistratie schoolleidersregister PO. Hiervoor zijn de middelen professionalisering schoolleiders ingezet.

In 2024 is er minimaal ingezet op de Rehoboth Academie, vanwege de eerdergenoemde onderbezetting op HR.

Opleiden in de school /inductiefase

Rehoboth kent drie opleidingsscholen, maar ook op de andere scholen kunnen studenten van MBO en HBO terecht voor hun stage. De studenten worden begeleid door mentoren en door de bovenschoolse schoolopleider (wtf 0,6). De schoolopleider (Velon geregistreerd) is betrokken in het netwerk van schoolopleiders en samen met de interne werkgroep opleiden bij het opstellen van het nieuwe curriculum van de PABO-opleidingen. In het afgelopen jaar is verder gewerkt aan de doorgaande begeleidingslijn student, leraar-in-opleiding, en startende leraren. Van belang is om deze leraren daar waar nodig de eerste drie jaar goed te ondersteunen (zgn. inductiefase) om teleurstelling en uitval te voorkomen. Hiervoor worden middelen vanuit subsidie professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders ingezet. Niet alleen leerkrachten, maar ook onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners worden begeleid. In 2024 is gestart met een pilot BBL, waar vier studenten gebruik van maken.

Professionele leergemeenschap (PLG)

Binnen de vereniging werken we met een professionele leergemeenschap (PLG). Het doel van de PLG is het gezamenlijk en systematisch werken aan de verbetering van de onderwijspraktijk door middel van samen leren, reflecteren en onderzoeken. Aan de PLG nemen leraren, schoolleiders en andere onderwijsprofessionals deel. In de PLG worden praktijkvragen onderzocht en gezamenlijke oplossingen ontwikkeld. Zo dragen PLG's bij aan de professionalisering, schoolontwikkeling en een lerende cultuur binnen het team.

5.3 Facilitair (Middelen En Beheer)

Uitgangspunt voor het financiële beleid is een financiële positie die de voortgang van het onderwijs waarborgt. In het Financieel beleidsplan staan onder meer financiële uitgangspunten gedefinieerd, waaronder de ondergrens- en streefwaarden van belangrijke financiële kengetallen.

Per 31 juli 2023 zijn de ontvangsten van NPO middelen gestopt. De scholen kunnen de NPO reserves nog inzetten tot en met schooljaar 2024-2025. Er wordt nagedacht hoe deze middelen in te zetten om het onderwijs te ondersteunen.

► *Conform ons uitgangspunt dat de vereniging het primaire proces centraal stelt, houden wij de overhead zo beperkt mogelijk en zijn de directeuren integraal verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van de scholen.*

De directeuren zijn verder geschoold in het gebruik van financiële programma's om de begroting op te stellen en te volgen. Hierbij worden ze, waar mogelijk, ondersteund en geadviseerd door stafmedewerkers van het bestuurskantoor. We streven ernaar om processen verder te digitaliseren en te vereenvoudigen waarbij eigenaarschap bij de scholen ligt.

► *Op basis van een gedegen meerjarenprognose met daaraan gekoppeld meerjarenformatieplan zorgen we ervoor dat we zo optimaal mogelijk inzet krijgen van onze middelen voor de leerlingen.*

De meerjarenprognoses worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Daarbij is het uitgangspunt dat er zoveel mogelijk geld naar het primaire proces gaat.

► *Op basis van een gedegen meerjarenonderhoudsplanung zorgen we ervoor dat het onderhoudsniveau van al onze scholen goed is en blijft. Duurzaamheid, energieneutraal en 'frisse lucht' zijn daarbij belangrijke basiswaarden.* Het meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Over het algemeen zijn onze scholen up to date en is het onderhoudsniveau op orde. Er is extra aandacht voor het monitoren en afregelen van de ventilaties op scholen. In 2023 en 2024 is, met behulp van Suvis subsidie, gewerkt aan binnenklimaat (ventilaties) van twee scholen. In het nieuwe jaar wordt onderzocht welke software ondersteunend kan zijn voor een gedegen meerjarenonderhoudsplanung.

► *Bovengenoemde meerjarenformatieplan en meerjarenonderhoudsplanung vormen voor een belangrijk deel de meerjarenbegroting, welke leidend is binnen de vereniging. We zijn een gezonde vereniging en het doel is een financieel gezonde vereniging te blijven.*

► In 2021 is een risicoanalyse uitgevoerd om de eigen vermogenspositie te kunnen bepalen. De meerjaren begroting helpt om goed vooruit te kunnen kijken. We zien een bovenmatig eigen vermogen die we graag effectief willen inzetten. Daarvoor wordt beleid ontwikkeld.

► Na een voorbereidende fase van ontwerp en waarin een programma van eisen is opgesteld, prijs- en contractafspraken zijn gemaakt wordt in het 1e kwartaal van 2025 gestart met de bouw van de Driemaster. De brede school biedt straks onderdak aan schoolvereniging Rehoboth, Stichting Kinderopvang Urk en de Zonnebloemschool. Verwachting is dat het gebouw in het voorjaar 2026 in gebruik kan worden genomen.

Investeringsbeleid

► Met ingang van 2024 zijn de verslagleggingsregels voor het verwerken van de kosten groot onderhoud gewijzigd. Schoolbesturen die de voorziening groot onderhoud op dit moment nog opbouwen volgens de zogenaamde egalisatiemethode, zullen een keuze moeten maken tussen het activeren/afschrijven van groot onderhoud en het vormen van een voorziening die per component moet worden opgebouwd. Schoolvereniging Rehoboth past het activeren/afschrijven van groot onderhoud toe. Allereerst heeft de beperking van de administratieve last t.o.v. het vormen van een voorziening de voorkeur. Daarnaast is het

belangrijk dat geld niet onnodig vastligt in een voorziening of reserve, maar dat het wordt ingezet voor het onderwijs. De uitstroom van liquide middelen blijft in beide keuzes gelijk, omdat de onderhoudsuitgaven zelf niet wijzigen.

► Het door de vereniging gewenste inzicht in de uitgaven met een meerjaarlijks patroon wordt verkregen uit het meerjaren investeringsplan (MIP) en het meerjaarlijks onderhoudsplan (MOP).

De MIP's voor meubilair, ICT en leermiddelen worden ieder jaar geactualiseerd. De uitgaven voor meubilair, leermiddelen en onderwijskundige apparatuur en ICT onderwijskundige software en hardware voor rekening van het schoolbudget worden geraamd door de directie van de scholen; de ICT-hardware en overige software door de bovenschools ICT-er. De investeringen voor onderhoud worden geraamd door een de onderhoudsmedewerkers, waarbij ze ondersteund worden door een externe onderhoudsadviseur. De algemeen directeur en de afdeling financiën beoordelen de investeringen.

Treasury

De vereniging hanteert een treasurystatuut. Dit statuut is afgestemd op de regeling beleggen en belenen voor instellingen voor onderwijs en onderzoek en omvat ons financierings- en beleggingsbeleid. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen niet risicovol worden belegd. Er is een voorzichtig financieel beleid gevoerd.

Voor de lange termijn zijn er voldoende liquide middelen beschikbaar. De publieke middelen zijn vanaf medio maart 2021 ondergebracht bij het Ministerie van Financiën (Schatkistbankieren). Schatkistbankieren is risicoarm, geeft een aantrekkelijk en transparant rendement en is flexibel (opname tot 1,2 miljoen per dag) waardoor de benodigde liquiditeit op korte termijn is gewaarborgd.

De stand van zaken m.b.t. de liquide middelen:

	2024	2023	2022
Liquide middelen	€ 4.630.921	€ 5.049.554	€ 5.928.000

Nationaal Programma Onderwijs

Op basis van hun schoolscan zijn de NPO-middelen ingezet in de afgelopen jaren. Deze scan is besproken en vastgesteld met de MR van de scholen. De middelen zijn volledig ten goede gekomen aan de scholen en zij maken hun eigen keuzes voor wat betreft de inzet van de middelen. Er is de afgelopen jaren vooral ingezet op sociaal emotionele ontwikkeling door extra gedragsbegeleiding en op extra personele ondersteuning. In 2024 zijn geen NPO middelen meer ontvangen. In totaal is er € 510.000 uitgegeven, waarvan € 401.000 aan personeel. De totale reserve NPO is eind 2024 € 281.000. Dit kan ingezet worden tot en met 31-7-2025.

De extra interventies van de afgelopen periode hebben geholpen maar zijn eigenlijk langere tijd nodig. Mede daarom hebben een aantal scholen financiële ruimte aangehouden om ook de komende jaren nog extra keuzes te kunnen maken. Met name de klassenverkleining is effectief gebleken evenals de begeleiding op gedrag en executieve functies. Wel wordt in de formatievorming voor het schooljaar 2025-2026 gestuurd op totale personeelskosten van 80% -85% van de totale bekostiging. Op basis van schoolreserves of ontvangen incidentele subsidies kan gekozen worden extra tijdelijk personeel in te zetten.

	Mutaties 2024			
	Saldo 31-12-2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2024
Reserve NPO middelen				
Koningin Wilhelminaschool	164.472	84.162-	-	80.310
De Regenboog	143.303	71.150-	-	72.153
Cornelis Zeemanschool	134.496	88.757-	-	45.739
Prinses Beatrixschool	25.041	55.597-	-	30.556-
Groen van Prinstererschool	96.131	82.893-	-	13.238
Harpje Visserschool	106.710	97.726-	-	8.985
Frits Bodeschool	120.769	30.053-	-	90.715
Totaal reserve NPO middelen	790.923	510.339-	-	280.585

Allocatie van middelen

Door de vereenvoudiging van de bekostiging heeft er een nieuwe manier van werken en verdelen van middelen plaatsgevonden. Het interne allocatiesysteem is tegen het licht gehouden en er zijn veranderingen doorgevoerd. In 2024 is in de begroting gekozen om 84% van de middelen op schoolniveau te boeken en 16% op bovenschools/bestuurkantoor niveau (NPO middelen en SWV middelen 100% op schoolniveau). Eindejaar wordt dit op basis van nacalculatie berekend en aangepast.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Voor de bestrijding van onderwijsachterstanden ontvangen scholen extra bekostiging. Deze extra bekostiging wordt berekend aan de hand van de achterstandsscores van een school. Over 2024 wordt een bedrag van € 795,31 per eenheid achterstandsscore ontvangen. In totaal is € 214.000 aan middelen ontvangen om de onderwijsachterstanden te bestrijden. De achterstandsscore per school wordt bepaald op basis van de door het CBS ontwikkelde achterstandsindicator.

Financiële kaders

In het Financieel beleidsplan staan onder meer de financiële uitgangspunten gedefinieerd, waaronder de ondergrens- en streefwaarden van belangrijke financiële kengetallen. Het Financieel beleidsplan is voor de periode 2019-2023 vastgesteld. Bij de financiële kengetallen vermelden wij de door ons gedefinieerde minimum- en grenswaarden. Deze zijn ook opgenomen in het koersplan. In schooljaar 2025-2026 wordt het financieel beleidsplan herzien.

De belangrijkste financiële kengetallen zijn:

Current Ratio (vlottende activa/kortlopende schulden)

De current ratio geeft aan in hoeverre de instelling op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,75. De vereniging hanteert een grenswaarde van minimaal 1,50.

Solvabiliteit(eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen)

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen en de voorzieningen ten opzichte van het totale vermogen. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de instelling op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,3.

Weerstandsvermogen (eigen vermogen/totaal baten)

Het weerstandsvermogen geeft het vermogen aan om niet-voorziene tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen. Bij toepassing en verankering van het risicomanagement in de organisatie en het goed functioneren van de planning & control cyclus blijven altijd restructuurrisico's achter. Voor het opvangen van de mogelijke financiële

effecten moet het bestuur voldoende weerstandsvermogen hebben of opbouwen. De onderwijsinspectie hanteert geen signaleringswaarde meer (voorheen $< 0,05$). Het bestuur heeft gekozen voor een minimumwaarde van het weerstandsvermogen van 0,1. Dit zal in het nieuwe financiële beleidsplan opnieuw bepaald worden.

Bovenmatig publiek eigen vermogen (rekentool onderwijsinspectie)

Publiek onderwijsgeld moet optimaal aan onderwijs worden besteed en niet onnodig in reserves gaan zitten. Om te kijken of niet grotere financiële reserves aangehouden worden dan strikt genomen voor het voortbestaan nodig is, wordt de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen' gehanteerd. De signaleringswaarde gaat over het publieke deel van het eigen vermogen, dus exclusief privaat vermogen.

Het publiek eigen vermogen komt boven de signaleringswaarde uit als het feitelijk eigen vermogen hoger is dan het normatief eigen vermogen (vermogen dat de vereniging redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen).

Aandeel personeelskosten (personeelslasten/totale lasten)

Personeelslasten vormen de grootste uitgavenpost voor een school. De verhouding van personeelskosten ten opzichte van de totale uitgaven geeft inzicht in hoe efficiënt het personeel wordt ingezet.

5.4 Communicatie En Kwaliteit

Verantwoording en transparantie

Binnen Rehoboth wordt structureel gewerkt aan een transparante communicatie. We hebben voor het onderdeel communicatie en kwaliteit de volgende doelen gesteld:

► *De websites van onze scholen zijn geactualiseerd, uitnodigend en hebben een directe link met VenstersPO. We hanteren een basis van uniformiteit in lay-out om Rehoboth als 'merk' duidelijk zichtbaar te maken. Dit geldt ook voor andere uitingsvormen, waarbij we letten op de AVG.*

Het programma Vensters wordt door de scholen gebruikt om ons te profileren naar externen toe.

De invoering van de privacywet (AVG) heeft ook binnen het basisonderwijs gevolgen. Wij hebben een privacy medewerker (FG-functionaris).

5.5 Huisvesting

Gebouwen

Schoolvereniging Rehoboth beschikt over de volgende gebouwen:

- Zeven schoolgebouwen
- Drie noodlokalen
- Het bestuurskantoor

In principe hebben we alle lokalen nodig voor onze leerlingen. Dit blijkt ook uit het in 2025 vastgestelde Integraal Huisvestings Plan van de gemeente Urk. Uit de capaciteitsanalyse blijkt dat vier scholen met ruimtetekort te maken krijgen in 2026. Verwachting is dat door de komst van de brede school de Driemaster dat de tekorten oplossen.

Het onderhoud van de gebouwen voor de komende jaren is vastgelegd in een meerjarenonderhoudsplan (MOP).

Dit plan bepaalt welke werkzaamheden wanneer uitgevoerd worden. In de loop van het jaar worden voortgangsgesprekken gehouden met de opsteller van het meerjarenonderhoudsplan. In het najaar wordt in samenspraak met de directeuren het plan geactualiseerd. Voor de begroting voor onderhoud in 2024 is gebruik gemaakt van het door Bureau C. Dijkstra opgestelde meerjarenonderhoudsplan voor de jaren 2024 - 2054. Het komende jaar wordt onderzocht welke professionaliseringsslag we kunnen maken op gebied van het meerjarenonderhoudsplan.

