



REHOBOTH

VERENIGING VOOR SCHOLEN MET DE BIJBEL

Jaarverslag 2021

Schoolvereniging Rehoboth

VERSIE: definitief

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Inleiding en samenvatting	5
Toeziend Bestuur	8
Medezeggenschap.....	10
Organisatie	14
Evaluatie Strategisch Beleid	17
Personeel en professionalisering	25
Middelen en beheer	33
Communicatie en kwaliteit.....	40
Risicoparaaf.....	41
Continuïteitsparaaf.....	46
(Verkorte) Jaarrekening.....	53
Controleverklaring.....	65
Verklaring gebruikte afkortingen	70

Voorwoord

Meer dan 2000 leerlingen krijgen op Urk, dagelijks christelijk onderwijs op een van onze zeven basisscholen. Samen met meer dan 300 medewerkers zetten we ons in voor de ontwikkeling van een groot deel van de kinderen op Urk en we doen dat met veel plezier en enthousiasme. Onze missie is 'Geloof in Onderwijs' en wij zijn dankbaar dat we ook in het afgelopen jaar de ruimte hebben ervaren om vorm en inhoud te geven aan deze opdracht tijdens onze reis;

'Izak was onderweg. Net als hij zijn ook wij op weg. We kunnen onze reis maken dankzij de ruimte die we krijgen. We weten niet hoe onze reis precies zal verlopen, maar we stellen ons wel een doel: "vruchtbaar zijn in dit land". (uit SPB 19-23)

Rehoboth betekent Ruimte en ook in het afgelopen jaar is er ruimte geweest voor ontwikkeling in onze organisatie. In dit jaarverslag zullen we in hoofdlijnen op de hoogte stellen van deze ontwikkeling. Kort samengevat gaat het dan om:

- Voorbereiding op een nieuwe organisatie op de Vlaak en nieuwe inrichting taken en verantwoordelijkheden. (Vlaak 2.0)
- Voorbereiding proces van Angelsaksisch naar Rijnlands model; van controle naar vertrouwen.
- Voorbereidingen voor nieuwe school in de Zeeheldenwijk, afronden Programma van Eisen.
- Start van de Professionele Leergemeenschap (PLG) over het thema Eigenaarschap, ter voorbereiding van het Strategisch Beleidsplan.
- Inzet herstelprogramma na corona (Nationaal Programma Onderwijs).
- Start impuls VVE; Gelijke kansen, een gezamenlijk proces voor de aanpak van de brede (taal)ontwikkeling van onze jonge leerlingen.
- Organisatie thuisonderwijs in het kader van corona.
- Voorbereiding subsidie traject SUVIS, teneinde de luchtkwaliteit op enkele scholen te verbeteren.

We hadden gehoopt in de loop van 2021 minder druk te zijn met het covid-19 virus. In de periode van de grote vakantie hebben we ons voorbereid op een jaar met meer rust en structuur. De NPO zorgt voor een sterke analyse en plan van aanpak voor het bijwerken van vertragingen in het onderwijs en er was veel enthousiasme om met deze plannen aan de gang te gaan. Helaas ontstond er na de herfstvakantie opnieuw een periode van lockdown, weliswaar beperkt, maar mede door een groot ziekteverzuim bij leerlingen en personeel, werd het lastig om de continuïteit te waarborgen. De echte effecten hiervan zijn nog lastig meetbaar, maar een jaar van rust is het zeker niet geweest. Het jaarverslag van Schoolvereniging Rehoboth geeft als verantwoordingsdocument een beeld van onze ontwikkeling en ervaringen in het afgelopen jaar. Aan onze leden verspreiden we een beknopte digitale versie. Deze beknopte versie en het volledige bestuursverslag publiceren we ook op de website.

U wordt van harte uitgenodigd om via bestuurskantoor@rehoboth.nu of via de website www.rehoboth.nu op de inhoud te reageren.

J.A. (Johan) de Jong

Leeswijzer

Naast het voorgeschreven model voor jaarrekening en bestuursverslag, zoals die bij het ministerie van OC&W moeten worden ingediend, maken wij jaarlijks een verkorte versie van het jaarverslag voor de leden van Rehoboth. Via deze versie leggen wij verantwoording af aan een breed scala stakeholders, waaronder ouders, personeel, leerlingen, schoolbesturen in de regio, belangenorganisaties, overheden en belangrijke zakelijke relaties. Meer specifieke informatie over een school vindt u op de website van die school. Deze kunt u bereiken via www.rehoboth.nu.

Met deze leeswijzer verschaffen wij de lezers snel inzicht in de voor hen relevante informatie.

- Na het voorwoord en de leeswijzer staat een inleiding en samenvatting van de algemeen directeur (AD).
- Vervolgens volgen de verslagen van het Toezichthouden Bestuur (THB) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Allen besteden daarbij – vanuit hun eigen verantwoordelijkheid - aandacht aan de speerpunten van beleid van het afgelopen jaar.
- In de hoofdstukken hierna vindt vooral de inhoudelijke verantwoording plaats. De indeling daarvan is ingegeven door de Richtlijn Jaarverslag Onderwijs. In die richtlijn onderscheidt het Ministerie van Onderwijs de volgende drie onderdelen:
 1. Algemeen
 2. Jaarrekening
 3. Overige gegevens

1. Algemeen

Het eerste onderdeel in dit algemene deel beschrijft de missie, visie en doelstelling van Schoolvereniging Rehoboth en vormt de basis voor de verantwoording over het beleid van de vereniging. Dit onderdeel sluit aan bij de vaststelling van het Strategisch Beleidsplan (SBP) dat om de vier jaar wordt herzien.

In het tweede onderdeel is de structuur van de organisatie beschreven. U treft daar informatie aan over de scholen en de leerlingenaantallen.

De relevante onderwijskundige ontwikkelingen komen in het derde onderdeel aan de orde. Het vierde onderdeel gaat over personeel.

Het vijfde onderdeel gaat over beheerszaken en de huisvesting van scholen. Het treasury beleid, de financiële kengetallen en het exploitatieresultaat vindt u hier. Belangrijkste conclusie:

Schoolvereniging Rehoboth is een financieel gezonde organisatie.

In het zesde onderdeel gaan wij in op communicatie en kwaliteit.

In het voorlaatste onderdeel gaan wij dieper in op belangrijke risico's voor onze organisatie. Het 'in control statement' maakt deel uit van dit hoofdstuk.

Het algemene deel van het Jaarverslag wordt afgesloten met de toekomstparagraaf. Het ministerie verplicht schoolbesturen om een zogeheten 'continuïteitsparagraaf' in het Jaarverslag op te nemen. Deze paragraaf maakt in ons Jaarverslag deel uit van de toekomstparagraaf.

2. Jaarrekening

In het bestuursverslag zijn in dit onderdeel de belangrijkste financiële overzichten als de balans, de exploitatierekening en het kasstroomoverzicht onverkort opgenomen. Met het oog op de leesbaarheid zijn de toelichtingen en bijlagen verkort weergegeven. Het bestuursverslag staat op de website www.rehoboth.nu.

3. Overige gegevens

Tevens treft u de controleverklaring aan, evenals een overzicht van gebruikte afkortingen en het colofon.

Inleiding en samenvatting

Geloof in Onderwijs

Ons onderwijs is gericht op overdracht van kennis en vaardigheden (kwalificatie) en vorming in normen, waarden en tradities (socialisatie). We hebben ervaren hoe lastig dit is tijdens een lockdown periode en hoe fijn het voor iedereen is als onze kinderen gewoon naar school mogen gaan. Kinderen en volwassenen zijn blij als alles 'gewoon' is en na de grote vakantie is dat ook een lange periode zo geweest. Voor onze ouders en medewerkers is het fijn als alles 'normaal' verloopt en er een zekere 'rust, orde en regelmaat' is. Het plezier dat er was in de 'normale setting' stak schril af tegen de lege bankjes in de lockdown periode of gedurende de periodes waar er veel ziekte bij leerlingen en leraren was. We zijn er trots op dat de doorgaande lijn nog zo goed is vastgehouden door alle betrokken medewerkers. Het is bijzonder om te ervaren hoe we samen ook sterker zijn geworden in dit moeilijke deel van de reis. Onze ouders hebben daarbij hun betrokkenheid en medewerking getoond en het is fijn om te ervaren dat we samen voor de ontwikkeling van de kinderen zorgen.

Juist in ons christelijk onderwijs kunnen wij vormgeven aan onze pedagogische opdracht en persoonsvorming. Hierbij is ook specifiek ruimte voor burgerschapszin, vanuit onze christelijke waarden en tradities. Binnen Rehoboth geven we burgerschap niet alleen vorm in het onderwijsprogramma, maar brengen we dit ook in de dagelijkse praktijk zichtbaar. Het maakt structureel onderdeel uit van ons aanbod en de cultuur van onze christelijke basisscholen.

Burgerschap is vanuit onze identiteit zichtbaar en voelbaar in ons DNA.

Het afgelopen jaar was weer een bijzonder jaar voor de vereniging. Naast de lastige Covid periode hebben we ook daadwerkelijk te maken gehad met een personeelstekort. Vooral ten aanzien van zwangerschapsverloven en kortdurende vervangingen was het altijd een hele puzzel om de lopende zaken rond te krijgen. Er is daarbij veelvuldig een beroep gedaan op het 'zittend' personeel en we zijn trots en dankbaar dat we met zijn allen de continuïteit zo goed mogelijk hebben kunnen waarborgen.

Het afgelopen jaar hebben we ons ook voorbereid op een nieuwe invulling van ons bestuurskantoor. Met het toekomstige vertrek van twee van onze functionarissen (financiën en personeel), willen we goed nadenken over de verdeling van taken en verantwoordelijkheden tussen directies en algemeen directeur, tussen bestuur en directie en directie onderling. De basis hierbij is de ontwikkeling van Angelsaksisch naar Rijnlands model waarbij woorden als 'transparantie, samenwerken en vertrouwen' de basis van ons werken zijn. Dit proces wordt begeleid door een externe partij en heeft een relatie met de voorbereidingen van een nieuw bestuursmodel.

Passend onderwijs

Het afgelopen jaar hebben we opnieuw stil gestaan bij onze visie op Passend onderwijs. Urk werkt al jaren aan de ontwikkeling van thuisnabij onderwijs en door onze profilering en integratie-onderwijs kunnen we steeds meer leerlingen op Urk een dekkend onderwijsaanbod bieden. Ook met de bouw van onze toekomstige school in de Zeeheldenwijk denken we na over ons aanbod voor specifieke doelgroepen. De visie op Passend onderwijs is hierbij opnieuw onderwerp van gesprek geweest. De laatste jaren zien we weer een toename van verwijzingen. Voor het SBO is het deelname percentage gestegen tot boven de 2 % (doel is maximaal 2%). Voor het SO, waar geen specifieke doelstelling voor is opgenomen, was dat in 2021 ook rond de 2%.

Huisvesting

Het programma van eisen voor de nieuwe school in de Zeeheldenwijk is afgelopen jaar, samen met de gemeente en betrokken partijen, voorbereid door onze werkgroep die veel praktische zaken uitvoert ter voorbereiding van de nieuwe school. Ook de stuurgroep heeft een aantal malen vergaderd ter voorbereiding van onze school. Het streven is om in 2025 een brede school te starten in deze nieuwbouwwijk. Ook hier denken we na over het profiel van de school en de betekenis hiervan voor ons Passend onderwijs. Samen met de gemeente, die bouwheer is in dit project en externe partijen wordt de volgende stap ter voorbereiding van de nieuwe school gemaakt. Het komende jaar verwachten we de architect aan te kunnen wijzen en zal de werkgroep met de externe partners verder invulling geven aan het onderwijskundige concept van de school.

Afgelopen jaar is er extra aandacht geweest voor de ventilatie op de scholen. Er is een subsidie aangevraagd om de luchtkwaliteit op een aantal scholen te verbeteren. Dit is samen met de gemeente opgepakt. Momenteel lopen er nog onderzoeken om de juiste keuzes te kunnen maken in dit traject. Op alle scholen zijn, soms met kleine aanpassingen aan de installaties, de eerste verbeterstappen gezet. Er wordt veel gemonitord om de verbeteringen te meten en te bekijken welke maatregelen echt helpend zijn. Het onderhoud van schoolgebouwen wordt samen met een extern deskundige voorbereid en uitgevoerd. Onze schoolgebouwen staan er goed bij en dat willen we graag zo houden. Daarvoor is een meerjarenonderhoudsplanning (MOP) opgesteld.

Personeel en ontwikkeling

Onze medewerkers zijn het 'professionele kapitaal' van onze scholen. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers eigenaarschap tonen voor hun eigen ontwikkeling. Mede daarom is er afgelopen jaar een start gemaakt van een PLG (Professionele Leer Gemeenschap) over het onderwerp eigenaarschap. Samen met het lectoraat van de Viaa, onze schoolopleider en een groep enthousiaste collega's is er een start gemaakt met een PLG. Onze stagiaires hebben hun onderzoek ook gericht op dit onderwerp. De komende jaren hopen we veel aan de uitkomsten van deze onderzoeken te hebben voor onze leraren en kinderen. Het onderzoek loopt enkele jaren door. Binnen de scholen is onderzoek een vaststaand gegeven om ontwikkeling vast te stellen en voor te bereiden.

Vanuit hrm wordt er extra aandacht besteed aan de ontwikkeling en het welzijn van onze mensen. Wij willen de hrm cyclus nog meer in het Strategische Beleidsontwikkeling een plek geven. Daarbij werken wij ook samen met de RAP, een regionaal samenwerkingstraject (Regionale Aanpak Personeelstekort). Hierbij wordt met veel partijen samengewerkt aan oplossingen voor het lerarentekort. Dit jaar is daarbij extra aandacht voor de ontwikkeling van hrm in onze schoolorganisaties.

Voor de ontwikkeling en begeleiding van onze stagiaires en starters is er ook al enige jaren een Schoolopleider (SOL) werkzaam binnen Rehoboth. Samen met de opleiding Viaa wordt er gewerkt aan de uitwerking van het model 'samen opleiden'. Leraren op enkele scholen zijn daarvoor speciaal opgeleid zodat stagiaires goed begeleid worden. Daarbij maken we ook gebruik van de mogelijkheden voor scholing vanuit de Scope academie en de samenwerking met Viaa.

Nascholing

Dit jaar is er een start gemaakt met de inzet van een breed ontwikkelingsplan vanuit de VVE subsidie van de gemeente (Gelijke kansen). Dit resulteert in de aanstelling van extra onderwijsassistenten en nascholing op de onderwerpen voor taalontwikkeling. Ook wordt er op elke school een start gemaakt met een extra aanbod van leesboeken, samen met de bibliotheek.

Elke school stelt jaarlijks zijn eigen nascholing vast. Leraren krijgen jaarlijks een persoonlijk budget dat ingezet kan worden voor eigen ontwikkeling. Onze eigen 'Rehoboth academie' heeft een breed scala voor nascholing beschikbaar. In deze interne nascholing is veel aandacht voor het delen van eigen expertise, maar ook voor centrale nascholings-mogelijkheden om het onderwijs versterken.

Corona

Het afgelopen jaar hebben we opnieuw te maken gehad met bijzondere omstandigheden. Corona heeft een bijzonder effect gehad op ons onderwijs.

Elke school heeft plannen gemaakt vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Dit zijn extra financiële middelen welke de regering beschikbaar heeft gesteld om tijdens en na de corona periode extra aandacht te besteden aan de ontwikkeling van onze leerlingen. In de periode tot aan de zomervakanties zijn er analyses van leer- en ontwikkelresultaten opgesteld en aansluitend plannen gemaakt om eventuele vertraging bij kinderen aan te pakken. Voor elke school is dit maatwerk en daarvoor is elk plan ook besproken en vastgesteld met de eigen MR. Hoewel we blij zijn met deze extra middelen heeft de periode na de herfstvakantie, met opnieuw een periode van veel ziekte bij medewerkers en afwezigheid van kinderen, gezorgd voor een vertraging van uitvoering van plannen. De werkdruk bij de leraren is hoog, en zeker in deze periode is er veel gevraagd van onze medewerkers.

Financiën

Onze financiële positie is gezond. Het afgelopen jaar is een extra risicoanalyse, samen met stakeholders uitgevoerd om te bepalen welke reserves daadwerkelijk achter de hand gehouden moeten worden. We hebben daarmee een goed beeld van financiële risico's en kunnen bepalen welke maatregelen genomen moeten worden.

De ontwikkelingen van Passend onderwijs baart zorgen. De tendens is dat meer kinderen een speciale school bezoeken buiten Urk.

Financieel heeft corona ook dit jaar een effect gehad op extra kosten voor vervanging, uitbreiding van schoonmaak en materialen voor desinfectie. Ook de kosten voor het onderzoek en de aanpak van de luchtkwaliteit zijn hoger.

Toekomstgericht

Het jaar 2021 was weer een boeiend maar soms ook lastig jaar. Een jaar waarbij we getracht hebben de basis goed te houden, maar ook voorzichtig vooruitkijken naar de toekomst. De toekomst geeft ons hoop, met het werken aan een wereld van vertrouwen. Vertrouwen in elkaar en gedragen vanuit onze HEERE. We willen de toekomst van onze kinderen goed begeleiden en we doen dat graag in verbinding met onze ouders. 'Samen zijn we één lichaam in Christus en zijn we, ieder apart, elkaars lichaamsdelen' (Rom. 12:4-5). We hopen en verwachten hiermee het onderwijs voor onze kinderen sterk te kunnen maken.

Toezichthoudend Bestuur

Het bevoegd gezag berust bij de schoolvereniging Rehoboth bij het toezichthoudend bestuur (TZB). In het managementstatuut is geregeld dat de algemeen directeur vergaand gemandateerd is, waardoor de praktijk "aanvoelt" als een eindverantwoordelijk bestuurder met een raad van toezicht.

Het TZB oefent haar taken uit met inachtneming van de code goed bestuur en de wettelijke regelgeving. Er wordt daarbij niet afgeweken van de code goed bestuur. Zo wordt toezicht gehouden op de verwerving en correcte aanwending van de (financiële) middelen middels een geregeld overleg met de administratie en goedkeuring op de (meerjaren-) begroting en het jaarverslag/jaarrekening. Het toezichthoudend bestuur heeft Van Ree accountants benoemd als controlerend accountantsbureau.