Duurzaamheid, milieu en veiligheid

In 2024 zijn de werkzaamheden voor ventilaties/warmtepompen op de Groen van Prinstererschool en Prinses Beatrixschool afgerond. Deze verbetering van klimaat is vanuit SUVIS subsidie van de gemeente deels bekostigd. Het totale project heeft € 1.295.000 gekost en er is € 492.000 aan subsidie ontvangen.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaamheid is een belangrijk thema binnen de MOP. De gemeente heeft onderzoek uitgevoerd en alle gemeentelijke gebouwen zijn in kaart gebracht in het kader van verduurzaming (Routekaart – Verduurzamen gemeentelijk vastgoed Urk). Naar aanleiding van deze rapportage wordt er in het nieuwe Integrale Huisvestingsplan (IHP) en MOP nagedacht over verduurzaming. Ook worden er plannen gemaakt om extra zonnepanelen te plaatsen op de scholen en/of het bestuurskantoor. Geprobeerd wordt voor de duurzaamheidsinvesteringen DUMAVA subsidie aan te vragen. Daarnaast wordt kritisch gekeken naar de verbouw/nieuwbouw plannen in het in 2025 vastgestelde IHP, om geen investeringen te doen in objecten die op korte/middellange termijn verbouwd of vernieuwd gaan worden.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen worden meegenomen in de plannen van de MOP en IHP. Ook de nieuw te bouwen school in de Zeeheldenwijk wordt volgens de nieuwste normen qua duurzaamheid gebouwd.

Op alle scholen vinden jaarlijkse controles plaats op de alarminstallaties, de veiligheid van de speeltoestellen binnen en buiten, brandblussers, noodverlichting en centrale verwarming. Een van onze conciërges is gecertificeerd Inspecteur speelgelegenheden en speeltoestellen en tevens gediplomeerd beheerder brandmeldinstallatie.

Zoals al elders beschreven zet Rehoboth zich vanuit 'Banenafpraak' in om een inclusieve werkgever te zijn. In 2024 had Rehoboth 3 medewerkers vanuit het doelgroepenregister in dienst en hebben er meerdere externe re-integratietrajecten (met doel om arbeidsritme op te bouwen) uitvoering gekregen binnen Rehoboth.

Jaarlijks zijn er herhalingscursussen EHBO/BHV

Brede school de Driemaster

De bouw van de brede school de Driemaster in de Zeeheldenwijk maakt deel uit het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Urk. Daarin zijn afspraken gemaakt over de huisvesting voor de komende jaren (2024-2043).

Er is een gezamenlijk visiedocument voor de school ontwikkeld wat heeft geleid tot een gezamenlijk concept met een breed gedragen visie en een warme samenwerking. Enkele kenmerken zijn; inclusiever denken, benutten van elkaars kwaliteiten, heroverweging van het schoolrooster en meer groepsdoorbrekend werken voor een inclusiever aanbod.

Er is onder leiding van HEVO gestart met het voorontwerp van de Brede School en is in samenspraak met de betrokken partijen tot een passend voorontwerp gekomen dat aansluit op de visie van de Brede School. Daarnaast is een belangrijke stap gezet in de ontwikkeling van de Brede School ZHW vanuit het Ruimtelijk en Functioneel Programma van Eisen naar een voorontwerp van de school. De Brede School wordt gekenmerkt door een centraal hart waar kinderen, onderwijs- en opvangprofessionals en de maatschappij elkaar kunnen ontmoeten. Flexibel ingerichte onderwijsruimtes, overzichtelijke leerpleinen en ruimtes voor zorg, expertise en externe betrokkenen zijn onderdeel van het ontwerp.

Ook is in 2024 door de kwartiermaker voor de Brede School i.s.m. een kerngroep (St Kinderopvang Urk, De Zonnebloem, Rehoboth) gewerkt aan een plan van aanpak om te komen tot een concreet beleid en is samen meegedacht in de voorbereidingen voor de bouw van de nieuwe school.

In 2024 is de naam en huisstijl van de brede school bekendgemaakt: 'De Driemaster'.

Ook heeft in 2024 de aanbesteding plaatsgevonden.

6. Verslag intern toezicht (TZB)

Het toezichthouden bestuur (THB) ziet toe op het functioneren van de organisatie en legt daarover verantwoording af naar de maatschappij via de ledenvergadering en het bestuursverslag. De instrumenten voor het toezicht bestaan onder andere uit de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs (opgesteld door de PO-Raad) en het toezichtskader, opgesteld door het bestuur van de vereniging.

De Code Goed Bestuur kent vier centrale principes:

1. Goed onderwijs voor alle kinderen
2. Verbinding met de maatschappelijke context
3. Het bestuur werkt actief aan professionaliteit van organisatie en zichzelf
4. Integriteit en transparantie.

In het toezichtskader van de vereniging Rehoboth is uitgewerkt hoe deze principes, in combinatie met de wettelijke en statutaire bepalingen, een plek krijgen in het uitvoeren van het toezicht. De samenhang tussen de verschillende gebieden wordt in onderstaande matrix wordt weergegeven:

Strategie	Beleid	Identiteit	Relatie interne belanghebbende	Relatie externe belanghebbende
Bedrijfsvoering				
Informatievoorziening				
Functioneren algemene directie				
Functioneren schoolorganisatie				

Kort gezegd: het THB ziet erop toe dat de onderwijsorganisatie zo is ingericht dat alle kinderen goed onderwijs krijgen en dat hierover op een open en professionele wijze over wordt gecommuniceerd.

• Functioneren THB

Samenstelling

Volgens de notulen van de vereniging bestaat het THB uit minimaal 5 en maximaal 7 leden. In het verslagjaar zijn 2 leden uitgetreden en in de loop van het jaar zijn weer 2 nieuwe leden toegetreden.

De samenstelling van het toezichthoudend bestuur eind 2024 is:

Naam	Rol	Toegetreden	Aftredend	Nevenfuncties (betaald een onbetaald)
M. Romkes	Voorzitter en renumeration	Jun-2018	Jun-2026	Bedrijfsleider Schiava BV Voorzitter VVE Topweg
J.J. Postumus	Secretaris en penningmeester	Jun-2021	Jun-2025	Locogrieffier Gemeente Almere organist bij de Gereformeerde Kerk Urk en de PKN Rutten
G.E. ten Napel – Van den Berg	Commissie onderwijs	Dec-2022	Dec-2026	Teamleider ondersteuning Berechja College

Naam	Rol	Toegetreden	Aftredend	Nevenfuncties (betaald een onbetaald)
K.J. Post	Commissie onderwijs	Jul-2024	Jul-2028	Docent Maatschappijleer en voorzitter MR Berechja College Urk Eigenaar B&B De Reede Urk
E. Hoekman	Renumeratie commissie	Okt-2024	Okt-2028	Senior docent zorg en welzijn; Vaa ~Zwolle Directeur/bestuurder A&L Hoekman beheer, (onbezoldigd) Gids Tourist info

De leden ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden. Deze vergoeding wordt jaarlijks getoetst aan de WNT.

Uitvoering toezicht

In 2024 is het THB zes keer in een reguliere vergaderingen bijeengekomen, daarnaast is een extra vergadering gehouden. In deze extra vergaderingen is aanvullende informatie verstrekt over de inspanningen naar aanleiding van het inspectiebezoek en het integraal huisvestingsplan (IHP). Het THB heeft een keer samen vergaderd met de GMR. Er is een keer zonder de algemeen directeur (AD) vergaderd waarin het eigen functioneren is geëvalueerd. In de reguliere vergaderingen worden de onderwerpen van uit de jaaragenda behandeld. Op deze manier worden de wettelijke taken geborgd.

Elk jaar weegt het THB tegenstrijdige belangen af, waarbij de hoofd- en nevenfuncties van de leden in de vergadering worden geactualiseerd en worden beoordeeld op de kans op onverenigbaarheid, respectievelijk mogelijkheid van belangentegenstellingen. Dit gebeurt bij het opstellen van het bestuursverslag. Per situatie wordt beoordeeld wat de impact van tegengestelde belangen kan zijn en wordt op basis daarvan actie ondernomen.

De toezichthouders verzamelen hun informatie op basis van de rapportages van de AD, werkbezoeken die op de scholen worden gedaan en de interne communicatie waarvan het bestuur kennis neemt. Daarnaast vergaderd het THB twee keer per jaar tezamen met de GMR waarbij samen de agenda wordt bepaald.

• Functioneren algemene directie

Relatie intern toezicht en bestuur

Het dagelijks bestuur van de vereniging is statutair overgedragen aan de AD. Het THB vervult het intern toezicht. Het THB houdt zich als intern toezichthouder bezig met de wettelijke en algemene toezichthoudende taken. Het dagelijks bestuur, de AD, houdt zich bezig met de bestuurlijke bevoegdheid en is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding binnen de vereniging. Daarbij is de samenwerking tussen AD en THB een steeds in beweging zijnde uitwisseling tussen verantwoorden en oordeelgeven, perspectief verbreden en concretiseren. Ieder heeft hierin zijn rol en verantwoordelijkheid, het bestuur geeft leiding aan de vereniging en het toezicht krijgt vorm vanuit betrokkenheid en adviseren en sparren. Beide partijen dragen samen de eindverantwoordelijkheid.

In samenspraak met de AD zijn doelstellingen bepaald en deze worden gemonitord in de periodieke gesprekken tussen het THB (sparringen), de bestuursvergaderingen, de functioneringsgesprekken en de werkbezoeken. Jaarlijks wordt door de renumerationcommissie en de algemeen directeur de doelstellingen geëvalueerd en bijgesteld.

Rol als werkgever

De renumeratiecommissie van het THB heeft twee maal per jaar een overleg met de AD over de zaken die hem bezighouden en de manier waarop hij omgaat met de dynamiek in de organisatie. De leden van het THB staan de AD gevraagd en ongevraagd met adviezen bij. Daarnaast kan de AD desgewenst externe ondersteuning vragen. Jaarlijks wordt een functioneringsgesprek gevoerd.

Ontwikkelingen 2024

Bij aanvang van het kalenderjaar 2024 werd de vereniging bestuurd door een interim directeur, de heer Teunis. Er is een wervingsprocedure voor een nieuwe AD gestart met ondersteuning van een wervingsbureau. Dit heeft geresulteerd in de benoeming per 1 april 2024 van heer Krooneman als algemeen directeur.

De heer Krooneman is per 1 mei begonnen met zijn taak. De overdracht is georganiseerd en vormgegeven door de interim directeur. Half oktober is de heer Krooneman uitgevallen wegens ziekte en is de heer Teunis weer tijdelijk ingesprongen tot eind 2024 de heer Eilander als interim directeur is aangesteld. Hij heeft de dagelijkse leiding van de vereniging en ondersteund de heer Krooneman tijdens de re-integratie.

Deze wisselingen hebben waren onvoorzien en er is getracht de besturing van de vereniging continuïteit te bieden. Waarbij niet voorkomen kan worden dat de vereniging er last van heeft maar het THB heeft in alle stappen geprobeerd dit ongemak tot een minimum te beperken.

• Functioneren schoolorganisatie en bedrijfsvoering

In de vergaderingen van het THB zijn de volgende onderwerpen besproken:

Onderwijs

Begin dit jaar kwam de onderwijsinspectie met haar rapport en de herstelopdracht. Er is een werkgroep opgericht waarin het oordeel is geanalyseerd en een plan van aanpak is opgesteld. De onderdelen van dit plan zijn uitgewerkt en ingevoerd. Dit traject is begeleid vanuit de PO-Raad. Het THB is gedurende dit traject voortdurend geïnformeerd en heeft actief deelgenomen aan de actiepunten die zijn uitgevoerd.

Het THB is aanvullend geïnformeerd over onderwijsresultaten, jaarplannen en ontwikkelingen.

Financiën

Er zijn door de penningmeester verschillende keren, naast de vergadering, overlegd met de controller. Op de vergadering waarop de jaarrekening is besproken heeft de accountant toelichting gegeven. Het accountantsverslag en de opvolging hierop is besproken. Het functioneren van de accountant wordt tenminste elke vier jaar geëvalueerd, dit is voor het laatst gedaan in 2023.

Belangrijkste punten waren de verantwoording van de afbouw van het eigen vermogen, de afwikkeling van de NPO gelden en het verwerken van groot onderhoud. In dit kader ging de aandacht bijzonder uit naar het voldoen aan wet- en regelgeving (onder andere WPO en subsidieregelingen) waaraan scholen in Nederland zich moeten houden. Zo heeft het THB toegezien op de rechtmatige verwerving en besteding van de publieke middelen. Voor zover zij hebben kunnen beoordelen is door Rehoboth een deugdelijke administratie en verantwoording opgesteld om dit te borgen. Op grond hiervan is geconcludeerd dat de inkomsten (lumpsum, specifieke subsidies en overige bijdragen) rechtmatig zijn verkregen, ze zijn ingezet voor het bereiken van de onderwijskundige en professionele doelen en hebben bijgedragen aan het bevorderen van de onderwijskwaliteit, personeelsontwikkeling, leerlingondersteuning en een veilige leeromgeving.

Er zijn geen aanwijzingen van onregelmatigheden of van onrechtmatigheden. Het THB is zich ervan bewust dat ze beperkt in haar zicht op de inhoud en dat ze haar oordeel voor een belangrijk deel vestigt op de administratie en het kwaliteitssysteem van de vereniging. Deze beperking wordt geminimaliseerd door de interne overleggen met het managementteam, stafmedewerkers, GMR en het oordeel van de accountant. De bevindingen van het THB

worden ondersteund door de verklaringen van de accountant en het door hem gepresenteerde accountantsverslag.

In de juni-vergadering is de jaarrekening goedgekeurd. Daarnaast is in die vergadering het bestuursverslag besproken en beoordeeld. In de begroting is vastgesteld in de december vergadering.

Het stafbureau ondersteunt de scholen in de bedrijfsvoering en voert de administratie. Hier zijn processen vastgelegd voor inkoop, aanbesteding, contractbeheer en subsidiegebruik. Deze zijn zodanig ingericht dat risico's op ondoelmatige of onrechtmatige uitgaven worden geminimaliseerd. Het THB stelt op basis hiervan vast dat activiteiten en uitgaven bijdragen aan het voldoen aan de maatschappelijke opdracht en de verwachting van ouders en overheid.

Gebouwen

De ontwikkeling van de nieuw te bouwen school in de Zeeheldenwijk heeft ook dit jaar een plek gehad op de verschillende vergaderingen. Aandacht ging uit naar de samenwerking met andere partijen, inschrijven op brin-nummer en er is een naam en logo gekozen.

Het bestuur (toezichthouders en algemeen directeur) heeft overleg gevoerd met de Gemeente over het vast te stellen IHP. De besluitvorming rond het al of niet verplaatsten van de Regenboog school en de consequenties hiervan is zorgvuldig uitgevoerd en beschouwd.

HRM

De directeur van de Harmpje Visser School is met pensioen gegaan. Het heeft twee directeurs benoemd, die samen de plek van de vertrekkende directeur innemen. Verder is aandacht geweest voor voldoende bemensing op bestuurskantoor, ziektes en voldoende vervanging. Er is kennis genomen dat er klachten waren ingediend en de afhandeling is gemonitord.

ICT

Er is een aanbestedingstraject voor leermiddelen uitgevoerd. Het THB heeft kennis genomen van de procedure en de gunning. Daarnaast zijn de AVG documenten op orde gebracht.

Koersplan

Naar aanleiding van het rapport van de onderwijsinspectie is het koersplan, waarin de meerjarig strategische koers is uitgezet, opnieuw geëvalueerd en aangepast. Hierin heeft een afvaardiging van het THB actief deelgenomen. Het nieuwe koersplan is besproken met de AD en de werkgroep, we hebben het beoordeeld en de actiepunten worden meegenomen in de agenda.

7. GMR

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de GMR van de schoolvereniging Rehoboth over het jaar 2024. Zoals gebruikelijk heeft de GMR het afgelopen jaar verschillende onderwerpen besproken die door de directie bovenschools of toezichthoudend bestuur zijn ingebracht ter besluitvorming, ter advisering of ter kennisname. Daarnaast heeft de GMR zelf ook initiatief genomen om onderwerpen aan de orde te stellen.

Het doel van de GMR is om beleidsmatige beslissingen van de directie bovenschools te toetsen op hun uitwerking in de verschillende scholen. Met deze toetsing wil de GMR, de belangen behartigen van zowel de ouders als het personeel, ten behoeve van christelijk en goed onderwijs voor de kinderen die aan de zorg van de schoolvereniging worden toevertrouwd. De GMR is een transparantie commissie, die bereid is verantwoording af te leggen rondom de besluitvorming. Daarnaast nodigen wij u uit, om uw constatering, vragen of zorgen met ons te delen.

2024 was een jaar van overgang en ontwikkeling. De komst van een nieuwe algemeen directeur, de uitwerking van de herstelopdracht van de inspectie, het koersplan en het personeelsvraagstuk vormden belangrijke thema's. In dit verslag wordt een overzicht gegeven van de vergaderingen, thema's en ontwikkelingen die in 2024 aan bod kwamen.

Namens de GMR,

Henk Bakker
Voorzitter GMR
Urk, februari '25

De GMR

Naast de MR (medezeggenschapsraden) is er dus een GMR. Terwijl de MR de belangen behartigt van de individuele scholen, opereert de GMR schoolvereniging breed. De verantwoordelijkheid en taakverdeling van de GMR wordt gezamenlijk gedragen.

De GMR:

- Beslist mee over belangrijke zaken op school overstijgend niveau.
- Luistert naar reacties en problemen van de achterban om dit te betrekken bij hun advies- en instemmingsbevoegdheid.
- Verkrijgt informatie om op de hoogte te zijn en te blijven van veranderingen en ontwikkelingen binnen de vereniging.
- Maakt de wensen van de achterban kenbaar aan de algemeen directeur.
- Krijgt voldoende scholing om haar taak uit te voeren.

De Wet Medezeggenschap Onderwijs (WMO)

In deze wet zijn de wettelijke kaders voor medezeggenschap op scholen geregeld. Afgeleid van dit wettelijk kader zijn de belangrijke werkdocumenten Reglement MR en Reglement GMR. Deze documenten bieden zowel de MR als de GMR hulp bij alles wat zij ondernemen.

Kort samengevat heeft de GMR hierdoor:

- Recht op overleg met de algemene directie.
- Adviesrecht en instemmingsrecht bij belangrijke besluiten op thema's uit de WMO.
- Initiatiefrecht over zaken waarvan de GMR vindt dat deze binnen de vereniging aan de orde gesteld moeten worden.
- Recht op het ontvangen van informatie over zaken die van belang zijn voor alle scholen binnen de vereniging.

Samenstelling

Om efficiënter en professioneler te kunnen opereren, werkt de GMR vanaf 2018 met portefeuilles. De portefeuilles zijn geënt op het Strategisch Beleidsplan van Schoolvereniging Rehoboth. Daarom is er besloten om vacatures van de GMR niet automatisch meer vanuit de MR op te vullen maar op basis van ervaring. Bij verkiezingen is, wat betreft de profielschets, de portefeuille die vacant komt leidend. Het proces en de uiteindelijke beslissingsbevoegdheid, ligt wel bij de gezamenlijke MR. De informatievoorziening aan de MR zal plaatsvinden d.m.v. notulen van de GMR-vergaderingen, of, indien nodig, via gezamenlijk overleg. Komende jaren zal moeten blijken of de gekozen organisatie voldoet.

Portefeuilles

De verdeling van de portefeuilles ziet er als volgt uit:

Naam	Ouder, Personeel	Benoemd	Namens	Portefeuille
Henk Bakker	Ouder	2018	Kon. Wilhelminaschool	Voorzitter
Antje Bakker	Ouder	2024	Kon. Wilhelminaschool	Secretaris
Alie Loosman-Zwaan	Leerkracht	2019	Cornelis Zeeman	Personeel
Hendrike de Hondt	Leerkracht	2024	Groen v Prinsterer	Communicatie & Kwaliteit
Peter van Haaften	Ouder	2022	Wilhelmina	Middelen en Beheer
Johan Gorter	Ouder	2024	Frits Bode	Onderwijs en Identiteit
Anke Romkes-Bakker	Ouder	2020	Wilhelmina	Middelen en Beheer
Vacature	Leerkracht	2024		Onderwijs en Identiteit
Johannes Fleeer	Leerkracht	2022	Cornelis Zeeman	Communicatie & Kwaliteit
Vacature	Leerkracht	2024		Personeel

Werkwijze

Het dagelijks bestuur van de GMR (voorzitter en secretaris) maakt voor de GMR-vergadering een concept agenda op. In een overleg met de algemeen directeur, worden er punten vanuit het bestuursgebouw aan toevoegt. Ongeveer twee weken voor de GMR-vergadering staat de benodigde informatie op SharePoint. De vergaderingen zijn in beginsel openbaar. Aan het begin van elke vergadering is de algemeen directeur aanwezig om de punten, die ingebracht zijn vanuit het bestuursgebouw, toe te lichten. Vervolgens verlaat de directeur de vergadering en gaat deze over in een interne GMR-vergadering. De notulen van de gehele vergadering worden toegezonden naar alle leden van de GMR, de voorzitters van de MR en de Algemene Directie.

Zittingsduur

Om de onafhankelijkheid te kunnen borgen is de zittingsduur voor zowel MR als GMR in principe vier jaar. Daarna kan besloten worden tot een verlenging met 4 jaar als het merendeel van de MR akkoord gaat.

Taakuren

Personeelsleden krijgen 100 taakuren voor hun deelname aan de GMR. Wanneer een personeelslid de functie van secretaris vervult, krijgt die 120 taakuren.

OPR-raad

De ondersteuningsplanraad (OPR) is een speciale medezeggenschapsraad van een samenwerkingsverband. In de OPR zitten ouders, personeel en, in het voortgezet onderwijs,

ook leerlingen. Via de OPR hebben zij instemmingsrecht op het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband. In dit plan staan onder meer de afspraken van het samenwerkingsverband over de basisondersteuning. Dit is de ondersteuning die alle scholen in het samenwerkingsverband bieden. Ook staat erin welke leerlingen een plek kunnen krijgen in het (voortgezet) speciaal onderwijs en wat de verdeling van het geld is. De leden van de OPR worden afgevaardigd door de medezeggenschapsraden van de scholen, maar zij hoeven zelf niet in de MR te zitten. Daarnaast kan de OPR gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen over alle zaken die te maken hebben met de uitvoering van het Ondersteuningsplan.

De zittingsduur in de OPR-raad is 4 jaar. De afgevaardigde van schoolvereniging Rehoboth is op het ogenblik een ouderlid: Hilde Romkes. Haar termijn loopt af in juli 2027. Daarna zal een personeelslid de schoolvereniging vertegenwoordigen.

Het samenwerkingsverband waar schoolvereniging Rehoboth deel vanuit maakt bestaat uit: Eduvier, De Zonnebloemschool, Klimboom, Aves, Accretio, Twijn.

Vacatieregeling

Er is een vacatieregeling voor de oudergeleding van de GMR en OPR. Deze is bepaald op €30,00 per bijgewoonde vergadering. Wanneer een ouderlid de functie van secretaris heeft, bedraagt de vergoeding €45,00 per bijgewoonde vergadering.

Professionalisering

Ook in 2024 wordt, na inventarisatie bij de MR'en en de GMR, een cursus aangeboden aan de nieuwe leden. Deze cursus is erop gericht om nieuwe leden informatie te verschaffen over de rechten en plichten van de medezeggenschapsraden. De cursus wordt verzorgd door Verus.

Aandachtspunten 2025:

Inspectie & Koersplan

Nazorg en borging van het koersplan in aanloop naar en na het inspectiebezoek in februari.

Personeel & HR

Behoud van personeel, aandacht voor werkdruk, stagiaires en duidelijke HR-afspraken (o.a. vergoedingen, gymleraren).

Communicatie & Vertegenwoordiging

Verbetering van communicatie richting MR en achterban; actieve werving voor openstaande GMR-zetels.

Zeeheldenwijk (Driemaster)

Blijven meedenken over de positionering, inrichting en personele invulling van de nieuwe school.

Begroting & Financiën

Toezicht houden op personeelslasten, inzet subsidies en structurele financiële gezondheid.

Huisvesting (IHP)

Aandacht voor noodgebouwen en betrokkenheid bij gemeentelijk overleg over het IHP.

Agendapunten - 2024

De GMR kwam in 2024 samen op de volgende data:

- 22 januari
- 15 april
- 13 mei (gezamenlijk GMR-MR)
- 17 juni
- 16 september
- 14 oktober
- 9 december

Naast deze vergaderingen waar de voltallige GMR aanwezig is, zijn er ook portefeuille vergaderingen waarin specifieke zaken besproken worden. In oktober en december zijn de portefeuillehouders Middelen en Beheer samengekomen met de financiële mensen van de Rehoboth Vereniging om de begroting te bespreken.

De volgende punten zijn besproken op de verschillende vergaderingen:

1. Inspectie en Koersplan

Het inspectierapport van begin 2024 legde verschillende verbeterpunten bloot, waaronder:

- onvoldoende toezicht door het bestuur;
- onduidelijkheid over de aansturing en borging van expertise;
- behoefte aan concrete trendanalyses en ambities;
- actualisatie van identiteitsnotitie en beleidsdocumenten.

De GMR werd meegenomen in de uitwerking van de herstelopdracht. Onder leiding van de nieuwe (ad interim) algemeen directeur is gewerkt aan een herzien koersplan, met aandacht voor kwaliteitszorg, monitoring en borging.

2. HR en personeelsbeleid

Een terugkerend thema was het personeelstekort. Er zijn suggesties gedaan voor het behoud van stagiaires en onderwijsassistenten, zoals:

- extra beloning of opleidingsvergoeding;
- duidelijke aansturing en begeleiding;
- aantrekkelijk werkgeverschap via traineeships en de Rehoboth Academie.

De GMR vroeg aandacht voor reiskosten, vergoeding telefoongebruik, attentieregelingen en gymleraren. HR gaf in december een presentatie over de toekomstplannen.

3. Huisvesting en IHP

Er is gesproken over de staat van noodgebouwen (Cornelis Zeeman, Groen van Prinsterer). De GMR uitte zorgen over veiligheid en klimaatbeheersing. Er is contact met de gemeente over het IHP (Integraal Huisvestingsplan), met aandacht voor de groei van sommige locaties. Voor de Driemaster in de Zeeheldenwijk is de oplevering gepland in 2026. De school wordt vormgegeven als een cluster 3-school.

4. Begroting en NPO-middelen

In de vergaderingen van oktober en december werd de begroting besproken. De personeelslasten liggen met 91% hoger dan het landelijke gemiddelde. De GMR benadrukte het belang van investeren in personeel. De inzet van NPO-middelen werd bewaakt, mede omdat niet-bestede middelen per 31 juli moesten worden teruggestort.

5. Onderwijstijd en lestijden

Er is gesproken over schooltijden (voorstel: kwartier eerder starten/langer pauze) en het invoeren van een continuïteitsrooster. De GMR gaf aan dat wijzigingen goed afgestemd moeten worden met personeel (2/3 instemming) en ouders.

Vanaf 2025 wil de vereniging overstappen naar een nieuw urenmodel (van 25/25,5 naar 23,75/24,5). De GMR volgt dit kritisch met het oog op onderwijskwaliteit.

6. Cursus, reglementen en statuten

Op 17 oktober volgde een deel van de GMR een cursus van Verus. Ook het reglement en het statuut van de GMR zijn herzien. De GMR werkt samen met Verus aan actualisatie en legitimiteit van besluitvorming.

7. Samenwerking met MR en communicatie

De samenwerking met de MR'en is geïntensiveerd. In mei vond een gezamenlijke vergadering plaats. Er is behoefte aan betere toegang tot SharePoint voor ouderleden van de MR. De GMR wil in 2025 één keer per jaar een nieuwsbrief sturen naar ouders/personeel met een toelichting op haar rol en activiteiten.

8. Overige aandachtspunten

- Arbo-gerelateerde zaken (airco's, klimaatbeheersing) blijven terugkomen.
- Communicatie met het toezichthoudend bestuur werd besproken; er is behoefte aan gezamenlijke agenda's en overleg.
- De GMR nam deel aan de sollicitatiecommissie voor de algemeen directeur en denkt mee over de kwaliteitsmedewerker.
- De vergoeding voor ouderleden is verhoogd naar €50 per vergadering.

Interne punten:

Verkiezingen / punten bepalen / evaluatie / declaraties / cursus Verus / koersbepalende overleggen m.b.t. koersplan en andere beleidsdocumenten

8. Continuïteitsparagraaf

Rehoboth is een financieel gezonde organisatie. Daardoor is de organisatie in staat om een jaar met een ruim negatief resultaat af te sluiten.

Op basis van de begroting 2024 was de formatie op orde, totdat bleek dat de loonsverhoging van 10% per 1 juli 2023 niet in de rekenmodellen van het begrotingsprogramma waren opgenomen. Er is dus gerekend met lagere loonkosten waardoor leek dat de formatie op orde was. Naderhand bleek dat de werkelijke loonkosten ruim 10% hoger lagen. Direct bijsturen gaat niet omdat er veelal gewerkt wordt met contract per schooljaar. Pas bij het realiseren van het formatieplan schooljaar 2025-2026 kan bijgestuurd worden op de formatie.

8.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen	2072	2081	2116	2046	2048
Personeel					
- Directie/bestuur	8,24	7,83	7,83	7,83	7,83
- Personeel primair proces	154,45	147,80	148,00	146,00	146,00
- Ondersteunend pers.	15,91	16,44	17,00	17,00	17,00
Totaal fte	178,60	172,07	172,83	170,83	170,83

De belangrijkste indicator voor het berekenen van de rijksbijdrage is naast het aantal scholen uiteraard het leerlingaantal. Het is van groot belang dat schoolvereniging Rehoboth over actuele leerlingenprognoses beschikt. Tot en met 2026 kan zelf ingeschat worden door de scholen o.b.v. huidige leerlingaantallen en nieuw ingeschreven leerlingen. Vanaf 2026 is aangesloten op de meest recente prognose uit integraal huisvestingsplan gemeente Urk (2021). Op dit moment bezoekt ongeveer 68% (2 072 van 3.050) van alle Urker leerlingen in de basisschoolleeftijd een school van schoolvereniging Rehoboth.