Tot het instrumentarium behoort:

- Gezamenlijke vergaderingen met de algemeen directeur.
- Werkbezoeken aan de scholen.
- Twee maal het bezoeken van het directiebestuur.
- Twee maal het bezoeken aan de GMR.
- Sparringen met de algemeen directeur.
- Overleg tussen penningmeester en administrateur.
- Overleg met de leden van de vereniging middels een algemene vergadering.
- Jaarlijkse zelfevaluatie (eens per 2 jaar begeleid door externe deskundige).

Het TZB is zes maal bijeen geweest.

Hieronder een overzicht van besproken onderwerpen:

16 februari	Instelling werkgroep m.b.t. school Zeeheldenwijk. Meerjarenformatiebeleid.
20 april	Organisatie toerustingsavond leden. Jaarverslag 2020 (ter info). Opbrengsten onderwijs i.v.m. coronatijd. Terugblik op de gehouden werkbezoeken. Voorbereiden algemene leden vergadering.
8 juni	NPO-gelden. Voorstel aan leden benoeming dhr. Posthumus als nieuwe toezichthouder. Resultaten IEP-toets. SUVIS (i.v.m. luchtkwaliteit scholen).
20 september	Ontwikkeling bestuurskantoor. Jaarplanning.
8 november	Toerustingsavonden leden. Accountantsverslag/jaarrekening 2020. Begrotingsverkenning 2022. Proces discussie bestuursmodel. Opzet werkbezoeken scholen.
20 december	Corona. Risicoanalyse. Begroting 2022 (geaccordeerd).

Doorlopend is aandacht geweest voor thema's:

- GMR/DB
- Actuele problematiek op de scholen.
- Sparring met algemeen directeur.
- Gesprekscyclus met algemeen directeur omtrent diens functioneren.
- Verbinding met leden vereniging.
- Financiële commissie.
- Voortgang nieuwe school in Zeeheldenwijk.

Vooruitlopend op 2022 wordt verwacht dat aandacht gevraagd zal worden voor:

- Voorbereiding nieuwe school Zeeheldenwijk.
- Functies/bezetting bestuurskantoor.
- Verenigingsstructuur Rehoboth.

De bijeenkomsten met de GMR hebben als doel toezicht te houden op het functioneren van de medezeggenschap. Onder meer wordt aan de orde gesteld de informatievoorziening (tijdigheid, compleetheid) het overlegklimaat.

Het bezoeken van het directieberaad (DB) heeft als doel, behalve het open gesprek, het zicht krijgen op de verhouding en besluitvormingsklimaat tussen de locatiedirecteuren en de algemeen directeur c.q. medewerkers bestuurskantoor.

Het werk van toezichthouders is onbezoldigd. Wel is een vrijwilligersvergoeding beschikbaar.

De samenstelling is (31 dec):

Naam	Datum verkozen	Functie/ portefeuilles	Hoofd- en nevenfunctie
Dhr. W. Pansier	14-6-2016 Aftredend Juni 2024	Voorzitter HRM Identiteit	- HRM adviseur - HR adviseur VVGO Bunschoten - Vz St. Oekraïnezening - Vz kerkenraad GKV Ermelo
mevr. M. Romkes	19-6-2018 Aftr/herkiesbaar: Juni 2022	Penningmeester/ Secretaris Identiteit	- Directeur Bedrijfsvoering Emelwerda College - Directeur Bedrijfsvoering Berechja College Urk - Lid Raad van Toezicht Flevomeer Bibliotheken
Dhr. Posthumus	29 juni 2021 Aftr/herkiesbaar Juni 2025	Juridische zaken	Hoofd griffie gemeente Almere
Mevr. D. Kater	14-06-2016 Aftredend Juni 2024	Lid Cultuur Identiteit	Ondernemer/huisvrouw
Dhr. W.J. Rustenburg	22-09-2020 Aftr/herkiesbaar: Juni 2024	Lid Onderwijskundige Zaken	Docent voortgezet onderwijs

Medezeggenschap

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de GMR van de schoolvereniging Rehoboth over het jaar 2021. 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.

Namens de GMR,

Jacob Post
Secretaris GMR
Urk, februari '22

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 door middel van 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. Wilhelmina	Voorzitter
Jacob Post	Ouder	2020	Cornelis Zeeman	Secretaris
Alie Loosman-Zwaan	Leerkracht	2019	Cornelis Zeeman	Personeel
Hanna Bakker- Voerman	Leerkracht	2016	Groen v Prinsterer	Communicatie & Kwaliteit
Johannes Weerstand	Ouder	2018	Harmpe Visser	Middelen en Beheer
Willeke Visser-Loosman	Leerkracht	2019	Frits Bode	Onderwijs en Identiteit
Anke Romkes-Bakker	Ouder	2020	Kon. Wilhelmina	Middelen en Beheer
Alie Post-de Boer	Ouder	2019	Cornelis Zeeman	Onderwijs en Identiteit
Annie Hoekman	Leerkracht	2014	De Regenboog	Communicatie & Kwaliteit
Marjoleine Scherjon-Overbeke	Leerkracht	2020	Kon. Wilhelmina	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 bestuurskantoor 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 bestuurskantoor, 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 vier jaar als het merendeel van de MR akkoord gaat.

Taakuren

Personeelsleden krijgen 60 taakuren voor hun enkele deelname aan de GMR. Wanneer een personeelslid in MR en GMR zitting heeft is dit 100 uur. Wanneer een personeelslid de functie van secretaris vervult, krijgt die 120 taakuren

OPR-raad

De ondersteuningsplanraad (OPR) is de 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.

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

Vacatieregeling

Er is een vacatieregeling voor de oudergeleding van de GMR en OPR. Deze is bepaald op € 30,- per bijgewoonde vergadering, met een maximum van € 200,- per kalenderjaar. Wanneer een ouderlid de functie van secretaris heeft, bedraagt de vergoeding € 45,- per bijgewoonde vergadering, met een maximum van € 300,-.

Professionalisering

In 2021 is, 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. Besloten is deze cursus 2-jaarlijks aan te bieden.

Aandachtspunt 2022:

Corona

Corona en de daaruit voortvloeiende maatregelen, hebben een belangrijk stempel gedrukt op het afgelopen schooljaar. Middels extra financiële impulsen vanuit de overheid zullen eventueel opgelopen achterstanden worden aangepakt.

Lerarentekort

De GMR houdt het lerarentekort in de gaten door vragen te stellen aan de directie. Met name de kwaliteit voor de klas is een aandachtspunt. De invalpool is leeg en er wordt frequent een beroep gedaan op onderwijsassistenten. De resultaten van de scholen zullen uitwijzen of dit nadelige gevolgen heeft voor de kinderen.

Klimaatbeheersing

We houden een vinger aan de pols m.b.t. het klimaatbeheersplan van de vereniging.

Agendapunten

In 2021 heeft de GMR 6 keer vergaderd:

18 januari/ 1 maart/ 19 april/ 14 juni/ 13 september/ 22 november

De volgende punten zijn besproken op de verschillende vergaderingen:

Vaststellen agenda en Rondvraag (per vergadering)

Bestuur formatieplan

Jaarverslag

Evaluatie vergaderingen GMR

Communicatie naar MR

Terugkoppeling van bespreking met AD begroting door portefeuillehouders Middelen en Beheer

Cursus Verus.

Integrale huisvesting

Begroting

Strategisch Beleidsplan

Beleidsplan ziekteverzuim

Vakantierooster

Contact met OPR

Professioneel Statuut

Contact met Toezichhoudend bestuur

Activiteitenrooster GMR

Info, planning en samenstelling Bevoegd Gezag

Bovenschool verslag ARBO

Formatie overzicht T-1

Bovenschools jaarplan

Jaarplan

Corona maatregelen

Onderhoud noodgebouwen

Re-integratie trajecten

Klimaatbeheersing scholen

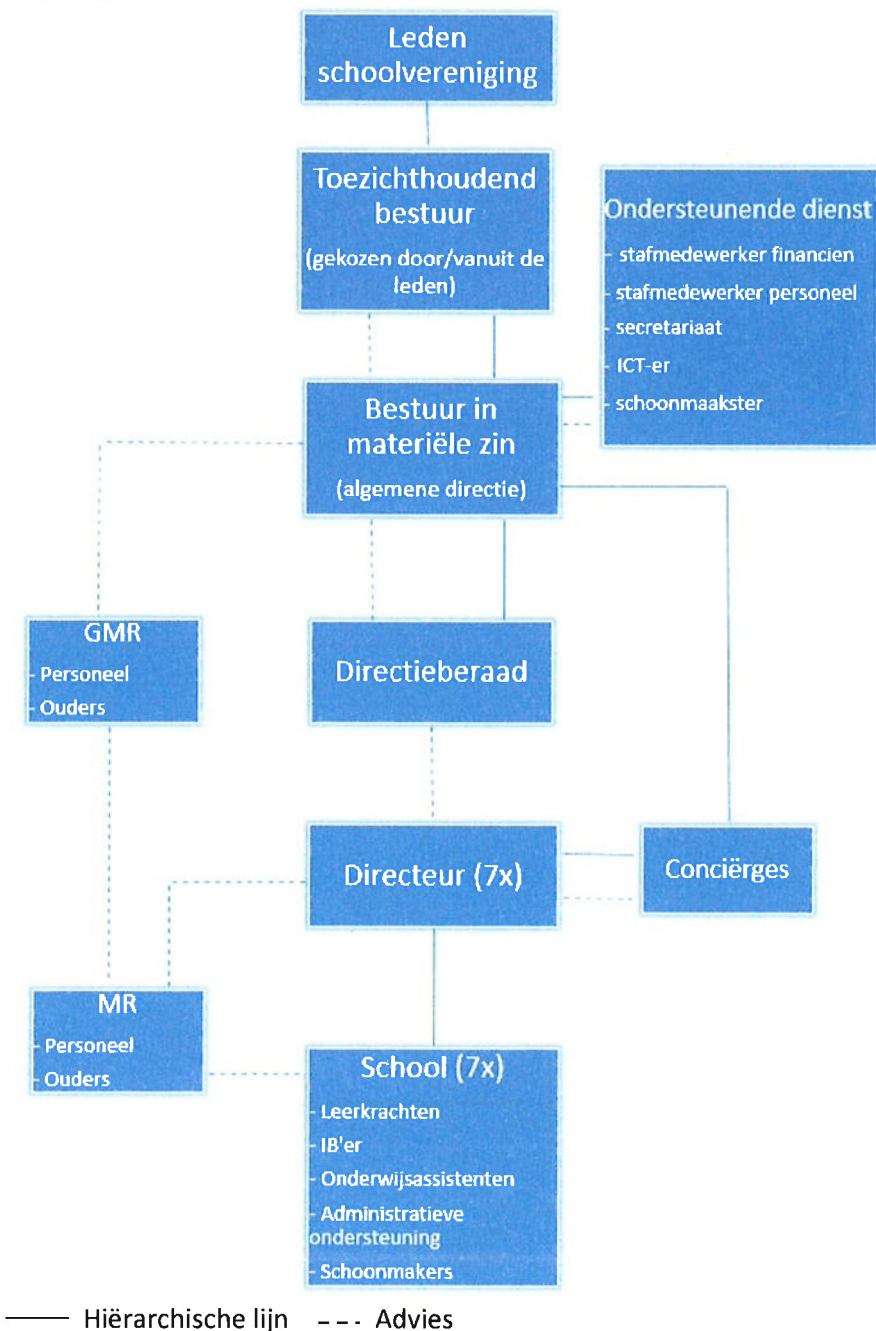
Kweekvijver directeuren/IB

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: Toezichthoudend Bestuur met een Algemene Directie als uitvoerende. Dit is in 2011 gerealiseerd.

Organogram



Toeziethoudend Bestuur (THB)

Bij de vervulling van zijn taak richt het THB zich op het belang van de vereniging en de door de vereniging in stand gehouden scholen. De samenstelling, taken en bevoegdheden van het THB zijn zodanig dat deze een deugdelijk en onafhankelijk toezicht kan uitoefenen.

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" wordt gehanteerd door de Algemeen Directeur vergaand te mandateren en daarmee het bestuur te laten acteren als intern toezichthouder. De samenstelling binnen het bestuur is zodanig dat de belangrijke beleidsgebieden vertegenwoordigd zijn (zoals onderwijskundig, hrm, financiën en communicatie).

Het bestuur verantwoordt zich naar de ledenvergadering van Schoolvereniging Rehoboth door middel van een verkort jaarverslag dat ook te vinden is op de website van de vereniging.

Algemeen Directeur (AD)

De Algemeen Directeur is belast met het besturen van de door de vereniging in stand gehouden scholen en is tevens 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. Zij vergadert minimaal zes keer per jaar.

Staf, secretariaat en administratie

De stafmedewerkers financiën, hrm, en personeel adviseren de AD over het te voeren beleid rond financiën, onderhoud en (strategisch) personeel(sbeleid). 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. Schoolvereniging Rehoboth heeft niet alle deskundigheid in huis. Zo nodig wordt expertise ingehuurd. De directiesecretaresse verleent ondersteunende diensten aan de Algemeen Directeur.

Schoolvereniging Rehoboth neemt deel aan diverse netwerken in de gemeente, de regio, de provincie en op landelijk niveau. Het gemeentelijk overleg richt zich vooral op het Lokaal Onderwijs Beleid. Hierbij streeft Schoolvereniging Rehoboth naar een hechtere gemeentelijke samenwerking vanuit het oogpunt van expertise en efficiëntie. Er is in de regio een constructieve samenwerking tussen de diverse denominaties binnen het SWV. Ditzelfde geldt ook voor het Voortgezet Onderwijs. We kunnen constateren dat de samenwerking met externe partners steeds meer vorm krijgt, ook in projecten als VVE, Scope, POVO etc.

Internationalisering

Het afgelopen jaar zijn er geen projecten uitgevoerd in het kader van internationalisering. Dit heeft te maken met de huidige situaties op onze scholen waarbij we ons noodgedwongen richten op de basis. Hoewel wij het belangrijk vinden om kennis te nemen van andere onderwijsconcepten en geloven in het feit dat internationalisering bijdraagt aan de ontwikkeling van leraren en leren kunnen we onder de huidige omstandigheden daar geen projecten voor ontwikkelen. In 2019 is een delegatie in Schotland geweest om het onderwijsconcept van dit land tot zich te nemen. In verband met de toekomst van de bouw van een nieuwe school in de Zeeheldenwijk zijn er wel enkele schoolbezoeken gebracht aan andere scholen in Nederland om nieuwe onderwijsconcepten en gebouwen te bekijken.

Directeur school

Schoolvereniging Rehoboth beheert 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 (cluster 3) in Emmeloord.

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

In 2021 vielen de volgende scholen onder het bevoegd gezag van Schoolvereniging Rehoboth:

Naam school	Brin	Adres	Postcode	Plaats	Naam directeur	nevenfunctie
Koningin Wilhelmina	11DO	Almerelaan 16	8321JB	Urk	Mevr. F.A.C. de Horn	geen
De Regenboog	11QD	Boterbloems tr. 23	8321XG	Urk	Mevr. P. Kramer	geen
Cornelis Zeeman	12KH	Middelbuurt 118	8321ZE	Urk	Mevr. D. Hoekstra	geen
Prinses Beatrix	12SU	De Lier 2	8322AK	Urk	Dhr. P. van Slooten	geen
Groen van Prinsterer	12ZI	Grote Fok 24	8321VW	Urk	Vacature mevr. Muijs	-
Harpje Visser	13FF	Clausstraat 2	8322GH	Urk	Dhr. A. H. Blankestijn	geen
Frits Bode	21QZ	Nagel 1	8321RG	Urk	Dhr. W. Weerstand	geen

Mevr. Muijs heeft per 1 augustus 2021 een nieuwe baan aangenomen buiten onze vereniging. Haar taken zijn waargenomen door mevr. F.A.C. de Horn. Dhr. P. van Slooten is langdurig ziek geweest maar inmiddels herstellend. Hij re-integreert op de Groen van Prinsterer. Zijn taken op de Prinses Beatrixschool zijn waargenomen door interim-directeur dhr. A. Guis. Alle directeurs hebben geen verdere nevenfuncties. Dit geldt ook voor de algemeen directeur, J.A. de Jong.

Toelatingsbeleid

De toelating van leerlingen tot de scholen geschiedt aan de hand van de Wet op het Primair Onderwijs en het door het bestuur vastgestelde toelatingsbeleid. Dit toelatingsbeleid is opgenomen in de procedure voor aanmelding en toelating.

Leerlingenaantallen

Op de teldatum 1 oktober 2021 staan op onze zeven scholen 2002 leerlingen ingeschreven. Een daling van 22 leerlingen ten opzichte van 2020.

Door de aanstaande vereenvoudiging van bekostiging waarbij de teldatum wijzigt naar 1 februari is de oude tabel vervallen.

Evaluatie Strategisch Beleid

De zeven scholen van Schoolvereniging Rehoboth met in totaal 2002 leerlingen zijn allemaal verschillend, maar ze werken vanuit dezelfde visie: *Geloof in onderwijs*. Dat betekent dat op onze scholen het geloof in Jezus Christus centraal staat, maar ook dat wij geloven in onderwijs. Beter gezegd: wij geloven in goed onderwijs. Misschien meer dan ooit komt het erop aan om onder woorden te brengen wat wij onder goed onderwijs verstaan. Het antwoord op die vraag krijgt in dit Strategisch Beleidsplan op diverse manieren gestalte. Het zal duidelijk zijn dat ons geloof dat antwoord kleurt.

Het Strategisch Beleid kent vier domeinen:

- onderwijs en identiteit
- personeel
- middelen en beheer
- communicatie en beleid

Per domein evalueren we de stand van zaken en ervaringen in het afgelopen jaar.