8.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	realisatie	begroting	realisatie	begroting	begroting	begroting	verschil	verschil
	2023	2024	2024	2025	2026	2027	realisatie t.o.v. begroting	realisatie 2024 t.o.v. 2023
Baten								
Rijksbijdragen OCW	15.555.966	14.962.108	15.378.039	16.502.433	16.120.460	15.803.870	415.931	-177.927
Ov. Overheidsbijdragen	215.783	12.000	63.919	98.500	53.958	-	51.919	-151.864
Overige baten	349.201	223.494	434.389	339.999	320.016	242.033	210.895	85.188
Totaal baten	16.120.950	15.197.602	15.876.347	16.940.932	16.494.434	16.045.903	678.745	-244.603
Lasten								
Personele lasten	13.745.834	13.036.882	14.500.874	15.447.124	14.877.497	14.813.400	1.463.992	755.040
Afschrijvingen	322.250	425.597	419.976	496.355	572.431	587.983	-5.621	97.726
Huisvestingslasten	671.943	619.119	517.993	359.027	304.427	323.863	-101.126	-153.950
Overige lasten	1.142.870	1.122.570	1.178.026	1.238.212	1.150.984	1.119.994	55.456	35.156
Totale lasten	15.882.897	15.204.168	16.616.869	17.540.718	16.905.339	16.845.240	1.412.701	733.972
Saldo baten en lasten	238.053	-6.566	-740.522	-599.786	-410.905	-799.337	-733.956	-978.575
Fin.baten en lasten	169.208	72.250	151.387	117.250	107.250	97.250	79.137	-17.821
Resultaat	407.261	65.684	-589.135	-482.536	-303.655	-702.087	-654.819	-996.396

Scholen voor basisonderwijs krijgen vanaf 1 januari 2023 een nieuwe bekostigingssystematiek. Het oude systeem was complex, sturend en lastig voorspelbaar waardoor het te weinig aansluit bij de sturingsfilosofie van de lumpsum. Uitgangspunt van de lumpsum is dat schoolbesturen vrij zijn om binnen de wettelijke kaders de beschikbare middelen naar eigen inzicht te besteden voor de realisatie van de onderwijskundige doelen.

De vereenvoudigde bekostiging, zoals de nieuwe systematiek heet, is duidelijker, eenvoudiger en beter voorspelbaar maken van de bekostiging. Schoolbesturen kunnen dit geld naar eigen inzicht besteden. Het hele bedrag wordt per kalenderjaar vastgesteld. Over 2024 heeft vereniging Rehoboth € 14.522.000 aan bekostiging ontvangen. Dit bedrag bestaat uit basisbekostiging, bestrijding van onderwijsachterstanden, professionaliseren van schoolleiders, verbetering basisvaardigheden en overige bekostiging.

De van het SWV ontvangen gelden zijn opgenomen onder de Rijksbijdragen OC&W. De ontvangen vergoeding van middelen van het SWV is ruim € 42.000 hoger dan de laatst ontvangen raming van het SWV (€ 747.500) Over 2024 heeft een overdracht van gelden naar schoolbesturen plaatsgevonden in verband met het terugdringen van de reserve van het samenwerkingsverband. In het kader hiervan heeft Rehoboth € 34.900 ontvangen. Daarnaast zijn er nog gelden voor- vroegschoolse specialist (€ 6.500) en een stimuleringssubsidie HB ontvangen (€ 25.000).

De overige overheidsbijdragen en overige baten bestaan uit ontvangen subsidies van de gemeente Urk, ontvangsten van stichting Bartimeus, subsidies van concern voor werk, opbrengsten verhuur aan derden en ontvangsten vanuit Scope/samen opleiden voor de werkzaamheden van de schoolopleider.

Het verschil tussen realisatie en begroting 2024 zit grotendeels in meer ontvangen rijksbijdragen en hogere personeelslasten. In totaal is ruim € 400.000 meer rijksbijdrage OCW ontvangen dan was begroot. In periode 10 heeft een correctie van de bekostiging plaatsgevonden en zijn de definitieve bekostigingsbedragen voor 2024 met 5,37% gestegen. In deze definitieve bekostiging is de indexatie van het loongevoelig deel van de bekostiging verwerkt. De bekostiging OCW impulsgebieden (onderwijsachterstanden) en OCW professionalisering schoolleiders zijn nagenoeg gelijk aan de begroting.

De overige subsidies OCW zijn zo'n € 86.000 hoger dan begroot. Dit verschil is ontstaan door bestede gelden subsidie basisvaardigheden (€ 70.000), uitgekeerd studieverlof (€ 5.300) en een vrijval Leraren ontwikkelfonds uit 2019 (€ 7.000).

Het verschil tussen realisatie en begroting op gebied van overige overheidsbijdragen en overige baten (€ 235.000) komt grotendeels door hogere inzet van de gemeentelijke subsidies (€ 50.000), uitleen van personeel aan Kentalis (€ 87.000, Harmpje Visser) en de vergoedingen vanuit Scope en Driestar voor de inzet schoolopleider (€ 46.000) zijn te laag begroot. Daarnaast zijn enkele kosten van de Driemaster doorbelast aan partners (€10.000)

De rijksbijdrage SWV is € 108.500 hoger ten opzichte van de begroting. Dit komt voor het grootste gedeelte door de al eerdergenoemde hogere bijdrage (€ 42.000), de overdracht van reservegelden (€ 34.900) en de vergoedingen subsidie hoogbegaafdheid (€ 25.000) en voor-vroegschoolse specialist (€ 6.500).

Tegenover de stijgende baten staan stijgende personeelslasten. De personeelslasten zijn € 1.423.000 hoger dan begroot. Voor de vaststelling van de begroting 2024 (november 2023), is er een wijziging geweest in de CAO PO (juli 2023). Deze wijziging hield in dat de salarissen met 10% verhoogd zijn. Deze wijziging is door de software ontwikkelaar van Capisci (Datapas) doorgevoerd in de software, alleen heeft ons administratiekantoor deze nieuwe loontabellen niet gekoppeld aan onze begroting 2024. De loonkosten in de begroting 2024 zijn doorgerekend o.b.v. oude loontabellen en niet op de nieuwe loontabellen van +10%. De loonkosten zijn dus 10% lager begroot t.o.v. realisatie. Er worden de komende periode maatregelen per school voorbereid (indien nodig) om weer qua personeelslasten in balans te zijn (80%-85% van de totale baten) per nieuwe schooljaar (2025-2026). Intern is besloten om een deel van de het negatieve resultaat, ontstaan door de foutieve doorrekening in de begroting 2024, te onttrekken van de bestemmingsreserve personeel.

De totale personeelslasten liggen in 2024 10,92% hoger dan begroot.

Naast de salariskosten zijn ook de overige personele kosten hoger dan begroot. De posten 'Werving en selectie', 'Ondersteuningstrajecten', 'Coaching' en 'Extern personeel' zijn veel hoger dan begroot.

In 2024 is de zoektocht naar een algemeen directeur verder gegaan. Hierin zijn we begeleid door een extern bureau (€ 14.000). Ook is in 2024 de HR-adviseur vertrokken naar een andere organisatie. Deze vacature voor HR-adviseur is breed uitgezet in de regionale dag- en weekbladen (€ 11.000). De post werving en selectie heeft een overschrijving van € 25.000. Gelukkig zijn beide functies opnieuw ingevuld.

Op een school is een ondersteuningstraject 'Zien in de klas' geweest. Hierdoor is o.a. deze post met € 11.000 overschreden.

Aangezien de nieuwe algemeen directeur geen ervaring in het onderwijs heeft, is een coaching traject gestart (€ 11.500). Daarnaast zijn voor twee directeuren een coaching traject gestart (€ 13.000).

Op één van de scholen is een teamscan en teamtraject geweest (€ 21.000) i.v.m. diverse interne problemen. In totaal heeft de post 'Coaching' een overschrijding van € 45.000.

De post 'Extern personeel' heeft een overschrijding van € 266.000. In de periode januari t/m april was een interim algemeen directeur werkzaam, aangezien toen nog gezocht werd naar een nieuwe algemeen directeur. In mei is de nieuw geworven algemeen directeur gestart in onze vereniging. Helaas is hij eind oktober uitgevallen en is zijn positie opnieuw ingevuld door een interim algemeen directeur. De totale kosten van de interim algemeen directeur zijn € 91.000 over 2024.

Eind maart heeft de HR-adviseur afscheid genomen van de vereniging. Zij is de rest van het jaar vervangen door een interim HR-adviseur, omdat het lange tijd duurde voor er een geschikte kandidaat aandiende voor de HR-adviseur positie. Uiteindelijk is de nieuwe HR-adviseur per 1 november gestart binnen de vereniging. De totale kosten van het interim traject op HR zijn ruim € 58.000.

In verband met het uitvallen van de directeur van de Prinses Beatrix is er t/m mei een interim directeur ingezet op deze school. De totale kosten voor 2024 zijn € 31.500.

Op een school is extra ingezet op leerlingbegeleiding. Hiervoor is een deskundige ingezet, totale kosten € 15.750. Ook is een sportdocent ingezet voor gymlessen en is een trainer ingezet voor groepstrajecten (€ 22.000).

De totale huisvestingskosten liggen ruim € 100.000 lager dan begroot. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door de dotatie aan de onderhoudsvoorziening. In de begroting 2024 is nog gerekend met een dotatie aan de onderhoudsvoorziening (€ 174.000). Deze dotatie wordt niet meer gedaan. Met ingang van 2024 worden de verslaggevingsvoorschriften voor het verwerken van de kosten van groot onderhoud gewijzigd. Schoolbesturen die de voorziening groot onderhoud op dit moment nog opbouwen volgens de zogenaamde egalisatiemethode, zullen een keuze moeten maken tussen het activeren/afschrijven van groot onderhoud en het vormen van een voorziening die per component moet worden opgebouwd. Rehoboth past de methode activeren en afschrijven toe. De controller heeft een voorstel voor deze methode geschreven ter behandeling in de bestuursvergadering en dit voorstel is aangenomen.

Door deze keuze zijn de kosten onderhoud ruim € 58.000 hoger dan begroot. Sommige posten groot onderhoud voldeden niet aan de eisen van activeren/afschrijven (frequentie < 1 jaar en < ondergrens van € 2.500).

De energiekosten zijn € 6.000 lager dan begroot. De schoonmaakkosten liggen ruim € 12.000 hoger. Op een school is tot de zomervakantie een schoonmaker van een schoonmaakbedrijf ingezet. Er kon geen nieuwe schoonmaakster gevonden worden. De totale kosten hiervan zijn € 8.000.

De totale instellingslasten liggen € 80.000 hoger dan begroot. Dit wordt voor het grootste deel veroorzaakt door de inzet van een medewerker van ons administratiekantoor op de afdeling HR. Door de vacature die daar ontstaan is, is een interim HR-adviseur ingezet. Feit is dat deze adviseur de organisatie niet kent en ook de systemen van Visma niet kent. Daarnaast was een vaste HR medewerker lange tijd uitgevallen. Om voortgang te houden in de primaire personeelsprocessen is gekozen een medewerker van Confina in te zetten. De totale kosten hiervan zijn € 32.000.

Daarnaast is de post 'Deskundigenadvies' ruim € 21.000 hoger dan begroot. Hiervan heeft € 13.000 betrekking op de nieuw te bouwen school in de Zeeheldenwijk, de Driemaster. Hiervoor zijn enkele strategische brainstorm sessie geweest op gebied van visuele identiteit, logo, huisstijl en communicatie.

Ook heeft in 2024 een energieadvies plaatsgevonden. Dit rapport is een vereiste om in aanmerking te komen voor subsidies op duurzaamheidsinvesteringen (DUMAVA). Dit traject heeft € 7.400 gekost.

Het meerjarig financieel beleid is gericht op het opbouwen van een financiële positie, waarbij de continuïteit van het onderwijs op de scholen kan worden gewaarborgd. Het weerstandsvermogen is zodanig dat, ondanks inflatoire gevolgen, een meerjarenexploitatieresultaat van € 0,- voldoende is. De buffer dient vooral voor het opvangen van de moeilijk kwantificeerbare restructureringen.

Balans in meerjarig perspectief

	realisatie 2023	realisatie 2024	begroting 2025	begroting 2026	begroting 2027
Materiële vaste activa	2.956.584	3.688.380	4.737.025	4.522.594	4.117.611
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
Vlottende activa	740.091	247.563	500.000	520.000	540.000
Liquide middelen	5.049.434	4.629.907	2.570.338	2.411.114	2.044.010
Totaal Activa	8.746.109	8.565.850	7.807.363	7.453.708	6.701.621
Algemene reserve	2.618.370	3.746.321	3.544.785	3.631.130	2.929.043
Bestemmingsreserves	3.341.660	2.343.578	2.062.578	1.672.578	1.672.578
- publiek	2.545.135	1.536.744	1.248.244	851.599	846.363
- privaat	796.525	806.834	814.334	820.979	826.215
Voorzieningen	971.935	192.863	200.000	250.000	300.000
Kortlopende schulden	1.814.144	2.283.088	2.000.000	1.900.000	1.800.000
Totaal Passiva	8.746.109	8.565.850	7.807.363	7.453.708	6.701.621

Toelichting balans 2024

De materiële vaste activa is gestegen ten opzichte van 2023 met € 730.000. Dit betreft grotendeels de investering bij de Groen van Prinstererschool en Prinses Beatrix school (€668.000) voor de warmtepompen en ventilatie. De vloeren op de Prinses Beatrix school zijn vervangen (€ 89.000). Ook is het meubilair op deze scholen vernieuwd (€ 242.000).

De vlottende activa is gedaald ten opzichte van 2023 met € 515.000. Deze daling is grotendeels ontstaan door ontvangen SUVIS subsidie in 2023 (€ 492.068) van de gemeente Urk. Met deze subsidie is verbetering aangebracht aan het binnenklimaat d.m.v. ventilatie op twee scholen.

Er is een bedrag van € 65.783 te vorderen van Liander i.v.m. schade door netspanning veroorzaakt door Liander.

Het behaalde resultaat over 2024 is toegevoegd aan de reserves.

Toelichting meerjarenperspectief

De liquiditeit van schoolvereniging Rehoboth is dusdanig dat de gewenste investeringen en uitgaven gedaan kunnen worden. Voor investeringen hoeven geen leningen te worden aangetrokken. De liquiditeit zal in 2025 ca € 2.052.000 dalen, om in 2026 en 2027 met resp. € 160.000 en € 367.000 te dalen. De liquiditeitspositie blijft de komende jaren goed. Voor 2025 staat een groot aantal duurzaamheidsinvesteringen begroot, komend uit de routekaart vastgoed gemeente Urk. Aangezien er een lang aanvraagproces subsidies mee gepaard gaat, is de vraag of alle investeringen in 2025 gerealiseerd kunnen worden.

In 2025 zijn er aanzienlijke uitgaven gepland voor onderhoud en verbeteringen. Tot deze uitgaven vanaf € 10.000,- behoren onder andere:

- Bestuurskantoor: zonnepanelen en dakonderhoud.
- Koningin Wilhelminaschool: LED-verlichting, zonnepanelen en ventilaties
- De Regenboog: -
- Cornelis Zeemanschool: onderhoud aan kozijnen/deuren/ramen, binnenschilderwerk, bestrating, hekwerk, ventilatie, LED-verlichting en zonnepanelen.
- Prinses Beatrixschool: beglazing, onderhoud daken, binnenschilderwerk en zonnepanelen.
- Groen van Prinstererschool: buitenschilderwerk, beveiligingsinstallatie, groenvoorziening en zonnepanelen.
- Harmpje Visserschool: buitenschilderwerk, zonwering, verwarmingsinstallatie, bestrating en groenvoorziening.
- Frits Bodeschool: beglazing, koelinstallaties en zonnepanelen.

Het begrote resultaat in 2025 wordt grotendeels toegevoegd aan de algemene reserve. De bestemmingsreserves dalen doordat het laatste deel van de NPO reserves in 2025 ingezet worden. De daaropvolgende jaren daalt de algemene reserve verder door negatieve resultaten.

De personeelsvoorzieningen daalt in 2024 door een onttrekking voorziening jubilea. De onderhoudsvoorziening is komen te vervallen in 2024 door toegepaste stelselwijziging verwerking groot onderhoud. € 719.000 is vrijgevallen uit de voorziening en toegevoegd aan de algemene reserve.

8.3 Financiële positie

Kengetallen^{1 2}

Kengetal	berekening	signalerings- waarde inspectie	minimum- en grenswaarde Rehoboth	2024	2025	2026	2027	2028
Liquiditeit	Vlott. act. / kortl. schulden	< 0,75	< 1,50	2,14	1,54	1,54	1,44	1,26
Solvabiliteit (incl voorzieningen)	EV + voorz. / balans totaal	< 0,30	< 0,30	0,73	0,74	0,75	0,73	0,71
Weerstandsvermogen (incl mva)	EV / totale baten	-	< 10%	38%	33%	32%	29%	24%
Rentabiliteit	Expl res. + rente /	-	< - 0,01	-0,04	-0,03	-0,02	-0,04	-0,04

Toelichting op de financiële positie

De liquiditeit geeft de mate aan waarin op korte termijn de kortlopende schulden kunnen worden voldaan. De inspectie hanteert een signaleringswaarde van < 0,75. De vereniging hanteert een grenswaarde van < 1,50. Zowel in 2024 als de toekomstige jaren ligt de liquiditeit ruim boven de signaleringswaarde. De vereniging is in staat om de kortlopende schulden te voldoen uit de bestaande vlottende activa en liquide middelen.

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen (+ voorzieningen) en het totale vermogen. Het kengetal geeft aan in hoeverre de vereniging in staat is om te voldoen aan de totale schulden. De inspectie van onderwijs (en de vereniging) hanteert een signaleringswaarde van < 0,3. Zowel in 2024 als de toekomstige jaren ligt de solvabiliteit ruim boven de signaleringswaarde. Zolang de liquiditeitspositie goed is en er geen vreemd vermogen nodig is, zal de solvabiliteitspositie waarschijnlijk op dit niveau blijven.

Het weerstandsvermogen wordt berekend door het eigen vermogen af te zetten tegen de totale baten. De inspectie hanteert geen signaleringswaarde voor het weerstandsvermogen. De vereniging hanteert een minimumwaarde van < 10%. Zowel in 2024 als de toekomstige jaren ligt het weerstandsvermogen ruim boven de minimumwaarde. De vereniging heeft voldoende reserve om toekomstige tegenvallers te kunnen opvangen.

De rentabiliteit geeft de winstgevendheid van de organisatie aan en wordt berekend aan de hand van het resultaat (excl. buitengewone baten en lasten). De inspectie hanteert geen signaleringswaarde. De vereniging hanteert een grenswaarde van < -0,01. Door de negatieve resultaten duikt de rentabiliteit onder de grenswaarde.

Bovenmatig publiek eigen vermogen

Publiek onderwijsgeld moet optimaal aan onderwijs worden besteed en niet onnodig in reserves gaan zitten. Om te kijken of niet grotere financiële reserves aangehouden worden dan strikt genomen voor het voortbestaan nodig is, wordt de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen' gehanteerd. De signaleringswaarde gaat over het publieke deel van het eigen vermogen, dus exclusief privaat vermogen.

¹ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>

² <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde>

Het publiek eigen vermogen komt boven de signaleringswaarde uit als het feitelijk eigen vermogen hoger is dan het normatief eigen vermogen (vermogen dat de vereniging redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen).

Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen

Totaal eigen vermogen	€ 6.089.899
Privaat eigen vermogen	€ 806.834
Feitelijk eigen vermogen	€ 5.283.065
Normatief eigen vermogen	€ 4.352.811
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 930.254

Ratio eigen vermogen: 1,21

In het komende jaar zullen we, naar aanleiding van de risicoanalyse, bepalen welke reserve nodig is en welke investering we kunnen uitvoeren. Er wordt een extra investering wordt gedaan bij de bouw van de Driemaster. Verder worden op basis van het vernieuwde IHP keuzes gemaakt op het gebied van duurzaamheid. Dit zal ook ten laste gaan van het bovenmatig eigen vermogen.

9. Risicoparagraaf

Inleiding

In het financieel beleidsplan zijn belangrijke risico's benoemd en ingedeeld naar strategische, operationele, compliance- en financiële verslaggevingsrisico's. Voor de meeste risico's zijn beheersmaatregelen getroffen met als doel de inhoudelijke en financiële gevolgen daarvan te beperken.

Schoolvereniging Rehoboth huldigt het standpunt dat de voortdurende aandacht voor kwaliteitsbeleid een gunstige bijdrage levert aan ons risicobeleid. Voor een aantal in kaart gebrachte restrisico's is het niet mogelijk om de financiële gevolgen daarvan te kwantificeren. Voor deze risico's wordt een financiële buffer aangehouden als onderdeel van het weerstandsvermogen.

In 2021 is er een risicomanagementanalyse uitgevoerd en opgesteld door Verus. Hierbij is gekeken naar factoren die de doelstellingen van de organisatie bedreigen. Voor 2024 onderkennen we nog steeds deze risico's,. Deze risicoanalyse zal in de komende jaren geactualiseerd worden. Bij Rehoboth zijn er de volgende niet adequaat afgedekte risico's:

Onderwijs & identiteit

- Het is moeilijk vervanging te vinden voor langdurige afwezige personeelsleden, waardoor de doorgaande leerlijn en continuïteit soms onder druk staat.
- Door verdergaande digitalisering van methodes zijn voldoende ICT-middelen nodig. Dit staat steeds meer onder druk doordat methodes en abonnementen steeds duurder worden.
- De huidige samenleving is complex. Dit vraagt veel van leerkrachten vanwege de voorkomende problematieken. Ook op dit punt is extra scholing en samenwerking met andere partijen als jeugdzorg en gemeente noodzakelijk. Het programma Durf biedt perspectief maar komt langzaam op gang.
- Het open toelatingsbeleid van Rehoboth geeft ruimte, maar levert risico op als ouders gaan kiezen voor een andere denominatie.

Personeel

- Passend Onderwijs ontwikkelt zich naar inclusief onderwijs. Dit is een kans voor het thuisnabij onderwijs maar brengt ook vraagstukken met zich mee.
- De verhoging van de AOW-leeftijd maakt de kans op uitval voor oudere personeelsleden groter. Dit is een verhoogd financieel risico.
- In geval van ziekte en zwangerschapsverlof is het erg moeilijk om vacatures goed in te vullen. Door de vele jonge leerkrachten is er een groot aantal zwangerschaps- en ouderschapsverloven.
- In verband met vervangingen bij ziekte, de zwangerschaps- en ouderschapsverloven (jaarlijks fluctuerend) is een invalpool wenselijk. Richtlijn is ca. 7,5% van het totaal aantal Fte's aan leerkrachten. Concreet is dit tussen de 7 en 9 Fte. Het is de vraag of dit gerealiseerd kan worden in de krappe markt.
- Financiële risico's die samenhangen met uitkeringen na ontslag. Gedwongen ontslagen worden voorkomen door in formatieve krimp gestuurd wordt op natuurlijke uitstroom, herplaatsing en mobiliteit binnen de vereniging. Transitievergoedingen worden uitsluitend toegekend als hier wettelijk recht op bestaat en er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn gebleken.

Communicatie en kwaliteit

- Vanuit de verenigingsbrede herijkte visie op inclusief onderwijs verwoord iedere school hoe ze inclusiever onderwijs vorm geven. Dit vraagt ook professionele ontwikkeling van teams.

- Een professionele cultuur zorgt voor betere kwaliteit van onderwijs. Er moet voldoende voorzien worden in tijd, middelen en sturing om invulling te geven aan persoonlijke ontwikkeling.

Middelen en beheer

- De kans bestaat dat er capaciteitstekorten in leslokalen en huisvesting ontstaan. Vinger aan de pols houden richting IHP en gemeente.
- Nu geen NPO-middelen meer ontvangen worden zal de inzet van ondersteuning opnieuw bekeken moeten worden om niet teveel formatie in te zetten.
- De bekostiging van Passend Onderwijs zorgt voor het maken van keuzes rond de te bieden hulp aan leerlingen.
- Stijging van de werkgeverslasten die niet of slechts gedeeltelijk gecompenseerd worden door aanpassing van de vergoedingen. Dit leidt tot druk op het exploitatieresultaat.
- Steeds complexere wet- en regelgeving met de bijkomende kosten en inzet voor het effectief verwerken van deze gegevens.

Een inzicht in de risico's stelt de organisatie in staat om de risico's financieel te kwantificeren en of deze risico's in verhouding staan tot de vermogenspositie van de organisatie. In 2021 is het weerstandsvermogen vastgesteld van € 1.375.000. Voor 2024 is het weerstandsvermogen niet gewijzigd. De financiële gevolgen van een risico, de weging van het risico en de kans op het risico zijn gelijk gebleven.

De beschikbare weerstandscapaciteit van Rehoboth bestaat uit het geheel aan middelen dat de organisatie daadwerkelijk beschikbaar heeft om de risico's in financiële zin af te dekken. Het kengetal Eigen Vermogen minus de boekwaarde van de al gedane investeringen biedt een goed inzicht in de beschikbare weerstandscapaciteit. De boekwaarde van investeringen maakt immers deel uit van het vermogen, maar is niet beschikbaar voor risicodekking. Daarom adviseren wij in dit kader uit te gaan van het kengetal exclusief de boekwaarde van de materiële vaste activa.

De beschikbare weerstandscapaciteit is € 6.090.000 - € 3.688.000 = € 2.402.000. Geadviseerd wordt € 1.375.000 aan weerstandsvermogen aan te houden. Dat is 8,9% van de totale rijksbegroting (€ 15.378.039). De beschikbare weerstandscapaciteit is 15,62% van de rijksbegroting. De benodigde weerstandscapaciteit die uit de risicosimulatie voortvloeit, kan worden afgezet tegen de beschikbare weerstandscapaciteit. De ratio weerstandsvermogen komt uit op 1,75 (2.402.000 / 1.375.000). De ratio van Rehoboth valt in klasse B. Dit duidt op ruim voldoende weerstandsvermogen.

Weerstandsnorm		
Waarderingscijfer	Ratio	Betekenis
A	>2.0	uitstekend
B	1.4-2.0	ruim voldoende
C	1.0-1.4	voldoende
D	0.8-1.0	matig
E	0.6-0.8	onvoldoende
F	<0.6	ruim onvoldoende

Conclusie

Verschillende ontwikkelingen en beleidsmaatregelen vanuit ministerie, ABP en dergelijke organisaties, zullen in de komende jaren van invloed zijn op de financiële reserves van de vereniging. De vereniging heeft voldoende middelen de mogelijke financiële risico's die zich voordoen op te vangen.

In control statement

Met dit 'in control statement' verklaart schoolvereniging Rehoboth dat haar bedrijfsvoering op orde is, zodanig dat er binnen een bepaalde bandbreedte geen verrassingen zullen optreden. Door ons kwaliteitsbeleid hebben wij zicht op de belangrijkste risico's.

Onze verantwoording in deze risicoparagraaf en de continuïteitsparagraaf geeft een goed beeld over de mate waarin beheersingsmaatregelen binnen schoolvereniging Rehoboth hebben geleid tot het wegnemen en/of sterk reduceren van risico's. In een aantal gevallen zijn risico's bij cruciale doelstellingen omgezet in kansen.

10. Controleverklaring

11. Verklaring gebruikte afkortingen

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
AD	Algemeen Directeur
AK	Administratiekantoor
AO	Administratieve organisatie
AO/IC	Administratieve organisatie/Interne controle
AOW	Algemene ouderdomswet
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BIO	Beroepen In het Onderwijs
BTK	Bestuurlijk toetsingskader
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
DI	Duurzame inzetbaarheid
DIR	Directeur van de school
EHBO	Eerste Hulp Bij Ongelukken
ERD	Eigen-Risico Drager
EFJ	Elektronisch Financiële Jaarrekening
FTE	Fulltime equivalent
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
HGW	Handelingsgericht werken
HRM	Human Resource Management
IB	Intern begeleider
ICT	Informatie- en Communicatie Technologie
IEP	ICE Eindevaluatie Primair Onderwijs
IHP	Integraal huisvestingsplan
IQ	Intelligentie Quotiënt
ITK	Intern toetsingskader
KF	Kapitalisatiefactor
LEA	Lokaal Educatieve Agenda
LGF	Leerlinggebonden financiering
LIST	Lees Interventie project voor Scholen met een Totaalaanpak
LVS	Leerlingvolgsysteem
MI	Materiële Instandhouding
MIP	Meerjareninvesteringsplan
MOP	Meerjarenonderhoudsplan
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Management team
MVA	Materiële Vaste Activa
NIO	Nederlandse Intelligentietest voor Onderwijsniveau
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
NT2	Nederlands Tweede Taal
OC&W	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OGO	Opbrengst of Ontwikkelings Gericht Onderwijs
OGW	Opbrengstgericht werken
OOP	Onderwijsondersteunend Personeel
OP	Onderwijspersoneel
OPR	Ondersteuningsplanraad
PC	Protestantschristelijk
PGMR	Personeelsgeleding van de Gemeenschappelijke Mede



Jaarrekening 2024

Samenvatting

In deze samenvatting worden de belangrijkste cijfers in één oogopslag gegeven.

Voor een uitgebreide toelichting wordt verwezen naar de jaarrekening

<u>Exploitatie</u> (x € 1.000)	Realisatie	Begroting	Afwijking	
Baten				
Rijksbijdragen OCW	15.378	14.962	✓	416
Overige overheidsbijdragen	64	12	✓	52
Overige baten	434	223	✓	211
Totaal baten	15.876	15.198		679
Lasten				
Personele lasten	14.501	13.037	✗	-1.464
Afschrijvingen	420	426	✓	6
Huisvestingslasten	518	619	✓	101
Overige lasten	1.178	1.101	✗	-77
Totaal lasten	16.617	15.182		-1.434
Financiële baten en lasten	151	72	✓	79
Nettoresultaat	✗ -589	✓ 87	✗	-677

		<u>2023</u>	<u>Norm</u>
Solvabiliteit	✓	0,73	0,30
Liquiditeit	✓	2,1	1,0
Rentabiliteit	✗	-3,7%	0,0%
Weerstandsvermogen	✓	15,0%	10% - 40%
Kapitalisatiefactor	✗	42,4%	35,0%
			(bovengrens)

Grondslagen voor de jaarrekening

De onderstaande samenvatting van de grondslagen van waardering en resultaatbepaling is bedoeld als een leidraad voor een juiste interpretatie van de in deze jaarrekening gepresenteerde financiële gegevens.

1. Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van de Vereniging Rehoboth tot Stichting en instandhouding van Scholen met de Bijbel te Urk verantwoord.

Toegepaste standaarden

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

In de jaarrekening zijn de bedragen op hele euro's afgerond.