Vanuit Strategisch Beleid zijn de volgende doelen op het domein onderwijs en identiteit vastgesteld:

Onderwijs en Identiteit

► *Het kwaliteitskader met daaraan gekoppeld het visitatiekader/model wordt gehanteerd voor bestuurlijke visitatie;*

Elk jaar vindt er bestuurlijke visitatie volgens het vastgesteld kader plaats. Het geeft het bestuur input over de kwaliteit van de school. Het kwaliteitskader zorgt voor sturing in het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs. Vanuit de algemene directie worden tevens per kwartaal schoolbezoeken gebracht om te spreken over de ontwikkelingen binnen de scholen en het jaarplan te borgen. Ook de opbrengsten worden besproken tussen de algemeen directeur en de scholen. Daarnaast bezoekt de algemeen directeur, samen met de leden van de smalle commissie de scholen om de ontwikkelingen in het kader van de zorg door te nemen.

► *Directies hanteren collegiale schoolbezoeken waarbij de profilering van de school of onderwijskundige onderwerpen die centraal staan, getoetst wordt.*

Elke maand wordt er een collegiale consultatie uitgevoerd door de directies waarbij onderwijskundige onderwerpen besproken worden. Daarnaast is er ook ruimte om praktische zaken uit te wisselen. Dit is helaas afgelopen jaar maar ten dele uitgevoerd, aangezien collegiale consultatie op bepaalde tijden niet mogelijk was in verband met corona.

► *Er wordt beleid ontwikkeld om ook externe visitatie uit te voeren. Doel hiervan is ook om Rehoboth op de kaart te zetten.*

Dit gebeurt inmiddels structureel door de visitaties van Scope bij de opleidingsscholen. Ook bezoekt de smalle commissie scholen om het onderwijskundige beleid en de zorg in beeld te brengen. Hierin is de algemeen directeur betrokken. Daarmee krijgt de smalle commissie een beter beeld en kan zij dit meenemen in de advisering bij eventuele doorverwijzingen.

Brede vorming

► *We geven in de komende planperiode verder uitvoering aan de identiteitsnotitie.*

De identiteitsnotitie staat structureel centraal bij de gesprekkencyclus van leraren en directies.

► *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.*

Bovenschools is afstemming en begeleiding voor de cultuur coördinatoren. Er is daarvoor een nieuw

beleidsplan vastgesteld. Het aanbod van De Culturele Haven is tevens bijgesteld en door een aantal scholen ingezet. De scholen werken aan specifiek beleid aangaande burgerschap.

► *Wij hanteren uitgangspunten voor onze ouderbetrokkenheid en denken na over de inzet van een oudercont(r)act voor nieuwe ouders.*

Elke school hanteert eigen uitgangspunten voor ouderbetrokkenheid en maakt dat duidelijk bij de intake op schoolniveau. Een oudercontract is niet vastgesteld omdat elke school zijn eigen beleid uitvoert op dit punt.

► *Op onze scholen wordt tenminste een van de hoofdvakgebieden vanuit leerlijnen benaderd.*

Elke school werkt met een leerlijn op een van de vakgebieden. Dit is besproken tijdens een DB/IB bijeenkomst. Het heeft nog verdere aandacht en uitwisseling nodig waarbij het leren van elkaar een belangrijk uitgangspunt is. Op meerdere scholen wordt gewerkt met Gynzy waardoor het eenvoudiger wordt om op meerdere gebieden vanuit leerlijnen te werken.

Digitalisering

► *Het ICT-beleidsplan is de basis van de inzet van ICT als didactisch middel dat is geïntegreerd in de dagelijkse manier van werken. Op alle scholen wordt in 2022 dagelijks digitaal leermateriaal gebruikt in het primaire proces.*

Mede door de plannen van NPO en de organisatie van het thuisonderwijs zijn hier inmiddels stappen gezet. Elke school is in staat gebleken om het thuisonderwijs vorm te geven en daarbij is gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de laatste jaren ontwikkeld zijn op ICT-gebied. ICT als didactisch middel kent veel voordelen en dat is in het afgelopen jaar gebleken. Binnen de NPO ontstaat ruimte om extra ICT-middelen in te zetten en meerdere scholen hebben daarvoor een abonnement voor Gynzy ingekocht om daadwerkelijk te werken met de didactiek. Bij de ontwikkeling van de nieuwe school in de Zeeheldenwijk is dit ook een belangrijk aandachtspunt.

Profilering

► *Elke school van de vereniging heeft een duidelijk plan op 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.*

Dit punt is besproken tijdens een gezamenlijke bijeenkomst over de visie op Passend onderwijs. Er is geconstateerd dat er nog verdere afstemming nodig is, ook in relatie met de nieuwe school in de Zeeheldenwijk. Voorlopig blijft het uitgangspunt van profilering staan.

► *We werken samen met de voorschoolse voorzieningen en ontwikkelen een doorgaande lijn 0 (2) - 12 jaar*

In het kader van de subsidie VVE (voor- en vroegschoolse educatie) is er een groot beleidsplan geschreven waarbij extra onderwijsassistenten ingezet worden voor de groepen 1-2. Voor de leraren en onderwijsassistenten van de onderbouw is tevens een breed nascholingsprogramma ontwikkeld in samenwerking met Sardes en logopedie. Ook is er veel tijd en aandacht voor het plaatsen van schoolbibliotheken zodat de leescultuur verder bevorderd wordt. Het is mooi om te zien hoe we hier samen met de gemeente en externe partij (Flevo meer bibliotheek) vormgeven aan het versterken van de onderwijskwaliteit. Op de Frits Bode is er een start gemaakt met buitenschoolse opvang.

► *Onze scholen werken nauw samen met het Centrum Jeugd & Gezin en de jeugdzorg om kinderen optimaal te ondersteunen en te begeleiden. 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 (wij hanteren hiervoor ook de uitgangspunten van het te ontwikkelen GOA beleid)*

Het afgelopen jaar is er goed overleg geweest met onderwijsambtenaren van de gemeente. Ook het programma Durf krijgt langzamerhand voet aan de wal. School Maatschappelijk Werk (SMW) is ingezet en wordt verder uitgebreid voor de periode van NPO. Elke school beschikt over begeleiding vanuit SMW. Daarmee komt de koppeling tussen school en de thuissituatie beter in beeld.

► *We denken na over een aanpassing van de lestijden. We zoeken naar een model dat voldoet aan het onderwijs dat wij willen bieden.*

Het onderzoek voor de aanpassing van onderwijstijden is voorlopig stilgezet. Wel verwachten we met de komst van de nieuwe school een nieuw model aan te kunnen bieden waarbij voor- en vroegschoolse en naschoolse opvang.

Kwaliteitszorg

Om de kwaliteit van ons onderwijs te ontwikkelen en te borgen is er een aantal keuzes gemaakt die dit stimuleren. In 2021 zijn belangrijke resultaten geboekt op het gebied van:

- Schoolbezoeken door algemeen directeur en smalle commissie, om een goed beeld te krijgen van het onderwijs en de relatie met het schoolplan.
- VVE traject in samenwerking met Sardes voor de onderbouw.
- Bibliotheek op school.

De scholen hebben hun opbrengsten steeds beter in beeld en werken planmatig en doelgericht aan verbeterplannen gericht op de resultaten. De analyses voor NPO hebben geholpen om ook het gesprek op gang te brengen tussen de scholen onderling en de manier van analyseren. Bovenschools wordt nagedacht over structuur op dit punt. De kenniskring IB wordt geschoold en er is meer afstemming.

Professionalisering

In de afgelopen periode is een aanzienlijke intensivering van de scholing uitgevoerd. Het scholingsbudget is toereikend gebleken. De subsidiemogelijkheden worden zo optimaal mogelijk benut. Er zijn verschillende scholingstrajecten uitgevoerd. 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 ontwikkelen van een krachtige leeromgeving met ICT;
 - het verhogen van het analyserend vermogen;
 - het handelingsgericht werken binnen het onderwijs passend vorm te geven;
- past binnen de criteria van de Lerarenbeurs
- gericht is op versterking van het begeleiden van studenten en starters (werkplekbegeleiding)
- ontwikkelen nascholingsaanbod IB en kweekvijver. (Rehoboth academie)

Voor de professionalisering wordt tevens gebruik gemaakt van een eigen Rehoboth academie die gericht is op het gebruik van in- en externe expertise. Met nadruk wordt er ook gewerkt aan het leren van elkaar door middel van good practice. Ook is er begeleiding voor de startende leerkrachten.

Analyse Onderwijsprestaties

Landelijk onderwijsbeleid vraagt hogere resultaten bij lezen, taal en rekenen. Het bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit (leerlingenresultaten) van het onderwijs op de scholen. Helaas konden er afgelopen jaar enkele CITO toetsen niet afgenomen worden.

Scores eindtoets 2021 in relatie tot signaleringswaarde

School	Weging	Percentage 1f	Afwijking	Percentage 1s/2f	Afwijking
Kon. Wilhelmina	33,7	96	+11	63	+21
Regenboog	34,0	86	+1	62	+22
Cornelis Zeeman	33,6	95	+10	47	+5
Prinses Beatrix	33,4	87	+2	43	+1
Groen van Prinsterer	34	96	+11	61	+21
Harmpe Visser	33,1	91	+6	51	+ 9
Frits Bode	32,5	96	+11	66	+22

Gemiddelde scores 2018-2021

School	Weging	Percentage 1f	Afwijking	Percentage 1s/2f	Afwijking
Kon. Wilhelmina	33,7	95	+10	67	+25
regenboog	34,0	89	+4	55	+15
Cornelis Zeeman	33,6	94	+9	45	+3
Prinses Beatrix	33,4	93	+8	51	+9
Groen van Prinsterer	34	98	+13	67	+ 27
Harmpe Visser	33,1	93	+8	55	+ 13
Frits Bode	32,5	98	+ 13	68	+24

* In 2020 is er geen eindtoets afgenomen wegens corona.

De referentieniveaus maken het mogelijk om de ontwikkelingen binnen de leergebieden taal, lezen en rekenen te monitoren. Het referentiekader bestaat uit fundamentele niveaus en streefniveaus. Het fundamentele niveau (f niveau) is de basis die zoveel mogelijk leerlingen moeten beheersen. Het streefniveau (s niveau) is voor leerlingen die meer aankunnen.

In verband met corona is er vorig jaar geen toets afgenomen en dit jaar geven de effecten van de lockdown mogelijk een vertroebeld beeld. Over de drie schooljaren zien we een positief beeld met betrekking tot de signaleringswaarde van de inspectie. Ook scoren we voldoende op onze ambities vanuit Strategisch Beleid. De volgende stap is te komen naar een 100% score op 1 f en voor 1s/2f aan te sluiten bij het landelijke gemiddelde van 59% waarbij we streven naar 65%, zodat we 'goed' scoren op ons eigen ambitieniveau.

NPO

Alle scholen hebben in de periode maart tot en met juni een schoolanalyse gemaakt om inzicht te krijgen van de vertraging bij de kinderen. Er is daarbij gebruik gemaakt van harde data als CITO en methode gebonden toetsen. Ook de analyses van sociaal emotionele ontwikkeling en een beschrijving van de situaties in de groepen op gedrag en executieve functies waren de basis voor de analyse van de scholen. Daarvoor zijn ook zachte data als kind gesprekken en observaties gebruikt. Deze analyses zijn in september besproken in het IB en directienetwerk om van elkaar te leren en te bestuderen wat de trends zijn.

Vervolgens zijn er per school plannen opgesteld. Bovenschools is een format aangereikt waarin de beschikbare middelen, de menukaart en manier van verantwoorden werd uitgelegd. Elke school heeft, samen met de MR en de teamleden de plannen voorbereid. Elk plan is goedgekeurd door de eigen MR van de school. Aansluitend is elk plan voorgelegd aan het bestuur.

Over het algemeen is het beeld dat er vooral achterstand of vertraging werd geconstateerd op die vakgebieden waarbij de instructie van de leraar essentieel is. Begrijpend lezen en spelling werden hierbij vaak minder goed gescoord. Ook viel op dat de risicogroep vaak in omvang toegenomen is. De kinderen met een zwakke score hebben te weinig ondersteuning ervaren tijdens deze periode. Dat heeft in bepaalde gevallen ook te maken met de thuissituatie. Niet alle ouders zijn in staat geweest om ondersteuning en structuur aan te bieden. Ook was er sprake van weinig continuïteit in deze periode.

Over het algemeen was het beeld dat we met extra middelen NPO en structuur in de organisatie veel achterstanden konden wegwerken. Dat is echter maar ten dele gelukt omdat we ook de afgelopen maanden veel last hebben gehad van de corona perikelen, onvoldoende doorgaande lijn wegens ziekte van leraren en kinderen en een hoge werkdruk omdat er vaak oplossingen gezocht moesten worden in de eigen formatie om de uitval te compenseren. Het is een groot compliment aan de teams dat zij dit met elkaar gedragen hebben en dat de achterstand tot een minimum is beperkt.

De categorieën van de menu kaart zijn als volgt verdeeld:

- A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkereen
- B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkereen
- C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen
- D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
- E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning
- F. Ouderbetrokkenheid en digitale technologie
- G. Overig: deze extra rubriek is uitsluitend bedoeld voor (bestemmings)reserves voor werkloosheidskosten en dotatie aan de voorziening transitievergoeding

We zien dat de onderdelen van de menukaart als volgt zijn ingezet op de scholen

School	A	B	C	D	E	F	G	Budget aug-dec	Uitgave	Restant 31-12
Kon. Wilhelmina			X	X	X	X	X	81232	45663	35569
Regenboog		X	X	X	X	X	X	66403	49205	17198
Cornelis Zeeman		X	X	X	X	X	X	84491	65732	18759
Prinses Beatrix	X	X	X	X	X	X	X	113938	86768	27151
Groen van Prinsterer	X	X	x	x	X	X	X	73704	44179	29525
Harmpe Visser	X	X	X	X	X	X	X	128534	155496	-26962
Frits Bode		X	X		X	X	X	88981	46975	42005
Totaal								637286	494038	143247

Als bestuur zijn er geen bovenschoolse plannen gemaakt. Er zijn alleen op voorhand € 150.000,- transitiekosten en 2% administratiekosten afgeroomd. Van de middelen is een bedrag van € 320.966,- ingezet voor personeel niet in loondienst. (PNIL)

De resultaten van de inzet van de NPO-middelen zijn nog niet altijd concreet meetbaar te maken. Wel zien we dat op het punt welbevinden veel aandacht is geweest. Zeker bij de aanvang van het nieuwe schooljaar zorgde dit voor een goede start en was er voldoende ondersteuning beschikbaar om kinderen te helpen in de eerste gouden weken. Veel scholen hebben hun sociaal emotionele programma een extra boost kunnen geven. Dit zorgde voor veel tevreden gezichten en welbevinden bij de kinderen. Een groot aantal scholen heeft ook extra ondersteuning op het leren of bewegen kunnen organiseren voor de kinderen. Veel scholen hebben het begrijpend lezen extra aandacht kunnen geven door nascholing of keuzes van nieuwe methodes. Ook zijn er veel leesboeken aangeschaft en hebben alle scholen de samenwerking met de schoolbibliotheek vergroot. Leesbevordering is daarbij een belangrijk punt. Tezamen met de extra VVE en NPO-middelen van de gemeente was er veel extra inzet mogelijk. Met name begeleiding van School Maatschappelijk Werk (SMW) heeft hierbij een extra boost gekregen.

Kwaliteitsgesprekken

Elk jaar stelt de directeur voor aanvang van het nieuwe schooljaar het schooljaarplan op. In dit plan formuleert de directeur de verbeterpunten en ontwikkelingsonderwerpen. Het schooljaarplan wordt jaarlijks en tussentijds besproken met de AD.

Passend 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 24.02. Ook het speciaal onderwijs is hierin vertegenwoordigd. De verwijzingspercentages voor het SWV liggen voor

het SBO op de teldatum 01-10-2021 boven de 2%. Dit is boven ons streefdoel van 2%. Ook voor het SO ligt dit boven het streefgetal van 1,7%

Voor de invoering en voorbereiding van Passend onderwijs heeft het bestuur van het SWV een werkgroep onderwijs ingesteld. Alle scholen hebben hun onderwijs ondersteuningsprofiel beschreven; dat voldoet aan de minimum afspraken van de schoolbesturen in ons SWV.

School	Accenten	2a EXTRA ONDER-STEUNINGSAANBOD	2b DE BREDE ZORGSCHOOL
Koningin Wilhelminaschool	Kanjerschool, Taal, Pastoraat, OGO		
De Regenboog	Plusgroep voor Hoogbegaafden, Taal, OGW		
Cornelis Zeemanschool	Cultuur maatschappelijk, LIST, kernreflectie	Visueel beperkten cluster 1	
Prinses Beatrixschool	Cultuur en Kanjerschool		Integratiegroepen cluster 3
Groen van Prinstererschool	Taal OGO		
Harmpe Visserschool	Taal, Kanjerschool OGO		Integratiegroepen Taal/spraak (cluster 2)
Frits Bodeschool	Taal, OGO, Sport	Plus groep (vereniging)	

Schoolvereniging Rehoboth heeft naast de onderwijskundige basisondersteuning gekozen voor een aantal aanvullende profielen.

Passend onderwijs gaat gepaard met meer niveauverschillen in de klas. 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 groepsdoorbrekend kunnen werken. Hoe dit precies vorm krijgt, is de keuze van de school zelf.

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. Deze samenwerking kan zelfs zover gaan dat personeel vanuit het speciaal onderwijs binnen de brede zorgscholen wordt gedetacheerd.

NT2 groep

Binnen de schoolvereniging is een NT2 specialist werkzaam. Zij begeleidt leraren die leerlingen in de groep hebben die het Nederlands niet voldoende beheersen en Nederlands als tweede taal hanteren. Hiervoor is een beleidsplan ontwikkeld dat jaarlijks besproken wordt in het directiebestuur. Elke school vangt zelf de NT2 leerlingen op.

Hoogbegaafdheid

Op elke school is een beleidsplan om recht te doen aan de hoogbegaafde leerling. Alle scholen hebben een eigen plusgroep. Daarnaast is er een bovenscholse plusgroep voor één woensdag per week.

Samen met het SWV wordt dit beleid de komende jaren verder ontwikkeld door uitwisseling en samenwerking met andere schoolorganisaties.

Vertrouwenspersoon

Op elke school is een interne vertrouwenspersoon en een anti-pestcoördinator aanwezig. Drie 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.

Elke school werkt (preventief) aan (het verbeteren van) de veiligheid op school. Dit jaar zijn er door de externe vertrouwenspersoon geen klachten behandeld. Wel is advies gegeven over de rol en verantwoordelijkheden van de interne vertrouwenspersoon ende anti-pest coördinator.