Stelselwijziging verwerking uitgaven voor groot onderhoud

In het boekjaar 2024 is een stelselwijziging toegepast met betrekking tot de verwerking van de uitgaven aan groot onderhoud. Tot en met boekjaar 2023 werd gebruikgemaakt van de egalisatiebenadering. Vanaf boekjaar 2024 worden uitgaven voor groot onderhoud geactiveerd en per component afgeschreven rekening houdend met de economische levensduur. Voor de levensduur wordt aangesloten bij het meerjarenonderhoudsplan en de eventuele verwachte renovatie of nieuwbouw volgens het integraal huisvestingsplan van de gemeente. De effecten van de stelselwijziging zijn prospectief toegepast. De vergelijkende cijfers zijn niet aangepast. De betekenis van de stelselwijziging voor het vermogen, resultaat en individuele posten is toegelicht in bijlage 1.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen Balans en Staat van baten en lasten

Activa en passiva zijn opgenomen tegen nominale waarde, tenzij anders staat vermeld.

Taxonomie

Voor de nummering en de omschrijving hanteren we de onderwijstaxonomie zoals deze jaarlijks wordt vastgesteld door het Ministerie van OCW.

Gebruik van schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt het bestuur van Rehoboth zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen.

Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Schattingswijziging

In de jaarrekening 2024 is de voorziening jubileum bepaald op een ander model. Het model van voorgaande jaren gaat uit van een fictieve opbouw vanaf 22 jaar alsmede een functiemix ter bepaling van het salaris. Het nieuwe model is gebaseerd op de werkelijke, leeftijd, dienstijd en actueel salaris. Dit draagt bij aan een nauwkeurigere voorziening. De voorgaande gehanteerde methode zou de reserve uitkomen op +/- 218.000 ten opzicht van +/- 141.000 euro van het nieuwe model.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan. Rehoboth maakt uitsluitend gebruik van primaire financiële instrumenten.

2. Balans

Vaste activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen.

Bij het activeren van materiële vaste activa wordt de componentenbenadering gehanteerd. Dit houdt in dat de belangrijke bestanddelen (componenten) van een materieel vast actief afzonderlijk afgeschreven worden.

De kostprijs van een materieel vast actief wordt bij de eerste verwerking toegerekend aan de afzonderlijke componenten op basis van de verwachte gebruiksduur van deze componenten, waarna afzonderlijk wordt afgeschreven over het deel van de kostprijs dat is toegerekend aan de geïdentificeerde componenten, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Als ondergrens van de te activeren activa wordt € 1000 gehanteerd.

Indien van toepassing zijn de materiële vaste activa verminderd met afboekingen door duurzame waardevermindering, verkoop, tenietgaan of buitengebruikstelling. Ook ontvangen investeringssubsidies worden in mindering gebracht op de kostprijs van materiële vaste activa.

Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien er sprake is van economisch eigendom. Hiervan is bijvoorbeeld sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting.

De indeling in activagroepen en afschrijvingstermijnen is als volgt:

Gebouwen en terreinen	10 - 40 jaar
Inventaris en apparatuur	4 - 20 jaar
Leermiddelen	9 - 12 jaar
Overige materiële vaste activa	10 jaar

Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht. De bate of last die voortvloeit uit de desinvestering van een materieel vast actief, ook als deze nog niet volledig is afgeschreven, wordt in de staat van baten en lasten verwerkt.

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd als zij de gebruiksduur van het object verlengen en/of leiden tot toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot het object.

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen en overlopende activa worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs onder aftrek van een (eventueel) noodzakelijk geachte voorziening voor het risico van oninbaarheid. De voorziening voor oninbaarheid wordt gevormd door op basis van kennis en ervaring een schatting te maken van de omvang van de oninbaarheid van de vorderingen.

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

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en de bestemmingsreserves en -fondsen. Conform de jaarverslaggevingsvoorschriften van OCW, is het exploitatieresultaat over 2024 in de reserves per 31 december 2024 verwerkt. De in de jaarrekening gepresenteerde balans is derhalve ná resultaatbestemming. Een nadere uiteenzetting van de reserves is opgenomen in de toelichting op de balans.

De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van Rehoboth en vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de Stichting.

Opgenomen publieke en private reserves zijn bedoeld voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden, per bestemmingsreserve is aangegeven of deze is opgebouwd uit privaatrechtelijke dan wel publiekrechtelijke middelen.

Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen, een inschatting van het totaal van de uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan.

Reserves worden gevormd en onttrekkingen aan de reserves geschieden conform de door het bestuur daartoe genomen besluiten.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor:

- Verplichtingen en verliezen waarvan de omvang onzeker doch redelijk in te schatten is;
- Bestaande risico's ter zake van te verwachten verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs te schatten is, maar het tijdstip niet;
- Verplichting tot het maken van bepaalde kosten die in een volgend boekjaar zullen worden gemaakt, mits het maken van die kosten zijn oorsprong (mede) vindt in het boekjaar of in een daaraan voorafgaand boekjaar en de voorziening strekt tot gelijkmatige verdeling van lasten over een aantal verslagjaren.

Er zijn in dit kader voorzieningen getroffen voor:

- Duurzame inzetbaarheid
- Langdurig zieken
- Jubilea

De voorziening duurzame inzetbaarheid is voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opname plan is overeengekomen van maximaal 5 jaar. De voorziening wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode.

Rehoboth is eigen risico drager voor de eerste twee jaren dat een medewerker ziek is.

De voorziening voor jubileumuitkeringen betreft een voorziening voor toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden.

De hoogte van de voorziening is bepaald op grond van het aantal FTE en een schatting van het bedrag per FTE.

De werkelijke jubileum-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht. Omdat de tijdswaarde niet materieel is, is de voorziening tegen nominale waarde gewaardeerd en niet tegen de contante waarde.

Vlottende passiva

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. De verplichtingen betreffen de binnen één jaar vervallende schulden.

Overlopende passiva

Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geoormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend.

Voor aanvullende subsidies die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede deel op de balans als overlopende passiefpost aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt dan jaarlijks naar rato van de besteding. In het laatste jaar van de looptijd van de subsidie valt het gehele restant vrij en wordt het eventuele resultaat genomen. Door deze boekingswijze geschiedt de toekenning van vooruitontvangen bedragen aan opvolgende perioden stelselmatig en tijdevenredig.

Tevens verantwoorden wij (meerjarige) subsidies met een toegekend subsidiebedrag waarvoor een prestatieverklaring wordt verlangd en geoormerkte subsidies met verrekening van eventuele overschotten in het voorgeschreven Model G.

3. Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Algemeen

Voor de bepaling van het exploitatiesaldo is het baten en lastenstelsel gehanteerd. De lasten en de baten worden tegen de nominale waarde toegerekend aan de perioden waarop ze betrekking hebben. Verliezen worden genomen zodra ze bekend zijn. Winsten worden genomen zodra ze gerealiseerd zijn. De afschrijvingslasten zijn conform de afschrijvingstermijnen berekend.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage wordt in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten. Tevens worden hier de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage verantwoord.

Geoomerkte OCW-subsidies worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Bij subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) wordt het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum verantwoord onder de overlopende passiva.

Bij geoomerkte OCW-subsidies met verrekeningsclausule worden de niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Zodra de bestedingstermijn is verlopen op de balansdatum worden de niet bestede middelen verantwoord onder de kortlopende schulden.

Overheidsbijdragen en -subsidies

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, Gemeenten, Provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personele lasten

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Ook worden de overige personele lasten verantwoord die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van het resultaat gebracht.

Personeelsbeloningen/pensioenen

Rehoboth heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling.

op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald.

De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP.

Afschrijvingslasten

Immateriële vaste activa inclusief goodwill en materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. De bepaalde afschrijvingstermijnen staan vermeld in het onderdeel Materiële vaste activa onder 2. Balans.

Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Financiële baten en lasten

Renteopbrengsten worden tijdsevenredig in de staat van baten en lasten verwerkt. Hierbij wordt rekening gehouden met de effectieve rentevoet, indien hun bedrag bepaalbaar is en hun ontvangst waarschijnlijk.

Periodieke rentelasten en soortgelijke lasten komen ten laste van het jaar waarover zijn verschuldigd zijn.

4. Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het saldo van baten en lasten aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de winst- en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten.

De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten. De subsidie voor eerste inrichting wordt als financieringskasstroom verantwoord.

5. Grondslagen voor de WNT.

De 'Wet normering topinkomen' (WNT) stelt eisen aan de toelichting in de jaarrekening van rechtspersonen en instellingen in de publieke en semipublieke sector over de bezoldiging en uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband (ontslagvergoedingen) van zogenoemde topfunctionarissen en overige functionarissen.

Naast openbaarmaking van de bezoldiging en ontslagvergoeding in de jaarrekening stelt de WNT ook maxima aan de hoogte van de bezoldiging en ontslagvergoeding van topfunctionarissen. Bij overschrijding van de norm moet het teveel betaalde teruggevorderd worden.

Balans per 31-12-2024 na resultaatbestemming

ACTIVA	31-12-2024	31-12-2023
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	1.826.707	896.971
Inventaris en apparatuur	1.478.149	1.258.791
Andere vaste bedrijfsmiddelen	383.524	371.212
In uitvoering en vooruitbetalingen	-	429.609
	3.688.380	2.956.584
Vorderingen		
Debiteuren	55.562	54.671
OCW	0	4.908
Overige overheden	4.144	1.090
Overlopende activa	187.856	679.423
	247.562	740.091
Liquide middelen	4.629.907	5.049.434
Totaal vlottende activa	4.877.470	5.789.525
Totaal activa	8.565.850	8.746.109

PASSIVA	31-12-2024	31-12-2023
Eigen vermogen		
Algemene reserve	3.746.321	2.618.370
Bestemmingsreserves	2.343.578	3.341.661
Totaal vermogen	6.089.899	5.960.030
Voorzieningen		
Personeelsvoorzieningen	192.863	252.931
Overige voorzieningen	0	719.004
	192.863	971.935
Kortlopende schulden		
Crediteuren	74.338	191.360
Belastingen en premies soc. verzekeringen	885.929	604.171
Schulden terzake van pensioenen	191.911	189.677
Overige kortlopende schulden	15.886	18.142
Overlopende passiva	1.115.024	810.792
	2.283.088	1.814.143
Totaal passiva	8.565.850	8.746.109

Staat van baten en lasten over 2024

	2024	Begroting 2024	2023
Baten			
Rijksbijdragen OCW	15.378.039	14.962.108	15.555.966
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	63.919	12.000	215.783
Overige baten	434.389	223.494	349.201
Totaal baten	15.876.348	15.197.602	16.120.949
Lasten			
Personeelslasten	14.500.874	13.036.882	13.745.834
Afschrijvingen	419.976	425.597	322.250
Huisvestingslasten	517.993	619.119	671.943
Overige instellingslasten	1.178.027	1.100.845	1.142.870
Totaal lasten	16.616.870	15.182.443	15.882.897
	740.522-	15.159	238.052
Financiële baten en lasten	151.387	72.250	169.208
Resultaat	589.135-	87.409	407.260

Kasstroomoverzicht		2024	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Resultaat voor ontvangen interest	740.522-	238.052	
Aanpassingen voor:			
- Afschrijvingen	419.976	322.250	
- Mutaties voorzieningen	60.068-	107.321-	
	359.907	214.928	
Veranderingen in vlottende middelen:			
- Vorderingen	492.529	500.327-	
- Kortlopende schulden	468.945	32.462-	
	961.474	532.790-	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	580.859	79.809-	
Saldo financiële baten en lasten	151.387	169.208	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	151.387	169.208	
Investeringen materiële vaste activa	1.151.772-	968.284-	
Desinvestering MVA	-	-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	1.151.772-	968.284-	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Mutatie liquide middelen	419.526-	878.886-	
Beginstand liquide middelen	5.049.434	5.928.320	
Eindstand liquide middelen	4.629.907	5.049.434	
Mutatie liquide middelen	419.526-	878.886-	

Toelichting behorende bij de balans

Activa

Materiële vaste activa

	1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.2.3 Andere vaste bedrijfsmid- delen	1.2.4 In uitvoering en vooruitbeta- lingen	Totaal MVA
Aanschafprijs	1.623.658	3.616.351	1.223.176	429.609,00	6.892.794
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering t/m 2023	726.687	2.357.560	851.963	-	3.936.211
Boekwaarde 1 januari 2024	896.971	1.258.791	371.212	429.609,00	2.956.584
Investeringen 2024	1.036.907	452.009	92.466	429.609-	1.151.772
Desinvesteringen 2024	-	-	-	-	-
Desinvesteringen afschrijving 2024	-	-	-	-	-
Afschrijvingen 2024	107.171	232.651	80.154	-	419.976
Aanschafprijs	2.660.565	4.068.360	1.315.641	-	8.044.566
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering t/m 2024	833.858	2.590.211	932.117	-	4.356.186
Boekwaarde 31 december 2024	1.826.707	1.478.149	383.524	-	3.688.380

Hieronder volgt de specificatie van het activasoort Inventaris en apparatuur

	1.2.2 Inventaris en apparatuur				
	Meubilair	ICT	Apparatuur		Totaal
Aanschafprijs	1.866.547	1.251.978	145.416	-	3.432.542
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering t/m 2023	1.082.021	819.402	103.727	-	2.164.500
Boekwaarde 1 januari 2024	784.526	432.576	41.689	0	1.268.041
Investeringen 2024	299.874	152.135	-	-	452.009
Desinvesteringen 2024	-	-	-	-	-
Desinvesteringen afschrijving 2024	-	-	-	-	-
Afschrijvingen 2024	76.883	144.249	11.518	-	232.651
Aanschafprijs	2.166.421	1.404.113	145.416	-	3.884.550
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering t/m 2024	1.158.904	963.652	115.245	-	2.397.151
Boekwaarde 31 december 2024	1.007.517	440.461	30.171	-	1.487.399

Vorderingen

	2024	2023
Debiteuren	55.562	54.671
OCW	0	4.908
Overige overheden	4.144	1.090
Overlopende activa		
<i>Vooruitbetaalde kosten</i>	36.694	45.796
<i>Nog te ontvangen bedragen</i>	65.784	-
<i>Overige overlopende activa</i>	85.379	633.627
Totaal overlopende activa	187.856	679.423
Totaal vorderingen	247.562	740.091

OCW

Vanwege de overgang naar de vereenvoudigde bekostiging per januari 2023 is er per ultimo 2022 geen vorderingen OCW meer, voor wat betreft de reguliere bekostiging.

De hier getoonde vordering betreft nog te ontvangen subsidies voor opvang van asielzoekers en overige vreemdelingen.

Overige overheden

Betreft nog af te wikkelen schades.