Personeel en professionalisering

Doelen en resultaten

In onze scholen werken onderwijsprofessionals samen vanuit diverse invalshoeken en achtergronden. Onderwijsassistenten, leraarondersteuners en leraren werken samen in de groepen. Ook is er samenwerking met en tussen de Interne Begeleiding, directies, secretariaat etc. Deze samenwerking vindt plaats in en tussen de scholen van Rehoboth. Daarnaast is er uitwisseling in de gemeente Urk met diverse partijen en professionals. Wij vinden de professionele dialoog belangrijk en organiseren daarvoor diverse bijeenkomsten.

Vanuit Strategisch Beleid zijn de volgende doelen op het domein personeel vastgesteld:

► **De CAO PO is de basis van ons werken. Het werkverdelingsplan en professioneel statuut wordt in elke school opgesteld en is de basis van handelen.**

Het werkverdelingsplan en professioneel statuut is ingevoerd binnen de scholen. Het werkverdelingsplan wordt jaarlijks geëvalueerd en besproken met de MR.

► **Er wordt een nieuwe organisatiestructuur ontwikkeld voor het bestuurskantoor.**

Er is begeleiding voor de ontwikkeling naar een nieuwe organisatiestructuur van het bestuurskantoor. We noemen dit proces Vlaak 2.0. We bereiden ons voor op het komende vertrek van twee belangrijke functionarissen op de Vlaak. (personeel en financiën). Het komende jaar wordt hier verder aan gewerkt waarbij we ook samen met de directies nadenken over taken en verantwoordelijkheden. Daarbij willen we vanuit Angelsaksisch model werken naar het Rijnlands model waarbij het onderlinge vertrouwen en transparantie centraal staat.

► **We zien leerkrachten als professioneel kapitaal. Wij werken bewust aan een positieve en professionele school- en organisatiecultuur (nascholing).**

Scholen hebben vanaf 2020 eigenaarschap over de beschikbare nascholingsbudgetten. Hiervoor zijn nieuwe regels opgesteld. Elke medewerker is geïnformeerd over het persoonlijk budget en wordt bevraagd tijdens de gesprekken over de invulling hiervan. Vanuit hrm wordt nagedacht over de invulling van het ontwikkelen van ons professioneel kapitaal.

► **We geven uitvoering aan onze doelstellingen ten aanzien van begeleiding van starters, ziekteverzuim, seniorenbeleid en welbevinden.**

De schoolopleider geeft uitvoering aan het beleid op het gebied van stagiaires en starters. De ziekteverzuimcijfers worden jaarlijks gedeeld en besproken met de directie van de scholen door hrm.

► **De vereniging zal persoonlijke ontwikkeling, passend bij de doelstelling van de organisatie, zo optimaal mogelijk faciliteren. De Rehoboth academie zorgt mede voor dit brede aanbod waarmee leerkrachten zich kunnen ontwikkelen passend binnen de vraag- en doelstelling van de organisatie. We maken hierbij ook gebruik van eigen expertise en de mogelijkheden van de Scope nascholing. De Rehoboth academie ontwikkelt zich goed. Tevens is de kweekvijver voor startende directeuren gestart en zijn er enkele collega's gestart met de opleiding.**

► **Binnen de scholen wordt nagedacht over de inzet van personeel, teneinde tegemoet te komen aan onderwijskundige visie en mogelijkheden van flexibele inzet.**

De afdeling hrm en SQL (schoolopleider) werken als adviserend orgaan tijdens formatie gesprekken. Vanuit de NPO-plannen is al meer geëxperimenteerd met een flexibele inzet van personeel. Binnen de VVE subsidie is een uitbreiding van onderwijsassistenten gerealiseerd. Het is een uitdaging in deze tijd om voldoende geschoold personeel te vinden.

► **De L11 schaal wordt op basis van de nieuwe CAO in de gesprekkencyclus besproken en gewaardeerd.**

Deze nieuwe indeling vanuit de CAO is verwerkt in de nieuwe functieschalen.

► **Onze vereniging werkt met kenniskringen. Deze ontwikkelen op school- en verenigingsniveau nieuwe kennis en stellen deze beschikbaar binnen de vereniging passend bij de koersplan- en schoolplanontwikkeling.**

De ontwikkelingen binnen de kenniskringen worden geëvalueerd tijdens DB-vergaderingen waardoor er een doorgaande lijn en uitwisseling van resultaten ontstaat. Elke kenniskring stelt aan het begin van het jaar de doelen vast, die worden geëvalueerd aan het einde van de cyclus.

► **De (G)MR is een belangrijke factor in onze verenigingsdemocratie en is in staat om zijn kritische rol op een professionele manier in te vullen.**

De GMR heeft het afgelopen jaar scholing gevolgd bij Verus. Er wordt structureel gewerkt vanuit de jaarplanning aan de doelen welke vooraf opgesteld zijn.

► **De vereniging neemt een beslissing in het te hanteren bestuursmodel (mogelijk raad van toezicht en professioneel bestuur).**

Deze beslissing is in voorbereiding voor 2022/23. Ook vanuit de begeleiding naar een nieuwe invulling van het bestuurskantoor komen nieuwe vraagstukken naar boven over het bestuursmodel en de consequenties voor de scholen.

► **De vereniging verzorgt een handreiking voor leerkrachten voor het omgaan met levensbeschouwelijke diversiteit in de klas en in het contact met ouders naar aanleiding van de identiteitsnotitie.**

De identiteitsnotitie is basis van ons handelen en gesprek met collega's. Er is geen nieuwe handreiking opgesteld, wel zijn de uitgangspunten voor nieuwe ouders tijdens de inschrijfprocedure aangescherpt.

► **Al onze scholen zorgen ervoor dat leerkrachten helder inzicht krijgen in de hoeveelheid tijd die voor elke taak beschikbaar is.**

Elke school ontvangt formatie-overzichten waarop deze gegevens ingevuld staan. Binnen het werkverdelingsplan bespreekt de directeur met het team de invulling van de taken en verdeelt daarmee de beschikbare tijd.

► **De directeuren zijn alert op de taakbelasting van hun personeel en dragen er zorg voor dat er efficiënt gewerkt kan worden. De AD is alert op de taakbelasting van de directeuren.**

In beide gevallen wordt dit nauwlettend in de gaten gehouden. Dit wordt ook regelmatig besproken in de formele gesprekken en formatiegesprekken.

Toekomstige ontwikkelingen

In de komende jaren wordt een verschuiving binnen de organisatie verwacht. Waarbij de inbreng en beslissingsbevoegdheden lager in de organisatie komen te liggen. Vanuit de medewerkers wordt de vraag om mee te denken en meer inbreng in het werk te hebben steeds groter. Dit is een landelijke verschuiving in het primair onderwijs waarin Rehoboth niet uitzonderlijk is. Wij bereiden ons voor op deze ontwikkelingen door extra begeleiding in te zetten voor financiën en personeel.

Voor het personeelsbeleid heeft dit ook gevolgen. In de ontwikkeling van het beleid zal samenhang en eigenaarschap als speerpunten worden meegenomen. In het komende jaar zal een nieuw Strategisch Beleidsplan worden opgesteld. Vooraf zal intern onderzocht worden welke beleidsstukken niet meer aansluiten in de verschuiving die plaatsvindt.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Het reeds aangekondigde lerarentekort wordt nu ook zichtbaar binnen de vereniging. Er is sprake van een groot aantal zwangerschapsverloven, welke moeizaam ingevuld kunnen worden. In 2021 zijn ondanks de extra inzet van onderwijsassistenten en lio studenten, welke als werknemer zijn aangesteld, groepen naar huis gestuurd, mede in verband met corona.

Arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden hebben invloed op het werk en de gezondheid van medewerkers. In november hebben de tevredenheidsonderzoeken onder personeel, leerlingen en ouders plaatsgevonden. Doordat er veel druk in de scholen lag door corona is het niet mogelijk geweest om voor het einde van het kalenderjaar per school en over het bestuurskantoor de resultaten te evalueren en een plan op te stellen. Over het geheel kan wel geconcludeerd worden dat men het meest tevreden is over het aanbod voor de verschillende leerlingen en ieder zijn behoefte aan onderwijs. Het minst tevreden zijn de ouders en medewerkers over hoe de ouders geïnformeerd worden, met name het personeel is hier erg ontevreden over.

Een ander meetinstrument is het ziekteverzuim. Het verzuimpercentage lag door corona aanzienlijk hoger in de golven. Gemiddeld over 2021 lag het percentage op 5% exclusief zwangerschapsverlof, met in november een piek naar 9,3%. Over het gehele jaar ligt het percentage 0,4% lager dan het voorgaande jaar. Medewerkers vanaf 45 jaar zijn het langste ziek en medewerkers tot 25 jaar zijn het vaakste ziek. Overigens is deze groep jonge medewerkers ook het kleinste binnen de vereniging. Als we zwangerschapsverlof meerekenen dan ligt het percentage voor 2021 gemiddeld op 8,6%. Grofweg is 10% van het personeelsbestand is het afgelopen jaar met zwangerschapsverlof geweest. Alleen meten levert nog niks op. In samenspraak met de Perspectief, onze arbodienst, wordt gekeken of er structurele problemen zijn en welke aanpakken in de verschillende casussen gewenst zijn. De samenspraak vindt plaats tussen Perspectief, de medewerker, leidinggevende en hrm.

Uitkeringen na ontslag

Afgelopen jaar zijn er geen aanvullende kosten voor Rehoboth geweest die samenhangen met een werkloosheidsuitkering. Jaarlijks vindt er intern een analyse plaats waarin mogelijke risico's in kaart worden gebracht.

Strategisch Personeelsbeleid

Binnen Rehoboth streven wij ernaar dat het Strategisch Personeelsbeleid ondersteunend is aan de werkgelegenheid en vitaliteit binnen de organisatie. Juist de werkgelegenheid geeft echter spanningen binnen het onderwijs en zeker ook bij Rehoboth. We hebben steeds minder mensen beschikbaar en het werken wordt over het algemeen als zwaar ervaren (werkdruk). Strategisch Personeelsbeleid ondersteunend aan het werk is voorwaardelijk voor persoonlijke ontwikkeling die zorgt voor vitaliteit en ruimte. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers zelf nadenken over eigen ontwikkeling en werkvermogen. Mede daarom hanteren we een ruim ontwikkelbudget op de scholen en wordt er in de functioneringsgesprekken gesproken over ontwikkeling en nascholing. Mobiliteit geeft ons de ruimte om ook te zoeken naar de beste werkplek voor de medewerker. Daarbij geldt dat we altijd op zoek zijn naar het gezamenlijke belang.

Het reeds aangekondigde lerarentekort wordt nu ook zichtbaar binnen de vereniging. Er is sprake van een boven gemiddeld aantal zwangerschapsverloven, welke gedurende het kalenderjaar steeds moeizamer ingevuld kunnen worden. In 2021 zijn ondanks de extra inzet van onderwijsassistenten en lio studenten, welke als werknemer zijn aangesteld, groepen naar huis gestuurd, mede in verband met corona.

Een groot deel van het personeelsbeleid is ingericht zoals wettelijk wordt voorgeschreven. In de toepassing is ruimte om afstemming te vinden op de onderwijskundige visie en opgaven waar de scholen voor staan. Dit wordt gedaan door binnen het directie beraad het Strategisch Personeelsbeleid, de onderwijskundige visie en de opgaven die op scholen worden ervaren met elkaar

te delen en te verbinden. Om deze reden sluit de staffunctionaris hrm aan bij een groot deel van deze overleggen. Daarnaast wordt er naar afstemming gezocht tussen de uitdagingen van de scholen en welke interventies binnen het beleid ingezet moeten worden of wenselijk zijn om in te zetten. Het opstellen van personeelsbeleid vindt plaats in samenspraak met directeuren en waar mogelijk met medewerkers. Gezocht wordt naar betrokkenheid met het personeelsbeleid. Opgesteld beleid wordt, na instemming van de (P)GMR en het bestuur, geïmplementeerd in de organisatie. Dit wordt gedaan door het beschikbaar te stellen via SharePoint, dit te delen met de betreffende doelgroepen en hierover te communiceren in de nieuwsbrief van het bestuurskantoor. Het evalueren van het beleid vindt plaats doormiddel van gesprekken tussen directeuren, medewerkers en hrm. Daarnaast worden signalen uit de organisatie meegenomen in de noodzaak om een evaluatie plaats te laten vinden.

Formatie algemeen

De basis voor de formatie is het aantal leerlingen op 1 oktober van het voorgaande jaar (T-1). Het leerlingenaantal in de regio rond Urk neemt verder af. Binnen de gemeente Urk is 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 2023 en 2040 (1600 woningen).

Door de lichte daling van het leerlingenaantal binnen Rehoboth in de afgelopen vier jaar en rekening houdend met de prognose voor de komende vier jaar, wordt de streefformatie naar beneden bijgesteld. Door de extra middelen (NPO) is dit voor drie jaar op te vangen. Het aantal uittrekders van leerkrachten in verband met pensionering (AOW gerechtigde leeftijd) houdt geen gelijke tred met noodzakelijke inkrimping van personeel vanaf 2024.

Naast de reguliere formatie-inzet van leerkrachten hebben we een invalpool voor de volgende vervangingen: ziekte (Eigen Risicodragerschap), zwangerschap, ouderschapsverlof en rechtspositioneel verlof. In 2021 kon deze pool onvoldoende gevuld worden om piekmomenten op te kunnen vangen.

Middelen Samenwerkingsverband (SWV)

Rehoboth is aangesloten bij SWN-NOP- Urk. Het SWV Noordoostpolder-Urk is klein. Het wordt gevormd door de schoolbesturen (speciaal) basisonderwijs en speciaal onderwijs in de regio Noordoostpolder-Urk. De Basisscholen van Aves, Rehoboth, Florion en betrokken s.o partijen Eduvier, Zonnebloemschool en de Twijn zijn bij het SWV betrokken. Samen zijn de schoolbesturen verantwoordelijk voor Passend Onderwijs voor alle leerlingen in de basisschoolleeftijd. Op de teldatum van 1 oktober 2013 waren er 6685 kinderen; op de teldatum 2019 6502. Hoewel het aantal kinderen van het SWV is gedaald is het aantal kinderen van Rehoboth gestegen van 1902 in 2013 naar 2054 in 2020. Vanaf het jaar 2021 is er een lichte daling. Verder zijn er geen bijzondere ontwikkelingen in het SWV.

In de volgende tabel is opgenomen hoeveel we van het SWV hebben ontvangen over 2017 t/m 2021 met daarbij vanuit de meest recente begroting van het SWV de bedragen voor de komende kalenderjaren.

Jaar	Ontvangen	Begroet SWV
2017	€ 879.537,-	€ 814.144,-
2018	€ 1.060.365,-	€ 817.996,-
2019	€ 947.017,-	€ 812.291,-
2020	€ 803.422,-	€ 732.443,-
2021	€ 705.963,-	€ 675.727,-

De middelen die we vanuit het SWV ontvangen onderscheiden we in lichte en zware zorg. De middelen vanuit het SWV voor lichte zorg worden ingezet voor invulling van uren interne begeleiding op

schoolniveau en kosten Smalle Commissie. Op dit moment is de verevening afgerond en weten we globaal welke middelen we beschikbaar hebben voor de komende jaren.

De middelen zware zorg worden volledig ingezet voor begeleiding en ondersteuning van kinderen met een zorgvraag. De verdeling van de middelen wordt als volgt toegepast: van het totale bedrag wordt eerst een bedrag toegekend aan de Prinses Beatrixschool om de integratie te verwezenlijken. Het resterende bedrag wordt op basis van het aantal leerlingen verdeeld over de scholen. De inzet is gericht op onderwijsassistentie en leraar ondersteuners.

ALLOCATIE VAN MIDDELEN NAAR SCHOOLNIVEAU

Alle middelen komen bij de vereniging bovenschools binnen en worden daarna verdeeld en ingezet. Hieronder staat weergegeven welke middelen er binnen komen en of deze op schoolniveau of bovenschools niveau worden ingezet en de wijze waarop.

Welke middelen	Bovenschools/schoolniveau	Wijze waarop
Lumpsum personeel	Schoolniveau	Inzet per fte per lln (evenredigheidsbeginsel)
Lumpsum materieel	Bovenschools/schoolniveau	School: OLP en meubilair en een deel middelen schoonmaak en ICT. Bovenschools: overige materiele uitgaven
Budget personeelsbeleid	Bovenschools	Bestuurskantoor, invalpool, en negatief MI
Budget personeelsbeleid: werkdrukmiddelen	Schoolniveau	Inzet na overleg binnen team
Budget personeelsbeleid: cultuureducatie	Schoolniveau	Culturele activiteiten
Professionaliseren	Schoolniveau	Begeleiding stagiairs – schoolopleider Scholingskosten e.a.
Samenwerkingsverband: lichte zorg	Schoolniveau	Bedrag per leerling voor IB
Samenwerkingsverband: Zware zorg	Schoolniveau	Bedrag extra ondersteuning integratie Prinses Beatrix Restbedrag: evenredig per leerling
Onderwijsachterstanden	Schoolniveau	Op basis van berekening CBS; volledig naar school voor ondersteuning
NPO-gelden	Schoolniveau	Inzet ter bestrijding onderwijsachterstanden

Middelen werkdruk

In het budget voor personeelsbeleid is er een post werkdruk middelen. Dit bedrag per leerling wordt op scholniveau ingezet en verantwoord. Voor het cursusjaar 2021 zijn de volgende bedragen beschikbaar gesteld. Daarvan is in 2021 uitgegeven:

School	Toegekend jan-juli 2021	Toegekend aug-dec. 2021	Totaal toegekend 2021	Totaal uitgegeven 2021
Koningin Wilhelmina	€ 35.562,92	€ 26.436,58	€ 61.999,50	€ 61.999,50
De Regenboog	€ 30.441,86	€ 20.433,05	€ 50.874,91	€ 50.874,91
Cornelis Zeeman	€ 36.416,43	€ 28.884,82	€ 65.301,25	€ 65.301,25
Prinses Beatrix	€ 53.486,63	€ 39.180,90	€ 92.667,53	€ 92.667,53
Groen van Prinsterer	€ 31.437,62	€ 22.223,58	€ 53.661,20	€ 53.661,20
Harmpe Visser	€ 62.875,24	€ 47.099,50	€ 109.974,74	€ 109.974,74
Frits Bode	€ 42.533,25	€ 31.176,20	€ 73.709,45	€ 73.709,45

Iedere school heeft binnen het team, met daarbij de PMR, overlegd waaraan de middelen besteed zouden gaan worden. Zo ook met de verantwoording. Vrijwel iedere school heeft alles besteed aan personele inzet. Ook is er intern gesproken over taken die op andere wijze of niet uitgevoerd gaan worden.

Participatiewet

Om meer mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt een plek te geven heeft de overheid de Participatiewet in het leven geroepen. Als maatschappelijk verantwoord werkgever hebben we initiatieven ontwikkeld. Er zijn twee mogelijkheden: een huidige functie invullen door iemand met een beperking (met ondersteuning) of een nieuwe functie creëren. In 2021 is niemand benoemd vanuit het doelgroepenregister.

Onderwijsachterstandenbeleid

Met ingang van 1 augustus 2019 zijn er nieuwe gelden beschikbaar gekomen. Deze gelden komen in de plaats van de oude gewichtenregeling. Het betreft een herverdeling van reeds beschikbare middelen op landelijk niveau.

De regeling onderwijsachterstandenbeleid gaat uit van de groep leerlingen die het grootste risico vormen voor achterstanden in het onderwijs. De doelgroep betreft de 15% van de kinderen die het laagst scoren in het basisonderwijs. De bekostiging vindt per cursusjaar plaats. Uitgangspunt is de door het CBS toegekende score. Per eenheid achterstandsscore wordt over het deel van 2020-2021 € 578,53 uitgekeerd. Over het deel van 2021-2022 is dat € 597,67 per achterstandsscore. De achterstandsscores worden jaarlijks in de maand maart gepubliceerd voor het daaropvolgende cursusjaar.

De middelen uit het onderwijsachterstandenbeleid worden toegevoegd aan de bekostiging personeel en zijn 'vrij' inzetbaar ter bestrijding van onderwijsachterstanden.

Vanaf 2019 - 2020 geldt een overgangstijd van drie jaar. Jaarlijks daalt de korting op het budget.

Beleid inzake beheersing van uitkering na ontslag

Op basis van de gesprekkencyclus en de interne kwaliteitszorg trachten wij te voorkomen dat we in een situatie terecht komen van ontslag. Wij begeleiden onze leraren op een effectieve manier, waarbij er extra aandacht is voor starters. Daarmee trachten wij uitkeringskosten na ontslag te voorkomen. Door de invoering van de NPO- en VVE-gelden houden we bij nieuwe aanstellingen rekening met de aanstellingstermijn en de te reserveren uitkeringskosten (transitievergoeding en ww).

Werving en selectie

Voor de reguliere invulling van vacatures/invulling van de formaties op schoolniveau waren er in 2021 onvoldoende beschikbare groepsleerkrachten. Benoeming van nieuw personeel van buitenaf komt weinig voor. Op externe vacatureplaatsingen wordt minimaal gereageerd door mensen van buiten Urk. Een knelpunt blijft niet alleen de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde boven- en onderbouwleerkrachten. Voor de vervanging van afwezige leerkrachten is onvoldoende personeel beschikbaar. Het aandeel mannelijke collega's willen we graag verhogen.

Om te voorkomen dat we door het lerarentekort onvoldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar hebben nemen we een risico door een stukje "overformatie" aan te houden. Door het grote aantal zwangerschapsverloven hadden we in 2021 grote krapte.

De komende jaren is er een lage uitstroom van personeelsleden die pensioengerechtigd worden. Ontslag nemen om elders een baan te aanvaarden komt voor, maar door het geringe aantal personeelsleden van buiten Urk valt dit mee. Minder gaan werken komt wel regelmatig voor, vooral na een zwangerschap.

Opleidingsscholen

In 2021 heeft er, in samenwerking met Hogeschool Viaa, een verdere uitbouw en verdieping plaatsgevonden in de opleiding en plaatsing van studenten binnen de vereniging. Daartoe is de opleiding werkplekcoach verder verdiept.

In deze begeleiding heeft onze schoolopleider een aanstelling voor 0,6 fte. Doel hiervan is een kwaliteitsverbetering van de stagebegeleiding en versterking van begeleiding startende leerkrachten. Twee van onze zeven scholen zijn opleidingsschool van Viaa. Personeel van deze scholen heeft hiervoor een opleidingstraject gevolgd.

Arbobeleid

In 2018 is een nieuwe RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie) afgenomen. Eens in de vier jaar wordt dit gedaan. Als hoogst scorend punt van zorg is de werkdruk naar voren gekomen. Iedere school besteedt hier ook aandacht aan bij de implementatie van de nieuwe CAO-PO (duurzame inzetbaarheid) en de gesprekkencyclus. Als vereniging is ervoor gekozen de duurzame inzetbaarheid te gebruiken voor groepsbesprekingen, tienminuten gesprekken, collegiale consultatie e.d. onder schooltijd. Een evaluatie laat zien dat dit als zeer positief wordt ervaren en meewerkt aan verlaging van de hoge werkdruk. Verwacht wordt dat de werkdrukmiddelen bijdragen aan een lagere werkdruk.

Binnenklimaat

Het binnenklimaat en ventilatie blijft een punt van zorg. Aanpassingen worden onderzocht.

Maatschappelijke aspecten

Binnen onze vereniging wordt veel aandacht besteed aan duurzaamheid. Dit heeft betrekking op personeel, maar ook op duurzaamheid van gebouwen. Samen met de gemeente wordt er een inventarisatie van de huidige status van de gebouwen uitgevoerd. Er liggen plannen klaar voor verduurzaming van de gebouwen door middel van zonnepanelen en mogelijk warmtepompen. Het onderzoek is echter nog niet afgerond. Het klimaat van de scholen staat centraal bij de aanpak van frisse scholen en de aanvraag voor Suvis subsidie. Dit laatste is bedoeld om de ventilaties van enkele scholen te verbeteren.

Voor het personeel wordt voortdurend aandacht besteed aan employability en Duurzame inzetbaarheid. Medewerkers maken daarvoor zelf ook plannen en bespreken die met de directie van de school. Ook proberen wij te voldoen aan de participatie wet door steeds meer medewerkers in dienst te nemen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt.

Bedrijfshulpverlening/EHBO

Bij Schoolvereniging Rehoboth zijn voldoende personen geschoold om adequaat de bedrijfs-hulpverlening uit te voeren. Jaarlijks vindt scholing plaats op het terrein van brandbestrijding en levensreddend handelen. Daarnaast beschikken diverse personeelsleden over een EHBO-diploma.

Bedrijfsarts

Voor de arbodienstverlening maken wij gebruik van een bedrijfsarts in dienst van Perspectief uit Harderwijk. Maandelijks is op het bestuurskantoor een verzuimconsulente aanwezig die personeelsleden uitnodigt bij herhaald verzuim (>3 keer) of voor opbouw re-integratie.

Middelen en beheer

Inleiding

De lumpsumbekostiging heeft de beleidsvrijheid van de individuele schoolbesturen sterk vergroot en daarmee is ook de verantwoordelijkheid voor de financiën van de school sterk toegenomen. De vergoedingen worden op schoolniveau berekend en via een verdeelmodel verdeeld over de diverse budgethouders. Uit efficiency, effectiviteit en risicomijdende overwegingen worden delen van de vergoeding op verenigingsniveau ingezet.

Schoolvereniging Rehoboth heeft specifiek voor de financiële bedrijfsvoering een Financieel beleidsplan opgesteld. Het plan geldt voor de jaren 2019-2023. Dit beleidsplan bevat onder meer informatie over het risicobeleid, de financiële kaders, de planning & control, het inkoopbeleid en Treasury. Voor 2021 is uitgegaan van het MOP dat is opgesteld eind 2020.

► **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.**

Dit punt wordt voortdurend gemonitord en zal in het onderzoek voor een nieuwe invulling van het bestuurskantoor ook een aandachtspunt blijven.

► **Op basis van een gedegen meerjarenprognose met een daaraan gekoppeld meerjareninformatieplan wordt gezorgd voor een zo optimaal mogelijke inzet van onze middelen voor de leerlingen.**

De meerjarenprognoses worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Daarbij is het uitgangspunt dat 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.**

Dit jaar is er veel aandacht uitgegaan naar de kwaliteit van de ventilaties op de scholen. Dit in verband met het project frisse lucht en de (mogelijke) relatie met de verspreiding van corona. Dit heeft veel tijd en geld gekost. Het MOP wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. In de praktijk blijft het lastig om de voorgenomen plannen volledig ten uitvoer te brengen. Over het algemeen zijn onze scholen echter up-to-date en is het onderhoudsniveau op orde.

► **De meerjarenbegroting is leidend voor het werken binnen de vereniging. Het doel is een financieel gezonde vereniging te blijven.**

Om financieel gezond te blijven is in 2021 een risicoanalyse uitgevoerd om de eigen vermogenspositie te kunnen bepalen. Onze vereniging is financieel gezond maar heeft het afgelopen jaar meer kosten gehad door nieuwe cao-bepalingen (een hoger loon) en extra kosten, onder andere door corona.

► **Er wordt een visie ontwikkeld voor een Integraal Kindcentrum in de Zeeheldenwijk. Vanuit deze visie volgen de voorbereidingen voor een multifunctioneel gebouw dat aansluit bij deze onderwijskundige visie. Hiervoor werken we samen met andere partijen als gemeente, voorschoolse voorzieningen en andere partners die in dit gebouw kunnen komen.**

Dit traject heeft het afgelopen jaar grotendeels stilgelegen. De start van de bouw is ook vertraagd. Inmiddels is er een intentieverklaring afgerond en zijn we begin 2021 aan de slag gegaan met de werkgroep Zeeheldenwijk. Vermoedelijke bouw van de school is uitgesteld naar medio 2025.

Financiële kaders

Uitgangspunt voor het financiële beleid is een financiële positie die de voortgang van het onderwijs waarborgt. De scholen hebben een eigen budget voor leermiddelen, onderwijskundige software, schoonmaakartikelen en meubilair. Overschrijdingen of overschotten op dit budget worden

onttrokken c.q. toegevoegd aan de reserve van de school. Beheer van een beperkt eigen budget voor de scholen betekent dat de directeuren zich kunnen concentreren op hun onderwijskundige taken. De overige lasten vallen onder verantwoording van de AD.

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 SBP.

Solvabiliteit 2

De solvabiliteit 2 geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen en de voorzieningen ten opzichte van de totale passiva. 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

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 restrycties achter. Voor het opvangen van de mogelijke financiële effecten moet het bestuur voldoende weerstandsvermogen hebben of opbouwen. De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,05.

Kapitalisatiefactor (KF)

De kapitalisatiefactor geeft een indicatie hoeveel middelen een schoolbestuur heeft; dit om te signaleren of onderwijsinstellingen misschien een deel van hun kapitaal niet of inefficiënt benutten voor de vervulling van hun taken.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de instelling op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,75.

Huisvestingsratio

Het kengetal 'huisvestingsratio' geeft de verhouding weer tussen de huisvestingslasten en de totale lasten (inclusief financiële lasten). De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde groter dan 0,10.

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat in relatie tot de totale baten. De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde lager dan -0,10.

Overzicht financiële kengetallen

Kengetal	Berekeningswijze	Signalerings- waarde onderwijs- Inspectie	Minimum- en grenswaarde Rehoboth	2018	2019	2020	2021
Solvabiliteit 2	Eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen	kleiner dan 0,30	0,30	0,84	0,83	0,81	0,78
Weerstandsv- mogen	Eigen vermogen/totale baten	kleiner dan 0,05	0,10	0,36	0,38	0,34	0,36
Kapitalisatiefac- tor (Kf)	(Balanstotaal/-boekwaarde gebouwen en terreinen)/ totale baten	geen	0,35 (= bovengrens cie. Don grote besturen	0,45	0,48	0,44	0,50
Liquiditeit	Vlottende activa/kortlopende schulden	kleiner dan 0,75	1,50	3,91	3,90	3,60	3,17
Huisvestingsratio	Huisvestingslasten/totale lasten (incl. fin. lasten)	groter dan 0,10	Max. 0,10	0,05	0,06	0,05	0,05
Rentabiliteit	Exploitatieresultaat/totale baten en financiële baten	lager dan -0,10	-0,05	0,02	0,03	-0,03	0,05

Personele en materiële lasten

In onderstaande tabel wordt inzicht gegeven in de verhouding tussen de personele en de materiële lasten.

Kengetal	Berekeningswijze	Sector gemiddelde volgens OC&W 2012	2017	2018	2019	2020	2021
Personele lasten	Personele lasten/totale lasten	81,9 %	84,4 %	85,4 %	85,4 %	87,2 %	86,7 %
Materiële lasten	Materiële lasten/totale lasten	18,1 %	15,6 %	14,6 %	14,6 %	12,8 %	13,3 %
Personele lasten t.o.v. rijksbijdrage	Personele lasten/totale rijksbijdrage	91,0%	89,3 %	85,7 %	84,5 %	91,0 %	84,7 %
Materiële lasten t.o.v. rijksbijdrage	Materiële lasten/ totale rijksbijdrage		16,5 %	14,7 %	14,4 %	13,4 %	13,0%

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.

Aankoop van obligaties wordt bij de huidige rentesituatie niet verstandig geacht. Voor de lange termijn zijn er voldoende liquide middelen beschikbaar. Door de negatieve renteontwikkeling (een negatieve rente van 0,5% boven een bepaald saldo) zijn de publieke middelen vanaf medio maart 2021 ondergebracht bij het Ministerie van Financiën (Schatkistbankieren). Over deze tegoeden hoeft geen rente te worden betaald.

Spaarrekeningen per 31 december 2020 en 2021		
Omschrijving rekening	Saldo 31-12-2020	Saldo 31-12-2021
Direct kwartaal spaarrekening	€ 1.000.000	-
Vermogensspaarrekening	€ 1.000.000	-
Charitasspaarrekening	€ 1.426.963	-
Totaal	€ 3.426.963	-

De benodigde liquiditeit op korte termijn is gewaarborgd. Dagelijks kan volgens de regeling Schatkistbankieren € 1,2 miljoen worden opgenomen of meer indien dit tijdig aan het Ministerie van Financiën wordt gemeld. Deze rekening functioneert tevens als bufferrekening vanwege de wisselende inkomsten uit rijkssubsidies. Op 31 december 2021 bedroeg het saldo op de rekening Schatkistbankieren € 4.027.834,-

De financiële baten over 2021 bedragen € 8.627,- negatief. Vanaf het moment van Schatkistbankieren zijn de negatieve rentebaten uitsluitend ten laste van het private vermogen gebracht.

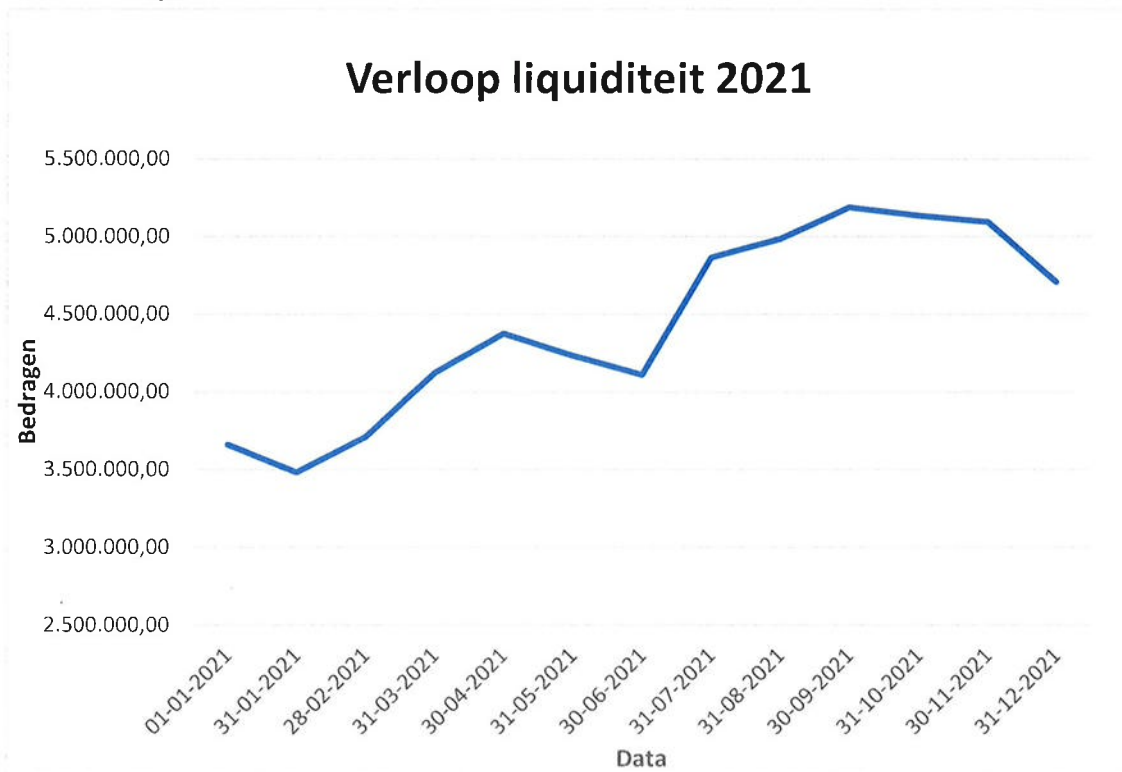
Beknopte analyse van het resultaat

Een uitgebreide analyse van dit resultaat treft u aan bij de toelichting op de jaarrekening later in dit jaarverslag. Het geraamde tekort over 2021 bedroeg € 109.502,-. Het werkelijke nettoresultaat komt uit op een overschot van € 626.762,- een verschil van € 736.264,- ten opzichte van de begroting. Het resultaat is dus aanzienlijk positiever dan verwacht. De afwijking is vooral veroorzaakt door hogere rijksbijdragen en overige overheidsbijdragen en –subsidies. Aan de ene kant stegen ten opzichte van de begroting de baten met € 1.241.932,-, de lasten stegen met veel minder: € 502.041,-. Het resultaat uit financiële baten en lasten viel € 3.627,- nadeliger uit.