Overlopende activaVooruitbetaalde kosten

	2024	2023
Licenties gebruik software	12.180	33.060
Contributie bibliotheek	-	4.253
Cursussen, opleidingskosten	8.460	2.100
Culturele activiteiten	3.658	4.443
Tuinonderhoud	10.053	-
Arbodienst "Perspectief"	167	-
Overig	2.176	1.941
	36.694	45.796

Overige overlopende activa

De post overige overlopende activa betreft nog te ontvangen bedragen. Het overgrote deel bestaat uit rente schatkistbankieren a 35.648, vordering uuv a 8.926 en verrekening ouderbijdrage 8.541

Liquide middelen

	2024	2023
Kasmiddelen	88	44
Tegoeden op bank- en girorekeningen	4.629.819	5.049.390
Totaal liquide middelen	4.629.907	5.049.434

Eigen vermogen

	Mutaties 2024					Saldo 31-12-2024
	Saldo 31-12-2023	Stelsel- Wijzing	Saldo 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Algemene reserve						
Algemene reserve	2.618.370	719.004	3.337.374	408.947	-	3.746.321
Bestemmingsreserve publiek						
Reserve Personeel	1.752.815	-	1.752.815	496.655-	-	1.256.160
Reserve nulmeting	1.397	-	1.397	1.397-	-	0
Reserve NPO middelen	790.923	-	790.923	510.339-	-	280.585
Totaal bestem.res. publiek	2.545.135	-	2.545.135	1.008.391-	-	1.536.744
Bestemmingsreserve privaat						
Algemene private reserve	796.525	-	796.525	10.308	-	806.834
Totaal bestem.res. privaat	796.525			10.308	-	806.834
Totaal bestemmingsreserves	3.341.661	-	3.341.661	998.083-	-	2.343.578
Subtotaal	5.960.030	719.004	6.679.035	589.135-	-	6.089.899
Totaal eigen vermogen	5.960.030	719.004	6.679.035	589.135-	-	6.089.899

Algemene reserve

De algemene reserve is een reserve die is opgebouwd uit in het verleden behaalde exploitatieresultaten en heeft als belangrijkste doel een noodzakelijke buffer te creëren voor mindere tijden. De algemene reserve kent, zoals de naam al aangeeft, geen specifieke bestemming. Per 2024 heeft er een stelselwijzing plaatsgevonden. Dit betreft voorziening groot onderhoud. De voorziening is vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve.

Bestemmingsreserve publiek

De bestemmingsreserve personeel is bedoeld voor toekomstige uitgaven die uit de huidige middelen moeten worden gedekt omdat de toekomstige middelen daartoe mogelijk tekortschieten.

Reserve nulmeting

Bij de invoering van de lumpsum-financiering werd de waarde van de toen aanwezige activa geschat. Hiervoor werd de reserve nulmeting gevormd. De jaarlijkse afschrijvingslasten van deze activa vallen vrij uit de reserve nulmeting,

Reserve NPO middelen

Het nog niet bestede deel van de NPO subsidie is als reserve opgenomen. De toekomstige uitgaven die betrekking hebben op de NPO middelen zullen vrijvallen uit deze reserve.

Algemene private reserve

De private bestemmingsreserve is gevormd uit de in het verleden ontvangen ouderbijdragen en de daarbij behorende uitgaven.

De reserve wordt gevormd door het resultaat op ontvangen ouderbijdragen en de daarbij behorende uitgaven.

Voorzieningen

	Mutaties 2024						
	Saldo 31-12-2023	Stelsel- Wijzing	Saldo 1-1-2024	Dotaties 2024	Ont- trekking 2024	Vrijval 2024	Saldo 31-12-2024
	€	€	€	€	€	€	€
Personeelsvoorzieningen							
- Jubilea	227.293	-	227.293		25.031	61.647	140.614
- Langdurig zieken	9.571	-	9.571	32.830			42.401
- Duurzame inzetbaarheid	16.067	-	16.067		6.220		9.847
- Onderhoud	719.004	719.004-	0				0
Totaal voorzieningen	971.935	719.004-	252.931	32.830	31.251	61.647	192.863

	Onderverdeling saldo		
	<1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
	€	€	€
Personele voorzieningen			
- Jubilea	-	60.097	80.517
- Langdurig zieken	42.401	0	-
- Duurzame inzetbaarheid	6.220	3.628	-
Totaal voorzieningen	48.621	63.725	80.517

Jubilea

De omvang van de voorziening jubilea per 31-12-2024 is bepaald op basis van de diensttijd van de medewerkers op die datum. Daarnaast is rekening gehouden met de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar.

Duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar.

Onderhoud

Per 2024 heeft er een stelselwijzing plaatsgevonden. Onderhoud zal vanaf 2024 worden geactiveerd. Het saldo is vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve.

Kortlopende schulden

	2024	2023
Crediteuren	74.338	191.360
Belastingen en premies sociale verzekeringen		
- Loonheffing	870.119	584.456
- Premies Sociale Verzekeringen	15.810	19.715
	885.929	604.171
Schulden terzake pensioenen	191.911	189.677
Overige kortlopende schulden		
- Te betalen salarissen	7.118	9.096
- Overige kortlopende schulden	8.768	9.047
	15.886	18.142
Overlopende passiva		
- Vooruitontv. subsidies OCW niet-geoormerkt	205.174	24.587
- Vooruitontvangen subsidies gemeente	354.905	230.325
- Vooruitontvangen bedragen	-	-
- Vakantiegeld/vakantiedagen	478.459	448.027
- Bindingstoelage	-	41.112
- Accountants en administratiekosten	8.265	11.900
- Overige overlopende passiva		
- Overige overlopende passiva	68.220	54.842
	1.115.024	810.792
Totaal kortlopende schulden	2.283.088	1.814.143

Crediteuren

Dit betreft in 2024 openstaande crediteurensaldi, welke in 2025 worden betaald.

Belastingen en premies sociale verzekeringen

Deze schuld wordt gevormd door de nog te betalen loonheffing en premies vervangings- en participatiefonds.

Schulden terzake pensioenen

Deze schuld wordt gevormd door de nog te betalen pensioenpremies over de maand december (premie ABP, FPU, etc.).

Overige kortlopende schulden

Dit betreft saldo rekening courant scholen en vereniging.

Overlopende passivaVooruitontv. subsidies OCW niet-geoormerkt

Dit betreft de ontvangen en nog niet bestede subsidie voor studieverlof, opleiding onderwijsassistent tot leraar en verbetering basisvaardigheden.

Vooruitontvangen subsidies gemeente

Dit betreft nog niet bestede subsidies vve gelden ,npo gelden en subsidie gelijke kansen.

Vakantiegeld

Dit betreft het opgebouwde recht over de periode juni tot en met december van het betreffende kalenderjaar.

Bindingstoelage

In het CAO akkoord van 1 oktober 2024 is de oktober toelage afgesproken. De bindingstoelage komt hiermee te vervallen. De opgebouwde bindingstoelage is in december 2024 uitgekeerd.

Overige overlopende passiva

Dit betreft nog te ontvangen facturen voor kosten met betrekking tot kalenderjaar 2024 voor:

	2024	2023
- Inhuur personeel	26.192	16.067
- Afrekening energielasten	26.226	10.308
- Kopieerkosten	370	232
- Administratiekantoor	-	14.178
- Onderhoudskosten	1.319	3.450
- Arbo	3.061	-
- Giften	3.133	-
- Scholing	2.587	-
- Overige	5.332	10.608
	68.220	54.842

Model G - Doelsubsidies OCW**G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (niet-geoormerkt)**

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m Verslagjaar	activiteiten ultimo verslagjaar cf. subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Studieverlof	1414511	18-6-2024	12.746	12.746	Onderhanden
Subsidieregeling	VBV24-PO-0289	18-6-2024	197.000	46.886	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden					
Subsidieregeling	VBV24-PO-0290	18-6-2024	279.000	66.402	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden					
Subsidieregeling	VBV24-PO-0343	18-6-2024	390.000	92.820	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden					
Subsidieregeling	VBV24-PO-3284	18-6-2024	244.000	58.072	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden					
Totaal			1.122.746	276.926	

Overige onderdelen

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Contractuele verplichtingen:

Er zijn meerjaren verplichtingen aangegaan met:

Coffee Fresh - huur koffieautomaten

Canon - service contract

Jaarbedrag

1.500

7.416

Er zijn diverse medewerkers ingezet vanuit de NPO- en VVE gelden. Bij de afloop en het niet verlengen van de contracten van deze medewerkers ontstaat een verplichting in de vorm van een transitievergoeding en uitkeringskosten (WW-uitkeringen).

Gezien de grote onzekerheden omtrent de hoogte van deze vergoeding en uitkering is hiervoor geen bedrag opgenomen.

Overzicht verbonden partijen

Statutaire naam	Juridische vorm 2024	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname percentage
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noordoostpolder-Urk	Stichting		4	0%

Code activiteiten: 1. Contractonderwijs, 2. Contractonderzoek, 3 Onroerende zaken, 4 Overige

Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

Baten

Rijksbijdragen

	2024	Begroting 2024	2023
Rijksbijdragen OCW	14.182.343	13.972.483	14.401.471
Overige subsidies OCW			
<i>Niet-geormerkte OCW-subsidies</i>	339.486	242.085	292.143
	339.486	242.085	292.143
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	856.210	747.540	862.352
Totaal Rijksbijdragen OCW	15.378.039	14.962.108	15.555.966

Rijksbijdragen OCW

De specificatie van de Rijksbijdragen OCW luidt:

<u>Rijksbijdragen OCW</u>	2024	Begroting 2024	2023
Vereenvoudigde bekostiging	13.968.349	13.770.366	13.407.592
Impuls	213.994	202.117	293.774
Bekostiging NPO	0	-	700.105
Totaal Rijksbijdrage PO	14.182.343	13.972.483	14.401.471

Rijksbijdragen

De Rijksvergoeding is in 2024 219.000 lager dan in 2023. De NPO bekostiging liep af in 2023. In 2023 is hiervoor 700.000 ontvangen. De vereenvoudigde bekostiging is 561.000 hoger, deze is bestaat uit 484.000 reguliere bekostiging en 77.000 overgangsbekostiging. De extra bekostiging bestijding onderwijsachterstand is afgenomen met 80.000 naar 214.000 in 2024

Niet-geormerkte OCW-subsidies

	2024	Begroting 2024	2023
Professionalisering schoolleiders	216.597	205.418	209.563
Lerarenbeurs	5.311	17.261	7.500
Verbetering basisvaardigheden	69.357	-	-
Overige vergoedingen	48.221	19.406	77.269
	339.486	242.085	292.143

Lerarenbeurs

Dit betreft het bestede deel van de vooruitontvangen subsidies voor lerarenbeurs.

Verbetering basisvaardigheden

Dit betreft het bestede deel van de vooruitontvangen subsidie verbetering basisvaardigheden

Overige vergoedingen

Dit betreft het bestede deel van de vooruitontvangen subsidies voor zij-instromers en subsidie voor opleidingskosten onderwijsassistent naar opleiding tot leraar. Daarnaast werd subsidie ontvangen voor de opvang van kinderen van asielzoekers.

Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV

Dit betreft een doorbetaling vanuit het samenwerkingsverband van ontvangen Rijksmiddelen voor lichte en zware ondersteuning.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	2024	Begroting 2024	2023
Gemeentelijke bijdragen	63.919	12.000	215.783
Overige overheidsbijdragen	-	-	-
Totaal overige overheidsbijdragen	63.919	12.000	215.783

Gemeentelijke bijdragen

Betreft ontvangen subsidie voor screening logopedie, vrijval investeringssubsidie en ontvangen vve gelden.

Overige baten

	2024	Begroting 2024	2023
Verhuur	61.676	51.519	81.998
Sponsoring	1.309	3.050	2.678
Ouderbijdragen	108.414	92.225	108.003
Contributies leden	15.465	15.200	15.695
Detachering personeel	86.875	-	45.728
Overige baten	160.650	61.500	95.099
Totaal overige baten	434.389	223.494	349.201

Overige baten

De verhuurbaten zijn in 2024 lager ten opzichte van 2023 echter wel hoger dan begroot. In 2023 waren de verhuurbaten op de Vuurbaak 35.000 ten opzichte van 28.000 in 2024. De bedragen CKO de Ark zijn aangepast van 9.000 naar 3.000. Daarnaast is de CKO de Ark opgezegd in de Regenboog per 1-8-2022, de vergoeding hiervan is 9.000 per jaar.

De ouderbijdragen betreffen de (niet verplichte) ouderbijdragen, bijdragen voor schoolreisjes en zendingsgelden

De overige baten bestaan uit 28.000 Loonkostensubsidie, vergoeding scope Hogeschool a 21.000, Hogeschool Viaa tegemoetkoming 17.000, vergoeding driestar 6.000, zorgtaken 30.000, vergoeding gym 15.000, subsidie SU 7.000, driemaster 10.000, Emelwerdda college 6.000, Traject brlo 3.000

Lasten**Personele lasten**

	2024	Begroting 2024	2023
Lonen en salarissen			
- Brutolonen en salarissen	10.744.602	9.627.450	10.096.157
- Sociale lasten	1.541.728	1.381.429	1.623.735
- Pensioenpremies	1.627.288	1.458.093	1.458.233
	13.913.617	12.466.972	13.178.125
Overige personele lasten			
- Dotatie voorzieningen	35.037-	23.877	31.416-
- Personeel niet in loondienst	423.301	156.900	380.429
- Overige personele lasten	481.679	389.133	436.156
	869.943	569.910	785.169
Af: uitkeringen	282.685	-	217.460
Totaal personele lasten	14.500.874	13.036.882	13.745.834

Lonen en salarissen

Ten opzichte van de begroting zijn de lonen en salarissen 1.445.000 hoger. De begroting is opgesteld aan de hand van CAO uit 2022. Per 1 juli 2023 zijn de salarissen gestegen met 10%. Per 1 oktober 2024 zijn de salarisbedragen verhoogd met 4,9%. Deze verhoging werken ook door in de pensioenopbouw en bovenwettelijke uitkeringen. Het personeelsbestand van Rehoboth is nagenoeg gelijk gebleven.

Het gemiddeld FTE bedroeg in 2024 179 (2023: 182), als volgt verdeeld:

	2024	2023
Bestuur Management	8	8
Personeel primair proces	143	148
Ondersteunend personeel	27	25
	179	182

Overige personele lasten**Dotatie voorzieningen**

Voor de berekening jubileumvoorziening wordt gebruik gemaakt van een ander model. Het voorgaande model ging hield geen rekening met de daadwerkelijke opgebouwde diensttijd van personen, maar ging uit van een fictieve opbouw in combinatie met een functiemix. Het nieuwe model wordt gebruik gemaakt van de geboortedatum in combinatie met ingangsdatum diensttijd in combinatie met het maandsalaris.

Personeel niet in loondienst

Ten opzichte van de begroting werd meer extern personeel ingehuurd. In 2024 is een leerlingbegeleider ingehuurd, een interim bestuurder (januari tot en met april+ november en december), interim directeur tbv beatrix (tot en met mei 2024), inhuur kentalis 2024, inhuur reiver, vertrouwenspersoon, orthopedagoog

Overige personele lasten

De overige personele lasten zijn als volgt samengesteld:

	2024	Begroting 2024	2023
- Kosten Arbodienst Perspectief	32.376	60.000	43.650
- Scholing en opleidingskosten	248.650	146.056	261.416
- Wervingskosten	33.240	2.500	35.622
- Overige personele lasten	167.412	180.577	95.469
	481.679	389.133	436.156

Kosten Arbodienst

Betreft abonnement en gemaakte kosten arbodienst. Kosten zijn 28.000 lager dan begroot.

Scholing en opleidingskosten

Betreft collegegeld, scholingskosten, bewegingsonderwijs, opleiding specialiste geletterheid.