Realisatie van de liquiditeitsbegroting 2021

Het saldo van de liquide middelen steeg met € 1.045.553,- terwijl een daling van ca. € 938.121,- werd verwacht. Met name de hogere baten en het niet uitvoeren van een groot deel van het gepland meerjaarlijks onderhoud hebben bijgedragen aan de hogere uitkomst van liquide middelen. Maandelijks worden de scholen bekostigd. De bekostiging voor de materiele instandhouding is maandelijks hetzelfde bedrag, de personele bekostiging niet.

Ontwikkeling liquiditeit in 2021



De bekostiging in een jaar gaat niet gelijk op met de uitgaven in de loop van het jaar. In de maanden januari t/m juli is de bekostiging hoger dan in de maanden augustus t/m december. Extra baten waren er:

- In maart door de uitgekeerde gelden uit de prestatiebox.
- In juli door de definitieve vaststelling van de personele rijksvergoeding over het cursusjaar 2020-2021 en de ontvangsten van de subsidie Impuls VVE-gelden van de gemeente.
- In april en augustus een vergoeding van de Stichting OOOZ in het kader van extra Hulp in de klas de RAP (Regionale aanpak personeelstekort onderwijs).
- In september door een nadere vaststelling van de vergoeding over het cursusjaar 2021-2022 en de eerste uitbetaling en vanaf oktober maandelijks van de gelden in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO-gelden).

Uitgaven zijn verspreid over het jaar met vaste pieken in de maand mei en juni (vakantiegeld en de loonheffing daarover) en rond de zomervakantie (jaarbestellingen voor het nieuwe cursusjaar). Extra uitgaven waren er in dit jaar in december door een verhoging met terugwerkende kracht van de salarissen tot 1 januari 2021 met 2,25% en eenmalige verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,2%.

Begroting ontwikkeling liquiditeit 2022-2025

In de begroting wordt voor 2022 een daling van de liquiditeit ten opzichte van de geraamde uitkomst 2021 verwacht van € 640.146,-. Deze daling wordt voorzien door hogere uitgaven ten laste van de voorziening onderhoud en minder investeringen.

Voor het jaar 2023 wordt een verdere stijging van de liquiditeit met € 311.551,- verwacht. Lagere meerjaarlijkse onderhoudsuitgaven en minder investeringen volgens het investeringsplan zorgen ervoor dat de liquiditeit weer toeneemt. Voor 2024 wordt eveneens een stijging van de liquiditeit verwacht om daarna in 2025 en 2026 te dalen.

Gebouwen

Goed onderwijs staat voorop bij onze vereniging. Dat kan alleen in goed onderhouden functionele gebouwen. De gebouwen dienen veilig te zijn en een goede uitstraling te hebben.

Schoolvereniging Rehoboth beschikt op dit moment over de volgende gebouwen:

- Zeven schoolgebouwen, waarvan de Koningin Wilhelminaschool het gebouw deelt met de gereformeerde school De Vuurbaak. Eigenaar van dit gebouw is de Gemeente Urk.
- Vier noodlokalen (vanaf medio maart 2021 drie noodlokalen)
- Bestuurskantoor

Het onderhoud van de gebouwen voor de komende jaren is vastgelegd in een MOP. Dit plan bepaalt welke werkzaamheden wanneer uitgevoerd worden. In de loop van het jaar worden voortgangsgesprekken gehouden met de opsteller van het MOP. In het najaar wordt in samenspraak met de directeuren het plan geactualiseerd.

Onderhoud

Vanaf het jaar 2015 is de vereniging ook verantwoordelijk voor het buitenonderhoud aan de schoolgebouwen. Voor de begroting 2021 is gebruik gemaakt van het door Bureau C. Dijkstra opgestelde MOP. Voor de begroting 2021 - 2025 is dit plan geactualiseerd voor de jaren 2021 - 2050. De vergoeding voor gebouwonderhoud was in 2021 niet toereikend om de kosten van gebouwonderhoud (jaarlijks en incidenteel onderhoud, dotatie voorziening onderhoud en afschrijvingskosten gebouwen en installaties) te dekken.

Analyse huisvestingslasten

Al jaren houdt de rijksbijdrage geen gelijke tred met de werkelijke prijsontwikkeling. Kosten worden niet of slechts deels gecompenseerd. Er is sprake van een zogenaamde stille bezuiniging. Concreet betekent een en ander dat de schaarse middelen zo doelmatig mogelijk ingezet moeten worden. De vereniging streeft ernaar zoveel mogelijk kostendekkend te werken.

Duurzaamheid, milieu en veiligheid

Bij de nieuwbouw van de Harmpje Visserschool is nadrukkelijk gekeken naar duurzaamheid en milieu. Gekozen is voor energiebesparende maatregelen waaronder zonnecollectoren.

Onze scholen zijn behoudens de Groen van Prinstererschool geheel voorzien van een ventilatiesysteem.

Voor twee scholen (de Groen van Prinstererschool en de Prinses Beatrixschool) is in het kader van Specifieke Uitkering Ventilatie in Scholen begin 2021 een aanvraag voor resp. aanbrengen en vervangen van het ventilatiesysteem gedaan, die is toegewezen, maar niet uitgevoerd. In 2022 volgt een herziene aanvraag voor genoemde scholen.

Ook in 2021 is veel aandacht besteed aan de werking en afstemming van het cv- en ventilatiesysteem van de Koningin Wilhelminaschool, waardoor naast een behaaglijk klimaat een energiebesparing bereikt kan worden.

Bij alle scholen heeft in 2020 een meting van de werking van het ventilatiesysteem plaatsgevonden. Dit in het kader van het coronaprobleem.

Met behulp van klimaatloggers wordt het klimaat van alle scholen in enkele lokalen gemonitord, in de Groen van Prinstererschool in alle lokalen.

Ledverlichting is reeds aangebracht in De Regenboog, de Prinses Beatrixschool, de Groen van Prinstererschool, de Frits Bodeschool en het bestuurskantoor.

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 conciërge is gecertificeerd Inspecteur speelgelegenheden en speeltoestellen en tevens gediplomeerd beheerder brandmeldinstallatie.

Jaarlijks zijn er herhalingscursussen BHV, tweejaarlijks voor EHBO.

Communicatie en kwaliteit

Verantwoording en transparantie

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

► **Op verenigingsniveau wordt de IEP toets gehanteerd om de eindopbrengsten in beeld te brengen. We hanteren daarbij het referentiekader als doel.**

De laatste jaren wordt er gebruik gemaakt van de IEP toets en de bovenschoolse mogelijkheden van IEP en ParnasSys om de ontwikkeling in de referentieniveaus te bewaken. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden om een ander leerlingvolgsysteem (LVS) in te voeren. Mogelijk wordt dat het LVS van de IEP.

► **Om de leerpotentie in beeld te brengen, oriënteren we ons op een genormeerde toets voor de bovenbouw die dit inzichtelijk maakt.**

Naast de IEP toets nemen we de NIO- toets (leervermogen) af in groep 8 rond de jaarwisseling. Dit doen we om op de juiste manier onze leerlingen door te kunnen verwijzen.

De BOOM test is geëvalueerd en er is besloten om geen vervolg te geven aan de invoering van deze test. De test leverde te weinig meerwaarde op, mede in verband met de nieuwe schoolweging en het onderwijsresultatenmodel van de inspectie. Er wordt nu beter rekening gehouden met de achtergronden van de leerlingen op basis van het opleidingsniveau van ouders, het land van herkomst, etc. Het CBS berekent deze gegevens en stelt de weging op voor de school.

► **De websites van onze scholen zijn uitnodigend en actueel en hebben een directe link met Vensters. 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.**

De aanpassing van de websites zijn nog in ontwikkeling. Het programma Vensters wordt door de scholen gebruikt om ons te profileren naar externen toe. Scholen letten zelf op het actueel houden van de websites en er wordt gemonitord hoe het bezoek is.

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

Intern Toetsingskader (ITK)

Toezichthouden vindt plaats via het ingevoerde ITK. We stellen vast dat er binnen de vereniging goed zicht is op wie we zijn en hoe we het doen. Dat is belangrijk in tijden dat het goed gaat maar nog veel meer als er veel veranderingen op de organisatie afkomen.

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 de firma Verus. Hierbij is gekeken naar factoren die de doelstellingen van de organisatie bedreigen. Hierbij een verslag van de door Verus uitgevoerde risicoanalyse en vastgestelde risico's:

Belangrijke factor is de inschatting van de kans dat het risico zich voordoet. Hiervoor is de volgende classificering aangehouden:

- **Laag:** Niet erg waarschijnlijk dat het zich voordoet; weging financiële gevolgen 0,2
- **Middel:** Heeft zich in het verleden vaker voorgedaan, het zou geen grote verrassing zijn indien het zich voordoet; weging financiële gevolgen 0,5
- **Hoog:** Heeft zich in het verleden vaker voorgedaan, er zijn signalen die wijzen op optreden van het risico; weging financiële gevolgen 0,8

Een andere belangrijke factor is de inschatting van de financiële gevolgen wanneer een risico-gebeurtenis zich voordoet. De classificering en inschatting van de financiële gevolgen zijn met de deelnemers in gezamenlijkheid vastgesteld. De vastgestelde bedragen zijn de veronderstelde impact op het moment van optreden van de risicogebeurtenis.

In het volgende schema worden de risico's gepresenteerd zoals die in de sessie van september 2021 als ook in de nabespreking van november 2021 zijn geïdentificeerd, gedefinieerd en gewaardeerd. Deze risico's leveren daarmee de belangrijkste bijdrage aan de inschatting van de benodigde weerstandscapaciteit. Het optreden van het risico is een momentopname; de impact na optreden van het risico kan van korte duur zijn (bijv. weken) maar ook langer (bijv. jaren).

Verder is een aantal onderwerpen nader besproken die gezien zouden kunnen worden als potentieel risico. In de afweging is besloten deze onderwerpen niet als risico in de inventarisatie op te nemen maar wel als zijnde besproken en afgewogen en als aandachtspunten mee te nemen in de verslaglegging. Deze staan als opmerkingen onderaan de tabel.

	Oorzaken	Gebeurtenis	Gevolgen	Kans (H / M / L)	Fin.gevolg (schatting) in €	Toelichting
Onderwijs en kwaliteit						
1	Kwantiteit leraren is aandachtspunt, lekorten zijn inmiddels zichtbaar. Ambitieniveau aangaande kwaliteit ligt hoog. Er kan nog meer leiderschap en eigenaarschap worden ontwikkeld in de diverse geledingen. Gemeentelijke aanpak Durf is nog in ontwikkeling.	De onderwijskwaliteit kan nog verder ontwikkeld worden en de onderwijsorganisatie functioneert nog niet optimaal	Het totale gezamenlijke onderwijsaanbod blijft aandacht vragen om de gewenste output en ambities te realiseren. Ontwikkeling scholen blijven aandacht vragen mede in het licht van lerarentekort en continuïteit, toename werkdruk, extra inzet van middelen; dalend leerlingaantal; minder inkomsten; verschuiving leerlingaantallen op de scholen.	M	€ 700,000	De kwaliteit is nu nog voldoende. Echter is er een hoger ambitieniveau. Bij het herinrichten van het stafbureau valt te denken aan een functie voor een onderwijskundig medewerker.
2	Het type leerling kent een grote onderwijsbehoefte, thuissituaties zijn soms zorgelijk, relatief veel pleegzorg	De last van Passend onderwijs neemt toe terwijl vanuit samenwerkingsverband wordt gekort op bekostiging	teruglopende bekostiging vanuit SWV	M	€ 100,000	Verlies is ca. € 11,000 per kind per jaar
3	Vergruizing. De gemiddelde gezinsgrootte neemt iets af, percentage 4-11 jarigen daalt. Vanwege te weinig woningen gaan jonge Urkers buiten Urk wonen.	leerlingendaling/ krimp. Veel verhuizingen binnen Urk maar ook naar elders	Er treedt leerlingenverlies op. Ook komen er mogelijk verschuivingen van leerlingen tussen scholen.	M	€ 150,000	Aanname: verlies van 25-30 leerlingen à € 5,100 = € 150,000
Bestuur en organisatie						
4	Er is dynamiek in de organisatie. Er wordt gewerkt aan een nieuw functiehuis. Het vertrek van enkele deskundigen op het terrein van personeel en financiën kondigt zich aan. Ontwikkeling bestuursmodel is actueel. De bouw van een nieuw schoolgebouw vraagt veel expertise. Op dit moment is er één interimdirecteur en een vacature. Op dit moment is er één interimdirecteur en een vacature op de scholen.	De continuïteit van specifieke kennis wordt onderbroken. Er is sprake van vertrek of uitval van deskundigen als drager van cultuur, beleid, kwaliteit en continuïteit. Mogelijk vertrek of uitval van nog één of meerdere directeurs.	Er komen zowel management- als know how problemen. De beschikbare kwaliteit en capaciteit neemt af. Er ontstaan nieuwe risico's doordat bepaalde dossiers onderbelicht of uit zicht raken. De roverdeling raakt verstoord. De compliance dreigt in gevaar te komen.	M	€ 250,000	Het administratiekantoor levert uitstekend ondersteuning op operationeel niveau. Het stafbureau moet opnieuw worden ingericht. Er is ca. € 100,000 voor vacatures en ca. € 150,000 voor inhuren additionele kennis.
Personeel						
5	Kwantitatief: er is onvoldoende instroom van 'vers bloed van buitenaf'. Er is krapte op de arbeidsmarkt. Kwalitatief: er is aandacht nodig voor verdere ontwikkeling professionele cultuur, ook inzake passend onderwijs. Op de scholen stroomt voornamelijk eigen cultuur in.	De personele bezetting is zowel kwalitatief als kwantitatief niet op het gewenste niveau; Het vakmanschap vraagt voortdurend aandacht en ontwikkeling van mensen	Het gewenste ambitieniveau ligt hoog, dit geldt ook voor passend onderwijs. Er zijn veel vervangingen en zaken die aandacht vragen in continuïteit.	H	€ 200,000	Hierin is € 100,000 het risico op minder passend onderwijs. Nog eens € 100,000 is het risico dat er versneld opleidingen moeten worden ingekocht en gevolgd.
Huisvesting						
6	De stelselwijziging is weliswaar aangekondigd, maar de effecten zijn (nog) niet helemaal bekend; levens is niet duidelijk of de effecten al in 2022 of eventueel later (2023-2024) moeten/kunnen worden verwerkt	Hogere uitgaven van (groot) onderhoud van gebouwen al in 2022 als gevolg van stelselwijziging overheid naar componentenmethode	Extra (niet geplande) uitgaven voor onderhoud; grotere druk op toekomstige exploitatie; bezuinigingen op kritische processen; incidenten; imagoverlies, ouders kiezen voor een andere school	L	€ 350,000	
Oorzaken						
7	Suvs en verduurzaming is actueel, huisvesting niet altijd meer passend; verscherpte aandacht vanwege pandemie; SUVIS volstaat niet om e.e.a te financieren; Het IHP van de gemeente komt niet of niet lijftig rond en geeft vragen over kwaliteit/ kostenverdeling	(Her)ontwikkeling schoolgebouwen, Tekortkomingen in binnenklimaat (ventilatie) van schoolgebouwen; verduurzaming komt langzaam tot stand	Extra (niet geplande) uitgaven; grotere druk op toekomstige exploitatie; bezuinigingen op kritische processen	M	€ 500,000	
Overige risico's (wet en regelgeving, sociale veiligheid, enz.)						
8	Verruwing maatschappij; onvoldoende toezicht; negeren van signalen; ouderbetrokkenheid kan sterker ontwikkeld worden	mogelijke incidenten sociale veiligheid	Reputatierisico; claims; onrust; negatieve berichtgeving in (landelijke?) media; uitstroom c.q. minder instroom van leerlingen	M	€ 75,000	
9	Website en AVG kosten veel tijd; laag bewustzijn; ontbreken van juiste middelen / protocols; onvoldoende discipline	AVG; lekken van privacygegevens; schenden van privacyrechten; cybercrime	Alpersing; negatieve berichtgeving in de pers; imagoverlies; verlies van data	M	€ 75,000	
10	Een groep verontruste ouders komt tot zelfstandige actie	Stichting van een nieuwe school (op basis van overheidsregeling 'Meer ruimte voor nieuwe scholen') door ouders	leerlingenverlies	L	PM	het leerlingenverlies is dan substantieel
11	Restrisico	Restrisico			€ 100,000	

Opmerking 1: ook terzake van de identiteit wordt een bepaald risico onderkend. Niet als een op zichzelf staand thema, maar als een voorvoelsoel uit risico's die hierboven zijn beschreven en gedefinieerd. Er wordt een grote verwevenheid gezien met de risico's 2 (instroom) en 4 (vergruizing). Dit risico relateert rechtstreeks aan de vrijheid van onderwijs. Rehoboth speelt namelijk in zekere zin ook de rol van 'openbaar onderwijs', als een soort vergaarbak van wat andere onderwijsinstellingen niet willen aannemen. Eén en ander relateert ook aan de eigenheid van de bevolking: de oorspronkelijke Rehoboth populatie zou zich langzaam maar zeker hierdoor vervreemd kunnen voelen. Hoewel er niet direct een kwantificatie aan dit risico kan worden gehangen, wordt het als zodanig relevant beoordeeld dat afgesproken is dit als opmerking aan de risicotabel toe te voegen.

Opmerking 2: in de afgelopen jaren volgde OCW een zogenaamd betaalritme. In de maanden tot de zomervakantie werd iets méér (ca. 7%) werd vergoed dan 7/12 van het schooljaar, in de eerste 5 maanden van het schooljaar (vallend in het voorafgaande kalenderjaar) iets minder (ca. 7%). Door door een stelselwijziging (vereenvoudiging van de bekostiging in het PO) vervalt in 2022 eenmalig de compensatie van 7%, als gevolg waarvan het bestuur een verlies moet afboeken van 7%. Voor Rehoboth is dat ca. € 550,000. Dit is geen risico omdat het feit al vaststaat (wetgeving) en niet meer kan worden voorkomen. Tegelijkertijd leidt de stelselwijziging voor Rehoboth tot structureel hogere inkomsten als gevolg van het zogenaamde herverdelingeffect. Het bedrag staat nog niet vast, op dit moment bedraagt het naar schatting ca. € 120,000 per jaar positief.

Kwantificering van risico's

Een inzicht in de risico's stelt de organisatie in staat om de risico's ook financieel te kwantificeren en om te bepalen of de omvang van de risico's in verhouding staan tot de vermogenspositie van de organisatie. Hiertoe is de volgende kwantificering toegepast:

Kwantificering van risico's				
Risico	Inschatting financiële gevolgen	Kans	Weging	Gewogen risico
1	€ 700.000	M	0,5	€ 350.000
2	€ 100.000	M	0,5	€ 50.000
3	€ 150.000	M	0,5	€ 75.000
4	€ 250.000	M	0,5	€ 125.000
5	€ 200.000	H	0,8	€ 160.000
6	€ 350.000	L	0,2	€ 70.000
7	€ 500.000	M	0,5	€ 250.000
8	€ 75.000	M	0,5	€ 37.500
9	€ 75.000	M	0,5	€ 37.500
10	PM	L	0,2	€ 0
Restrisico's	€ 100.000			€ 100.000
	€ 2.500.000			€ 1.255.000
Advies			55%	€ 1.375.000

Het reserveren van het maximale bedrag van € 2.500.000,- is ongewenst. De risico's zullen immers niet allemaal tegelijk en in hun maximale omvang optreden. Op basis van zekerheidstabellen die ontwikkeld zijn door het Nederlands Adviesbureau Risicomanagement (NARIS®) en risicosimulaties die bij vergelijkbare instellingen zijn uitgevoerd, komt de kansverdeling neer op een aan te houden zekerheidspercentage dat ligt rond de 55% van de totale risico's. Voor Rehoboth komt dit neer op een benodigde weerstandscapaciteit van € 1.375.000,-.

De gewogen risico's uit bovenstaande tabel bedragen in totaal € 1.255.000,-. Geadviseerd wordt om uit te gaan op van de genoemde 55% of in het geval dit bedrag hoger is, het gewogen risicobedrag aan te houden. Op basis van bovenstaande uitleg en risicowegingen adviseren wij om een **weerstandscapaciteit van minimaal € 1.375.000,-** aan te houden, wat overeenkomt met een percentage van 11,1% van de rijksbijdragen (peil Jaarrekening 2020; zie ook volgende bladzijde onderaan).

Beschikbare en benodigde weerstandscapaciteit

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.

Beschikbare weerstandscapaciteit	Bedrag	% van de rijksbijdragen
Eigen vermogen	€ 4.349.000	
minus MVA	€ 2.109.000	
Totaal	€ 2.240.000	18,0%

Bij de beoordeling van de beschikbare weerstandscapaciteit moet in gedachte worden gehouden dat met aanvaarding van het wetsvoorstel tot vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs de jaarlijkse vordering op OCW per 1 januari 2023 komt te vervallen (zie ook bij opmerkingen onderaan de risicotabel hierboven). Dit heeft te maken met het feit dat het ministerie overgaat van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging. Dit heeft effect op de geldstromen en zal in 2022 leiden tot een lagere vermogenspositie c.q. weerstandscapaciteit bij alle PO- schoolbesturen en dus ook bij Rehoboth.

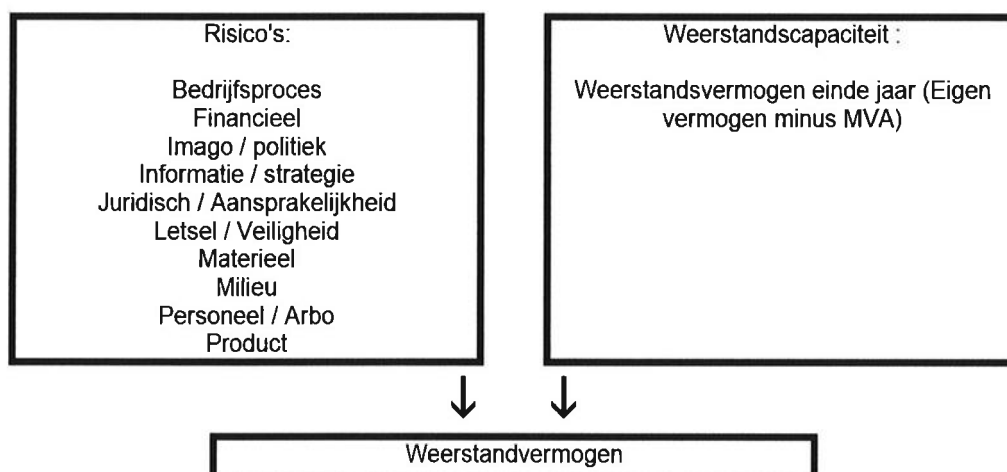
Hieronder wordt, ter vergelijking, de benodigde weerstandscapaciteit afgezet tegen de rijksbijdragen:

Benodigde weerstandscapaciteit	Bedrag	% van de rijksbijdragen
Advies volgens kwantificering	€ 1.375.000	
Rijksbijdragen 2020	€ 12.420.000	
Totaal	€ 1.375.000	11,1%

In de volgende paragraaf wordt op de relatie tussen beide nader ingegaan.

Relatie benodigde en beschikbare weerstandscapaciteit

Om te bepalen of het weerstandsvermogen toereikend is, dient de relatie te worden gelegd tussen de financieel gekwantificeerde risico's en de daarbij gewenste weerstandscapaciteit en de beschikbare Rehoboth weerstandscapaciteit. De relatie tussen beide componenten wordt in onderstaande figuur weergegeven.



De benodigde weerstandscapaciteit die uit de risicosimulatie voortvloeit, kan worden afgezet tegen de beschikbare weerstandscapaciteit.

De uitkomst van die berekening vormt het weerstandsvermogen. In paragraaf 3 kwamen we tot de inschatting van een benodigde weerstandscapaciteit van € 1.375.000,-. In paragraaf 4 becijferden we de beschikbare weerstandscapaciteit op € 2.240.000,-. De verhouding daarvan resulteert in de volgende ratio:

Ratio weerstandsvermogen	Bedrag	Ratio
Beschikbare weerstandscapaciteit	€ 2.240.000	
Benodigde weerstandscapaciteit	€ 1.375.000	1,63

Onderstaande normtabel is ontwikkeld door het Nederlands Adviesbureau Risicomanagement (NARIS) in samenwerking met de Universiteit Twente. Het biedt een waardering van de berekende ratio.

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

De ratio van Rehoboth valt in klasse B. Dit duidt op een ruim voldoende weerstandsvermogen.

Bestuur en toezichthouders stellen de uiteindelijke kaders vast. Investerings zijn van invloed op het beschikbare weerstandsvermogen. Daarom is het aan te bevelen om hier als een volgende stap ook de meerjarige planning van de investeringen bij te betrekken.

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 toekomstparagraaf (inclusief de continuïteitsparagraaf) hierna 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.

Continuïteitsparagraaf

Inleiding

Het doel van de continuïteitsparagraaf is om inzicht te verschaffen in de wijze waarop een bestuur omgaat met de financiële gevolgen van het gevoerde beleid in de jaren volgend op het verslagjaar. Schoolvereniging Rehoboth onderschrijft het belang van deze informatie. De gevraagde extra gegevens, waaronder de verplichte gegevens set en meerjarenbegroting, vindt u later in dit hoofdstuk.

Het verslag van het THB is in dit jaarverslag opgenomen. In de hoofdstukken over onderwijs, personeel, middelen en beheer is als een rode draad aandacht besteed aan de ambities en de maatregelen van Schoolvereniging Rehoboth die nodig zijn voor een gezonde algehele bedrijfsvoering op dit moment en de komende jaren.

Deze paragraaf maakt deel uit van onze planning- en control cyclus voor begroting en verantwoording. Bij de weergave van de vereiste aandachtspunten maken wij gebruik van de indeling genoemd in de Richtlijn jaarverslag Onderwijs 2015.

Risicobeheersing en risico's

Voor de beschrijving van het risicobeheersingssysteem alsook voor de risico's verwijzen wij naar de risicoparagraaf op pagina 40 tot en met 44.

Ontwikkelingen

De onderwijssector is vooral gediend bij een evenwichtige bekostiging door de rijksoverheid. De grillige wijze waarop dat de laatste jaren heeft plaatsgevonden heeft de beleidsagenda sterk bepaald.

Hieronder volgt een overzicht van ontwikkelingen.

Aanmelding leerlingen

Een betrouwbare indicatie van de te verwachten leerlingenaantallen is van wezenlijk belang voor de rijksbekostiging. De aanmelding van leerlingen vindt plaats via een uniform aanmeldingsformulier. Extra zorg wordt besteed aan een juiste registratie van de indicatoren voor aanvullende bekostiging. Schoolvereniging Rehoboth beschikt ook over een meerjarenleerlingprognose. Twee/drie jaarlijks wordt er in samenwerking met de gemeente een prognose opgesteld.

Personeelsverloop

Het aantal leerkrachten zal naar verwachting door natuurlijk verloop langzaam dalen. Dit betekent een verjonging van het personeelsbestand.

Bij de ontwikkeling van ons personeelsbeleid is rekening gehouden met een eigen interne vervangingspool, inzet van onderwijsachterstandsgelden en een continuering van de Prestatie-boxgelden.

In 2022 zal vanwege het verwachte vertrek van de huidige staffunctionaris personeel een vervanger of een interim staffunctionaris aangetrokken worden.

Kwaliteit inventaris

Jaarlijks wordt een meerjareninvesteringsplan opgesteld voor leermiddelen, ICT en meubilair. Door ons beleid is de inventaris op de scholen van voldoende niveau.

Huisvesting

Na de realisatie van de nieuwbouw van de Harmpje Visserschool in 2015 is deze school in 2019 met drie lokalen uitgebreid, waarvan een lokaal voor onze vereniging en twee lokalen voor Kentalis. Alle lokalen zijn door de instroom van leerlingen in de loop van het cursusjaar bezet. Hoewel de vereniging een relatief jong scholenbestand kent, is de komende jaren de bekostiging voor het onderhoud niet voldoende en zal er met de beperkte middelen zo goed mogelijk omgegaan moeten worden.

Momenteel bezinnen we ons op uitbreiding in de nieuwbouwwijk Zeeheldenwijk (vanaf 2022). Er worden hiervoor gesprekken gevoerd met voorschoolse partijen en een school voor speciaal onderwijs.

Overheidsmaatregelen

Als organisatie hebben we last van het overheidsbeleid. Door onze financiële reserves kunnen wij onze strategische doelen nog steeds realiseren. Het stelt ons in staat om tamelijk rustig te anticiperen op wisselende prioriteiten bij de rijksoverheid. Wij zijn binnen redelijke grenzen in staat om zonder ad hoc maatregelen onze meerjarendoelen te realiseren.

De Europese bank zorgt voor een lage rentestand. De rentebaten over 2021 waren hierdoor voor onze vereniging zelfs negatief. Voor de komende jaren worden geen rentebaten meer verwacht.

Belasting en premieheffing

De discussie rondom de btw-heffing en de vrijstelling voor het onderwijs volgen wij nauwgezet. Wij maken ons zorgen over de hoogte van de premie voor het Participatiefonds, de organisatie die beoordeelt wie de kosten van de ontslaguitkering draagt.

Financiën

Het Financieel beleidsplan beschrijft ons risicomanagement, de financiële kaders, de planning en control cyclus, het treasurybeleid en het inkoopbeleid. In dit laatste onderdeel is rekening gehouden met de Aanbestedingswet 2012 en de in 2016 gepubliceerde Gids proportionaliteit.

De financiële verslaggevingsrisico's maken deel uit van ons risicobeleid. De huidige wijze van tussentijds verslaggeven voldoet aan de eisen van het toezichthoudend en uitvoerend bestuur. De verticale verantwoording naar de rijksoverheid via de zogenaamde EFJ-jaarrekening geschiedt overeenkomstig de eisen die daaraan worden gesteld en is tot nog toe geen aanleiding geweest tot het maken van opmerkingen door de instellingsaccountant of het ministerie. Door de publieksversie beogen wij een impuls te geven aan onze doelstelling om via een transparant en prettig leesbaar document verantwoording af te leggen aan al onze belanghebbenden. De financiële bedrijfsvoering is op orde en biedt voldoende waarborgen voor continuïteit.

Investeringsbeleid

Het door Schoolvereniging gewenste inzicht in de uitgaven met een meerjaarlijks patroon wordt verkregen uit meerjaren investeringsplannen (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 Bureau C. Dijkstra. De algemeen directeur en de staffunctionaris financiën beoordelen de investeringen.

Gegevens set continuïteitsparagraaf

Leerlingenverloop

Telling	1-10-21	1-2-2022	Prognose 1-2-2023	Prognose 1-2-2024	Prognose 1-2-2025	Prognose 1-2-2026
Aantal	2001	2098	2077	2049	2034	2026

Gemiddelde personele bezetting (fte) over het jaar vanuit de meerjarenbegroting.

Categorie/jaar	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Management	7,4080	7,42	7,3450	7,52	7,52	7,52
Onderwijzend personeel	113,1619	112,7533	108,0610	105,5092	105,5092	104,9376
Ondersteunend personeel	41,3333	53,7627	45,6939	39,4068	39,4068	39,4068

Toelichting

Tijdens het opmaken van de begroting is gerekend met genoemde aantallen leerlingen. Door daling van het aantal leerlingen en beëindiging van NPO-gelden en VVE gelden daalt vanaf 2023 het aantal leerkrachten en leden van het onderwijsondersteunend personeel. Hierbij zijn inbegrepen de leerkrachten in de invalpool. Er is een zeer geringe uitstroom in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting is voor de periode 2022 - 2026 opgesteld. Op basis van aanlevering door de scholen zijn investeringsplannen voor onderwijsleerpakket en meubilair opgesteld. Bij het meerjaren-investeringsplan ICT is voor 2022 t/m 2026 uitgegaan van de vervanging van beamers en digiborden door touchscreens. Vanaf 2020 is het aantal devices 1 per 4,5 kind. Jaarlijks worden de investeringsplannen opnieuw bekeken en zo nodig bijgesteld.

Ook het meerjarenonderhoudsplan, opgesteld door Bureau Dijkstra, wordt jaarlijks geactualiseerd. Het huidige plan heeft een looptijd van 2022 t/m 2051.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Baten					
Rijksbijdragen OC&W	12.419.904	13.500.500	13.155.951	13.021.078	12.236.974
Overige overheidsbijdragen	24.000	110.086	208.313	135.839	20.000
Overige baten	193.860	219.321	218.438	210.114	206.604
Totaal baten	12.637.764	13.829.907	13.582.702	13.367.031	12.463.578
Lasten					
Personeelslasten	11.304.047	11.434.758	11.842.716	11.108.595	10.755.565
Afschrijvingen	319.617	301.121	342.722	393.547	399.389
Huisvestingslasten	627.201	565.060	594.805	595.316	595.013
Overige lasten	719.145	893.379	898.447	868.867	838.765
Totaal lasten	12.970.010	13.194.518	13.678.690	12.966.325	12.588.732
Saldo baten en lasten	-332.246	635.389	-95.988	400.706	-125.154
Financiële baten en lasten	-7.330	-8.627	-6.620	-6.620	-6.620
Nettoresultaat	-339.576	626.762	-102.608	394.086	-131.775

Toelichting

De van het SWV ontvangen gelden zijn opgenomen onder de Rijksbijdragen OC&W. De gelden voor de lichte ondersteuning stijgen de komende schooljaren door leerlingengroei. De middelen voor de zware ondersteuning gaan langzaam dalen. Na het cursusjaar 2020-2021 is er geen negatieve verevening meer.

Voor de jaren 2022 t/m 2024 zijn de personele bekostiging regulier, bekostiging personeels- en arbeidsmarktbeleid en vanaf 2023 de middelen volgens de vereenvoudigde bekostiging berekend op basis van de laatst bekende vergoedingsbedragen. Dit geldt ook voor de gelden in het kader van de bestrijding van de onderwijsachterstanden en professionalisering. Bij de middelen professionalisering is ervan uitgegaan dat deze middelen de hele periode van de begroting beschikbaar blijven. Aan middelen voor onderwijsachterstanden is voor 2022 een bedrag geraamd van € 234.337,- in 2023 € 246.240,- en in 2024 € 246.240,-. Op het moment van opmaken van de begroting waren hiervoor nog geen exacte bedragen bekend. De van resp. Rijk en gemeente ontvangen bijdragen in het kader van NPO en VVE zijn in de begroting opgenomen tot 1 augustus 2023. De geraamde vergoeding van middelen van het SWV is conform de laatst ontvangen raming van het SWV. Het beleid is hierop aangepast.

Het meerjarig financieel beleid is gericht op continuïteit. 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 restrisico's, waaronder die van de grillige bekostiging door de rijksoverheid.

Voor nieuw beleid zijn beperkte middelen beschikbaar, waardoor toekenning zal plaatsvinden op basis van een juiste prioritering inzake het te voeren beleid.

Het resultaat werkt door in de meerjarenbalanssituatie, die hierna wordt weergegeven.

Balans

Activa	Realisatie 31-12-2020	Realisatie 31-12-2021	Prognose 31-12-2022	Prognose 31-12-2023	Prognose 31-12-2024
Materiële vaste activa	2.108.620	2.242.093	2.858.617	2.660.620	2.431.080
Totaal vaste activa	2.108.620	2.242.093	2.858.617	2.660.620	2.431.080
Vorderingen	650.093	761.199	159.062	138.181	117.301
Liquide middelen	3.662.956	4.708.509	4.146.357	4.457.908	4.539.014
Totaal vlottende activa	4.313.049	5.469.708	4.305.419	4.596.089	4.646.315
Totaal activa	6.421.669	7.711.801	7.164.036	7.256.709	7.087.395

Passiva	Realisatie 31-12-2020	Realisatie 31-12-2021	Prognose 31-12-2022	Prognose 31-12-2023	Prognose 31-12-2024
Algemene reserve	1.968.022	2.270.874	1.826.735	2.073.079	2.031.702
Bestemmingsreserves	2.381.190	2.705.100	3.078.611	3.226.353	3.135.955
Totaal Eigen vermogen	4.349.211	4.975.974	4.905.346	5.299.432	5.167.657
Voorzieningen	875.953	1.012.261	892.941	725.613	860.570
Langlopende schulden	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	1.196.505	1.723.566	1.365.748	1.231.664	1.059.168
Totaal passiva	6.421.669	7.711.801	7.164.036	7.256.709	7.087.395

Toelichting

De liquiditeit van Schoolvereniging Rehoboth is dusdanig dat de gewenste investeringen en uitgaven gedaan kunnen worden. Voor investeringen hoeven geen leningen te worden aangegaan. De liquiditeit zal in 2022 volgens het opgestelde liquiditeitsoverzicht met ca € 562.152,- dalen, om in 2023 en 2024 met resp. € 311.551,- en € 81.106,- te stijgen.