Uitkeringen

Dit betreft de ontvangsten naar aanleiding van ontvangen UWV-uitkeringen

Afschrijvingen

	2024	Begroting 2024	2023
Materiële vaste activa			
- Gebouwen	107.171	101.528	58.650
- Inventaris en apparatuur	232.651	239.358	193.060
- Andere vaste bedrijfsmiddelen	80.154	84.711	70.540
	419.976	425.597	322.250

Ten opzichte van begroting zijn de investeringen in lijn. Ten opzichte van 2023 is deze wel toegenomen. Deze groei heeft te maken met enerzijds investeringen/verbeteringen in gebouwen in 2023/2024 en anderszijds de stelselwijziging groot onderhoud/activeren.

Huisvestingslasten

	2024	Begroting 2024	2023
Huur	10.313	10.550	12.927
Dotatie onderhoudsvoorziening	0	173.747	303.000
Onderhoud	234.716	175.921	137.151
Energie en water	198.078	204.000	153.666
Schoonmaakkosten	41.474	28.511	40.120
Heffingen	27.468	23.230	20.764
Overige huisvestingslasten	5.945	3.160	4.315
	517.993	619.119	671.943

De totale huisvestingslasten zijn lager door het vervallen van de dotatie onderhoudsvoorziening, a 174.000. De onderhoudskosten zijn wel toegenomen met 59.000 euro. De schoonmaakkosten zijn 13.000 hoger dan begroot, maar wel in lijn met voorgaand jaar.

Overige instellingslasten

	2024	Begroting 2024	2023
Administratie en beheerslasten	281.059	234.000	231.328
Leermiddelen	630.584	647.909	627.798
Overige instellingslasten	266.384	218.936	283.744
Totaal overige instellingslasten	1.178.027	1.100.845	1.142.870

Administratie- en beheerslasten

De administratie- en beheerslasten zijn als volgt te specificeren

	2024	Begroting 2024	2023
Administratie en beheer	190.909	153.210	154.348
Reis- en verblijfskosten	-	-	-
Accountantskosten	11.249	12.500	16.691
Telefoon en portokosten	12.226	16.790	15.516
Kantoorartikelen	1.518	1.500	1.613
Deskundigen advies	31.795	10.000	7.591
Overige beheerslasten	33.363	40.000	35.569
	281.059	234.000	231.328

Administratie en beheer

De kosten van administratie en beheer zijn 2024 191.000 ten opzichte van begroot 153.000. Deze stijging is te verklaren door extra ondersteuning HR i.v.m vertrek medewerker. Daarnaast is het deskundige advies toegenomen. Spikker tbv 12.000 ontwikkeling visuele identiteit school, Enprest 7.000 energieadvies, PEP onderwijsadvies 4.000 en verus divers 3.000

Accountantskosten

De specificatie van de accountantskosten is als volgt:

	Accountant	Overig	Totaal
Controle van de jaarrekening en bekostiging	11.044	12.500	23.544
Andere controlewerkzaamheden	-	-	-
Fiscale advisering	205	-	205
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	11.249	12.500	23.749

Leermiddelen

De kosten voor leermiddelen zijn als volgt te specificeren:

	2024	Begroting 2024	2023
Onderwijsleerpakket	232.293	215.790	225.964
Bibliotheek en documentatie	20.237	27.175	16.124
Abonnementen	1.283	5.280	5.446
Kopieerkosten	32.913	33.900	35.824
Toetsen en testen	2.740	16.100	8.465
Culturele vorming	39.973	41.032	42.548
ICT-kosten	301.130	308.132	293.428
Overige onderwijskosten	-	500	-
	630.584	647.909	627.798

De realisatie 2024, begroting en realisatie 2023 liggen in lijn met elkaar.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn als volgt te specificeren

	2024	Begroting 2024	2023
Representatiekosten	105	200	82
Inventaris, apparatuur	13.070	8.216	13.284
Contributies	23.128	16.530	20.986
Abonnementen	4.035	2.750	2.712
Medezeggenschap	3.044	1.550	4.603
Bestuurskosten	3.050	15.000	12.346
Verzekeringen	18.632	12.380	12.312
Tussenschoolse opvang	-	-	-
Huishoudelijke uitgaven	10.590	14.410	15.578
Overige instellingslasten	190.730	147.900	201.841
	266.384	218.936	283.744

De realisatie van overige instellinglasten 27.000 hoger dan begroot. Ten opzichte van 2023 is deze 16.000 lager. Grote verschillen ontstaan in contributie +7.000, bestuurskosten - 12.000, huishoudelijke uitgaven -4.000 en over instellingslasten + 15.000 (afscheidskosten 10.000 hoger dan begroot en kosten vervoelmiddelen + 7.000 euro).

Financiële baten en lasten

Rentebaten
Bankkosten

Saldo financiële baten en lasten

2024	Begroting 2024	2023
157.241	76.000	173.356
5.854	3.750	4.147
151.387	72.250	169.208

Urk

datum

bestuurder

Directeur - Bestuurder

WNT-VERANTWOORDING 2024 Vereniging Rehoboth

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op **Vereniging Rehoboth** van toepassing zijnde regelgeving: Het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse B en complexiteitspunten in totaal 7, onderverdeeld: gemiddelde baten 4, gemiddeld aantal leerlingen 2 en gewogen aantal onderwijssoorten 1.

Het bezoldigingsmaximum in 2024 voor **Vereniging Rehoboth** is € 166.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2018 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

1. Bezoldiging topfunctionarissen**1a. Leidinggevende topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling ²**

bedragen x € 1		Dhr. S.W. Krooneman	Dhr. J.A. de Jong
Functiegegevens		[ALGEMEEN DIRECTEUR]	[ALGEMEEN DIRECTEUR]
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/04 - 31/12	N.v.t.	
Deeltijdfactor (in fte)	1,00		
Gewezen topfunctionaris? ⁴	Nee		
Dienstbetrekking?	Ja		
Bezoldiging			
Beloning plus belaste onkostenvergoeding	76.562		
Beloningen betaalbaar op termijn	14.277		
<i>Subtotaal</i>	<i>90.839</i>		
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum		124.727	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.	
Totaal bezoldiging		90.839	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.	
Gegevens 2023			
bedragen x € 1		Dhr. J.A. de Jong	
Functiegegevens		[ALGEMEEN DIRECTEUR]	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	N.v.t.	1/1 - 31/08	
Deeltijdfactor 2023 (in fte)		1,00	
Dienstbetrekking?		ja	
Bezoldiging			
Beloning plus belaste onkostenvergoeding		72.363	
Beloningen betaalbaar op termijn		12.035	
<i>Subtotaal</i>		<i>84.397</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		105.855	
Totaal bezoldiging 2023		84.397	

1. Bezoldiging topfunctionarissen		
1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1-12		
bedragen x € 1	Dhr. G. Teunis	Dhr. G. Teunis
Functiegegevens	[INTERIM DIRECTEUR]	[INTERIM DIRECTEUR]
Kalenderjaar	2024	2023
Aanvang en einde functievervulling in het kalenderjaar	1/1 - 30/4 & 1/11 - 31/12	28/8 - 31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in kalenderjaar	6	5
Omvang dienstverband in uren per kalenderjaar	502	384
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief	€ 221	€ 212
Maxima op basis van de normbedragen per maand	147.800	€ 147.500
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 192.350	
Bezoldiging		
Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum uurtarief?	ja	ja
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 71.066	€ 51.874
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 122.939	
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	
Totaal bezoldiging (excl. BTW)	€ 122.939	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen					
bedragen x € 1	dhr. W. Pansier	Mevr. M. Romkes	Mevr. M. Romkes	Dhr. J.J. Posthumus	Mevr. G.E. Ten Napel - van den Berg
Functiegegevens	[VOORZITTER]	[LID]	[VOORZITTER]	[LID]	[LID]
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 30/06	1/1 - 30/06	01/7 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	3.462	1.275	1.650	2.550	2.550
Individueel toepasselijke bezoldigings-maximum	12.416	8.277	12.552	16.600	16.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totaal bezoldiging	3.462	1275	1650	2550	2.550
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2023					
bedragen x € 1	dhr. W. Pansier	Mevr. M. Romkes	Mevr. M. Romkes	Dhr. J.J. Posthumus	Mevr. G.E. Ten Napel - van den Berg
Functiegegevens	[VOORZITTER]	[LID]	[VOORZITTER]	[LID]	[LID]
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	N.v.t.	1/1 - 31/12	1/4 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	3.462	2.100		2.100	1.575
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.900	16.600		16.600	15.900
Totaal bezoldiging 2023	3.462	2100		2100	1.575

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 2.100 of minder

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
Dhr. J.K.F Post	[LID]
Mevr. E. Hoekman	[LID]
Dhr. W. J. Rustenburg	[LID]

Bestemming van het exploitatiesaldo

Het resultaat van Vereniging Rehoboth tot Stichting en instandhouding van Scholen met de Bijbel bedraagt: 589.135-

Dit resultaat kan als volgt worden gespecificeerd:

- Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	589.135-
	589.135-

Het resultaat wordt als volgt bestemd:

<u>Algemene reserve</u>	408.947
-------------------------	---------

Bestemmingsreserves publiek

- Reserve Personeel	496.655-
- Reserve Nulmeting	1.397-
- Reserve NPO middelen	510.339-

Totaal	1.008.391-
--------	------------

Bestemmingsreserves privaat

- overige	10.308

Totaal	10.308
--------	--------

Totaal resultaatbestemming	589.135-
-----------------------------------	-----------------

De statuten bevatten geen specifieke voorschriften omtrent de bestemming van het resultaat. Vooruitlopend op de goedkeuring door het bestuur is het bovenstaand winstbestemmingsvoorstel in de jaarrekening verwerkt.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de resultaten van 2024

Ondertekening door bestuurder en raad van Toezicht

Bestuurder

Naam	Plaats	Datum	Ondertekening
------	--------	-------	---------------

dhr. S.W. Krooneman

Toezielhouders

Naam	Plaats	Datum	Ondertekening
------	--------	-------	---------------

Mevr. M. Romkes

Dhr. J.J. Posthumus

Mevr. G.E. Ten Napel - van den Berg

Dhr. J.K.F Post

Mevr. E. Hoekman

Controleverklaring

Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer: 53015
Naam instelling: Vereniging Rehoboth tot Stichting in Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Urk

Postadres: Vlaak 14
Postcode/Plaats: 8321RV Urk
Telefoon: 0527-686972

Contactpersoon: Dhr. C. Juffer
E-mail: christianjuffer@rehoboth.nu

Samenstelling Bestuur per 31 december 2024:

Mevr. M. Romkes	Voorzitter
Dhr. J.J. Posthumus	lid
Mevr. G.E. Ten Napel - van den Berg	lid
Dhr. J.K.F Post	lid
Mevr. E. Hoekman	lid

Brinnummers:

11DO	Koningin Wilhelminaschool
11QD	De Regenboog
12KH	Cornelis Zeemanschool
12SU	Prinses Beatrixschool
12ZI	Groen van Prinstererschool
13FF	Harpje Visserschool
21QZ	Frits Bodeschool

Reserves per kostenplaats

	Mutaties 2024				
	Saldo 31-12-2023	Stelsel- Wijziging	Saldo 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties
Algemene reserve					
Koningin Wilhelminaschool	296.756	-	296.756	93.862	-
De Regenboog	303.643	-	303.643	160.755	-
Cornelis Zeemanschool	151.846	-	151.846	3.224-	-
Prinses Beatrixschool	102.991	-	102.991	16.906	-
Groen van Prinstererschool	143.010	-	143.010	1.545-	-
Harpje Visserschool	313.430	-	313.430	49.726	-
Frits Bodeschool	287.665	-	287.665	102.644	-
Algemeen	1.019.030	719.004	1.738.034	10.176-	-
Totaal Algemene reserve	2.618.370	719.004	3.337.374	408.947	-

	Mutaties 2024				
	Saldo 31-12-2023	Stelsel- Wijziging	Saldo 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties
Bestemmingsreserve publiek					
Reserve Personeel	1.752.815	-	-	496.655-	-
Totaal reserve personeel	1.752.815	-	-	496.655-	-

	Mutaties 2024				
	Saldo 31-12-2023	Stelsel- Wijziging	Saldo 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties
Reserve nulmeting					
Koningin Wilhelminaschool	256	-	-	256-	-
De Regenboog	-	-	-	-	-
Cornelis Zeemanschool	-	-	-	-	-
Prinses Beatrixschool	-	-	-	-	-
Groen van Prinstererschool	771	-	-	771-	-
Harpje Visserschool	371	-	-	371-	-
Frits Bodeschool	-	-	-	-	-
Algemeen	-	-	-	-	-
Totaal reserve nulmeting	1.397	-	-	1.397-	-

	Mutaties 2024				
	Saldo 31-12-2023	Stelsel- Wijziging	Saldo 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties
Reserve NPO middelen					
Koningin Wilhelminaschool	164.472	-	-	84.162-	-
De Regenboog	143.303	-	-	71.150-	-
Cornelis Zeemanschool	134.496	-	-	88.757-	-
Prinses Beatrixschool	25.041	-	-	55.597-	-
Groen van Prinstererschool	96.131	-	-	82.893-	-
Harpje Visserschool	106.710	-	-	97.726-	-
Frits Bodeschool	120.769	-	-	30.053-	-
Totaal reserve NPO middelen	790.923	-	-	510.339-	-

	Mutaties 2024				
	Saldo 31-12-2023	Stelsel- Wijziging	Saldo 1-1-2024	Bestemming resultaat	Overige mutaties
Bestemmingsreserve privaat					
Algemene private reserve	796.525	-	-	10.308	-
Totaal algemene private reserv	796.525	-	-	10.308	-

Biilage 1

ACTIVA	31-12-2024	31-12-2024 Na aanpassing	Vershil
Vaste activa			
<u>Materiële vaste activa</u>			
Gebouwen en terreinen	1.488.700	1.825.089	336.389
Inventaris en apparatuur	1.468.461	1.478.149	9.687
Andere vaste bedrijfsmiddelen	377.739	383.524	5.784
In uitvoering en vooruitbetalingen	-	-	-
	3.334.900	3.686.761	351.861
<u>Vorderingen</u>			
Debiteuren	55.562	55.562	-
OCW	0	0	-
Overige overheden	4.144	4.144	-
Overlopende activa	160.093	160.093	-
	219.799	219.799	-
Liquide middelen	4.629.907	4.629.907	-
Totaal vlottende activa	4.849.706	4.849.706	-
Totaal activa	8.184.607	8.536.468	351.861

PASSIVA	31-12-2024	31-12-2024 Na aanpassing	Vershil
Eigen vermogen			
Algemene reserve	2.244.777	3.214.977	970.200
Bestemmingsreserves	2.840.233	2.840.233	-
Totaal vermogen	5.085.010	6.055.210	970.200
Voorzieningen			
Personeelsvoorzieningen	192.863	192.863	-
Overige voorzieningen	618.339	-	618.339-
	811.202	192.863	618.339-
Kortlopende schulden			
Crediteuren	74.338	74.338	-
Belastingen en premies soc. verzekeringen	885.929	885.929	-
Schulden terzake van pensioenen	191.911	191.911	-
Overige kortlopende schulden	15.886	15.886	-
Overlopende passiva	1.120.331	1.120.331	-
	2.288.395	2.288.395	-
Totaal passiva	8.184.607	8.536.468	351.861