In 2022 zijn er aanzienlijke uitgaven ten laste van de voorziening onderhoud gepland. Tot deze uitgaven vanaf € 10.000,- behoren onder andere:

- Bestuursbureau: PV zonnepanelen
- Koningin Wilhelminaschool: constructie metsel en voegwerk, verwarmingsinstallatie, ventilatie installatie en koelinstallatie.
- De Regenboog: ventilatie installatie.
- Cornelis Zeemanschool: energetische maatregelen, verwarmingsinstallatie, ventilatie installatie en koelinstallatie
- Prinses Beatrixschool: zonwering, verwarmingsinstallatie, ventilatie installatie, verlichting armaturen en lampen
- Groen van Prinstererschool: verwarmingsinstallatie, ventilatie installatie
- Harmpje Visserschool: zonwering
- Frits Bodeschool: verwarmingsinstallatie, ventilatie installatie, koelinstallatie

Het begrote tekort in 2022 wordt in 2022 ten grotendeels ten laste van de algemene reserve gebracht. In 2023 stijgt de algemene reserve om in 2024 weer te dalen. De bestemmingsreserves stijgen in 2022 en 2023, om in 2024 weer te dalen. Hoofdoorzaak voor de daling van de bestemmingsreserve privaat zijn het ontbreken van rentebaten.

De voorzieningen dalen in 2022 vooral door de verwachte uitgaven ten laste van de voorziening onderhoud. In 2023 dalen de voorzieningen hoofdzakelijk door uitgaven ten laste van de voorzieningen transitievergoeding en uitkering werkloosheid. Door lagere uitgaven onderhoud en voorzieningen transitievergoeding en uitkering werkloosheid in 2024 zal de voorziening naar verwachting weer te stijgen.

Overzicht financiële kengetallen 2021 t/m 2024

Kengetal	Berekeningswijze	Signalerings- waarde onderwijs- inspectie	Minimum- en grenswaarde Rehoboth	2021	2022	2023	2024
Solvabiliteit 2	Eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen	Kleiner dan 0,30	0,30	0.78	0.81	0.83	0.85
Huisvestingsratio	Huisvestingslasten en afschrijving gebouwen en terreinen/totale lasten (incl. fin. lasten)	Groter dan 0,10	Max. 0,10	0.05	0.05	0.05	0.05
Weerstands- vermogen	Eigen vermogen/totale baten	Kleiner dan 0,05	0,10	0.36	0.36	0.40	0.41
Kapitalisatie- factor (Kf)	(Balanstotaal -/- boekwaarde gebouwen en terreinen)/ totale baten		0,35 (= bovengrens cie. Don grote besturen)	0.50	0.44	0.47	0.50
Liquiditeit	Vlottende activa/kortlopende schulden	Kleiner dan 0,75	1,5	3.17	3.15	3.73	4.40
Rentabiliteit	Exploitatieresultaat + rente/ totale vermogen	Lager dan -0,10	-0.05	4,53	-0.01	0.05	-0.02

Toelichting

De solvabiliteit van de vereniging blijft de komende jaren stabiel en boven de grenswaarden. Het weerstandsvermogen kent een geringe stijging en blijft derhalve ruim boven de vastgestelde grenswaarde van de vereniging.

Ook de kapitalisatiefactor en de liquiditeit blijven ruimschoots boven de vastgestelde grenswaarde. Dit geldt ook voor de liquiditeit. Het geraamde tekort op het exploitatieresultaat zorgt in de jaren 2022 en 2024 voor een negatief resultaat op de rentabiliteit. Wel wordt binnen de vastgestelde grenswaarde gebleven.

Het weerstandsvermogen bestaat uit het eigen vermogen/totale baten. Dit vermogen blijft ruim boven de grenswaarde van de vereniging van 0,10. De vereniging heeft een hoger weerstandsvermogen vanwege het feit dat zij eigen risicodrager is voor vervangingen en een werkgelegenheidsbeleid kent, dat op basis van de nieuwe CAO wordt omgezet in een werk naar werktraject.

In het kader van de vereenvoudiging bekostiging heeft dit consequenties voor de vereniging.

Wat gaat er veranderen in de bekostiging?

De huidige bekostiging in het primair onderwijs is erg ingewikkeld. Daarom wordt de bekostiging per 1 januari 2023 vereenvoudigd. Hierdoor wordt de bekostiging voor alle betrokkenen inzichtelijker en worden schoolorganisaties beter in staat gesteld meerjarig te sturen en te begroten. Deze vereenvoudiging wordt gerealiseerd door de bekostiging zoveel als mogelijk te baseren op één basisbedrag per school en één basisbedrag per leerling. Dit wordt gerealiseerd door:

1. De bekostiging niet meer te corrigeren voor de gemiddelde leeftijd voor leraren.
2. Geen onderscheid te maken in de bekostiging van leerlingen in de onderbouw en bovenbouw.
3. De personele en materiële bekostiging samen te voegen.
4. Voor de personele bekostiging ook uit te gaan van kalenderjaar, waarbij de teldatum verschuift naar 1 februari voorafgaand aan het kalenderjaar.

Wat betekent de vereenvoudiging van de bekostiging voor onze organisatie?

1. Consequenties voor de bekostiging

De vereenvoudiging van de bekostiging wordt voor het hele primair onderwijs budgetneutraal ingevoerd. Wel wordt het budget anders verdeeld over de scholen, waardoor er herverdeeffecten ontstaan. OCW heeft een herverdeeffectenmodel gepubliceerd en op basis daarvan is het de verwachting dat onze organisatie door de nieuwe systematiek in totaal € 115.000,- (gebaseerd op 1-10-2020) meer zal ontvangen, dat is 1% meer dan de huidige totale bekostiging.

De reden hiervoor is met name gelegen in het feit dat het merendeel van onze scholen een lagere GGL heeft dan het landelijk gemiddelde en zal er daarom op vooruit gaan.

Er geldt een overgangsregeling, waarbij schoolorganisaties in drie kalenderjaren geleidelijk kunnen wennen aan de nieuwe hoogte van de bekostiging.

In de meerjarenbegroting 2022 zijn de effecten van de vereenvoudiging meegenomen.

2. Consequenties voor de financiële positie

Met de overgang naar kalenderbekostiging komt de vordering op OCW te vervallen. OCW heeft aangegeven dit niet af te financieren, wat een grote impact heeft op de financiële positie van onze schoolorganisatie. De vordering op OCW wordt conform verslaggevingsvoorschriften tot en met het jaarverslag 2021 onderbouwd door het verschil tussen 5/12^e deel van de personele bekostiging die op schooljaar wordt beschikt (41,67%) en de daadwerkelijke uitgekeerde bekostiging in de periode augustus tot en met december (34,55%).

Vanaf 1 januari 2023 wordt de volledige bekostiging op kalenderjaar beschikt en in maandelijks gelijke termijnen uitbetaald. Voor de periode augustus tot en met december 2022 wordt een beschikking personele bekostiging afgegeven ter hoogte van 34,55% van het berekende bedrag voor het gehele schooljaar 2022-2023, daar waar we tot en met 2021 uitgingen van 41,67%. Dit verschil leidt er toe dat voor onze schoolorganisatie in 2022 eenmalig minder baten kunnen worden verantwoord in de staat van baten en lasten, ter hoogte van circa € 560.000,-. Daarmee daalt het eigen vermogen van onze schoolorganisatie en vervalt de vordering op OCW.

Voor onze schoolorganisatie betekent dit concreet dat het eigen vermogen met genoemd bedrag daalt. Dit is ook verwoord in de meerjarenbegroting 2022. Het heeft geen gevolgen voor onze individuele scholen.

3. Consequenties voor het financieel beleid.

We bereiden ons voor op een nieuwe plan periode (Strategisch Beleid) en zullen dan ook een nieuw financieel beleidsplan uitwerken waarbij we rekening houden met de nieuwe bekostigingssystematiek.

(Verkorte) Jaarrekening

Hieronder is een verkorte versie van de Jaarrekening opgenomen. De balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn onverkort opgenomen.

Er is gekozen voor een verkorte toelichting op de balans en staat van baten en lasten.

Het ministerie bepaalt de wijze waarop de jaarrekening wordt samengesteld. De aan de hand van de ministeriele eisen opgestelde jaarrekening staat op de website van de vereniging: www.rehoboth.nu.

Balans per 31 december 2021
Vergelijkende cijfers per 31 december 2020
(na verwerking resultaatbestemming)

		31-12-2021		31-12-2020	
		€	€	€	€
1	Activa				
1.1	Vaste activa				
1.1.2	Materiele vaste activa	2.242.093		2.108.620	
	TOTAAL VASTE ACTIVA		2.242.093		2.108.620
1.2	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen	761.199		650.093	
1.2.4	Liquide middelen	4.708.509		3.662.956	
	TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA		5.469.708		4.313.049
	TOTAAL ACTIVA		7.711.801		6.421.669
2	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	4.975.974		4.349.211	
2.2	Voorzieningen	1.012.261		875.953	
2.3	Langlopende schulden	-		-	
2.4	Kortlopende schulden	1.723.566		1.196.505	
	TOTAAL PASSIVA		7.711.801		6.421.669

Staat van baten en lasten 2021

Vergelijkende cijfers 2020

	2021		Begroot 2021		2020	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	13.500.500		12.347.821		12.419.904	
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	110.086		21.060		24.000	
3.5 Overige baten	219.321		219.094		193.860	
Totaal baten		13.829.907		12.587.975		12.637.764
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	11.434.758		10.947.344		11.304.047	
4.2 Afschrijvingen	301.321		306.437		319.617	
4.3 Huisvestingslasten	565.060		602.761		627.701	
4.4 Overige lasten	893.379		835.935		719.145	
Totaal lasten		13.194.518		12.692.477		12.970.010
Saldo baten en lasten *		635.389		-104.502		-322.246
6.1 Financiële baten en lasten	-8.627		-5.000		-7.330	
Saldo financiële baten en lasten		-8.627		-5.000		-7.330
Nettoresultaat *		626.762		-109.502		-339.576

*(- is negatief)

(Voorstel) bestemming van het resultaat

Een (voorstel) bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten.

Kasstroomoverzicht 2021

Vergelijkende cijfers 2020

	2021		2020	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat voor ontvangen interest		635.389		-332.246
Aanpassingen Resultaat voor ontvangen interest				
- Afschrijvingen	301.321		319.617	
- Mutaties voorzieningen	136.308		-53.767	
		437.629		265.850
Veranderingen in werkkapitaal				
- Vorderingen	111.106		72.321	
- Kortlopende schulden	527.061		33.909	
		415.955		106.229
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.488.973		39.833
Saldo financiële baten en lasten	-8.627		-7.330	
		-8.627		-7.330
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		32.503		32.503
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-434.793		-171.834	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-434.793		-171.834
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden	-		-4.000	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-4.000
Kasstroom uit overige balansmutaties				
Mutatie liquide middelen		1.045.553		-143.331

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

	2021		2020	
	€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1	3.662.956		3.806.287	
Mutatie boekjaar liquide middelen	1.045.553		-143.331	
Stand liquide middelen per 31-12		4.708.509		3.662.956

Samenvatting toelichtingen en bijlagen

Toelichting op de exploitatierekening

Het gerealiseerde resultaat over 2021 bedraagt € 626.762,- positief. Dit resultaat is € 736.264,- positiever dan het begrote tekort van € 109.502,-. Het resultaat over 2020 bedroeg € 339.576,- negatief.

Beknopte exploitatierekening (bedragen x € 1.000,-)				
	2021			2020
	Begroot	Realisatie	Verschil	Realisatie
Baten	12.588	13.830	-1.242	12.637
Lasten personeel	-10.948	-11.435	487	-11.304
Lasten materieel	-1.745	-1.760	15	-1.666
Financiële baten en lasten	-5	-9	4	-7
Resultaat	-110	626	-736	-340

Het werkelijke resultaat is aanzienlijk gunstiger dan geraamd. De baten stegen meer dan de lasten met name door extra middelen die pas in 2021 bekend werden. Niet al deze middelen konden in 2021 onmiddellijk worden ingezet waardoor de personele lasten minder snel stegen.

De totale uitgaven voor materiele middelen waren ca. € 14.500,- hoger dan begroot. De uitgaven voor leermiddelen waren € 76.000,- hoger. Er waren lagere huisvestingslasten en administratie en beheerslasten (resp. ruim € 62.000,- en € 16.000,-). De overige materiele lasten sloten met een overschrijding van € 12.500,-.

Ten opzichte van 2020 was in de begroting al een stijging van de kosten voor materieel voorzien. De afschrijvingen en huisvestingslasten daalden in 2021, de overige instellingslasten, waaronder leermiddelen, namen toe.

De baten nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)				
	2021			2020
Baten	Begroot	Realisatie	Verschil	Realisatie
Rijksbijdragen OC&W	12.348	13.501	-1.153	12.420
Overige overheidsbijdragen	21	110	-89	24
Overige baten	219	219	0	194
Totaal	12.588	13.830	-1.242	12.638

Ten opzichte van de begroting 2021 zijn de Rijksbijdragen OC&W met € 1.152.679,- toegenomen en ten opzichte van de realisatie 2020 met € 1.080.596,- volgens de hiernavolgende specificatie.

Rijksbijdragen OCW 2021	Begroting	Uitkomst
ten opzichte van de begroting 2021 en realisatie 2020	2021	2020
	€	€
Personele bekostiging regulier inclusief groeitellingen	228.789,-	101.442,-
Bekostiging materiele instandhouding	13.450,-	5.515,-
Bekostiging onderwijssachterstandenbeleid (impuls)	14.673,-	37.172,-
Vergoeding personeels- en arbeidsmarktbeleid	136.796,-	185.126,-
Aanvullende bekostiging i.v.m. NPO	637.286,-	637.287,-
Subsidie prestatiebox	-149.790,-	-149.325,-
Bekostiging professionalisering en begeleiding starters schoolleiders	79.442,-	79.442,-
Subsidie overig	296.641,-	281.396,-
Doorbetaling rijksbijdragen (Passend onderwijs) SWV	-104.608,-	-97.459,-
Totale toename	1.152.679,-	1.080.596,-

De vergoedingen voor personele bekostiging regulier, bekostiging onderwijssachterstandenbeleid, personeels- en arbeidsmarktbeleid en prestatiebox stegen door verhoging van de vergoedingsbedragen voor het cursusjaar 2020-2021 (Staatscourant van 6 juli 2021 nr. PO/FenV/28163294) en voor het cursusjaar 2021-2022 (Staatscourant 6 juli 2021 nr. PO/FenV/28233822).

De bekostiging onderwijssachterstandenbeleid voor het cursusjaar 2020-2021 wijzigde tevens door een aanpassing van de achterstandsscores en een lagere aftrek van de vergoeding (i.p.v. 30% maar 26,55%) i.v.m. gefaseerde invoer. Voor het cursusjaar 2021-2022 geldt een aftrek van 13,99%. In de definitieve vergoeding personeels- en arbeidsmarktbeleid voor het cursusjaar 2020-2021 is een bedrag van € 254,49 per leerling opgenomen voor werkdrukmiddelen, voor de nader voorlopige vergoeding 2021-2022 een bedrag van € 258,67.

In de vergoeding voor de prestatiebox is een bedrag voor cultuureducatie begrepen. Dat bedrag steeg naar € 16,61 (definitieve bekostiging 2020-2021). De subsidie prestatiebox is met ingang van 1 augustus 2021 gestopt. Een deel van deze subsidie is vanaf dat moment ondergebracht onder de middelen voor bekostiging professionalisering, een ander deel waaronder de gelden voor cultuureducatie (voor 2021-2022 € 16,86 per kind) onder de vergoeding personeels- en arbeidsmarktbeleid. De prestatiebox werd ingezet voor nascholing en cultuureducatie.

De subsidieregeling Regionale aanpak personeelstekort onderwijs (RAP) van € 288.943,- en extra gelden krachtens de subsidieregeling van onderwijsassistent naar leraar zorgden voor een hogere bekostiging van de subsidie overig.

Van het SWV werd € 104.608,- minder ontvangen dan geraamd. De inkomsten uit het SWV zijn de afgelopen jaren in dalende lijn.

De materiele bekostiging viel in 2021 ondanks een daling van het leerlingaantal van 2058 naar 2024 hoger uit door een groeitelling materieel. Ten opzichte van 2020 was de prijsbijstelling 1,2%.

Vanaf 1 augustus 2021 kunnen de scholen beschikken over een tijdelijke aanvullende bekostiging op basis van het Nationaal programma Onderwijs (NPO). Vanaf 1 augustus 2021 bestaat de eveneens tijdelijke regeling professionalisering en begeleiding starters schoolleiders.

De overige overheidsbijdragen waren aanzienlijk hoger in 2021 vergeleken met de begroting en de realisatie 2020. Dit heeft met name betrekking op de toegekende subsidie VVE door de gemeente. Zowel in 2020 als in 2021 werd een subsidie voor logopedie van € 20.000,- ontvangen.

De Overige baten waren vrijwel gelijk aan de begroting. Ten opzichte van begroting 2021 en de realisatie 2020 stegen de inkomsten uit verhuur en gezamenlijk gebruik, met name door de afrekening 2020 van de gezamenlijke kosten van de Koningin Wilhelminaschool en de Vuurbaak en de nieuwe inkomsten van CKO De Ark voor de huur van de Frits Bodeschool. Ook de papieracties, en schoolreisje en zendingsgelden stegen ten opzichte van de realisatie 2020. Hetzelfde geldt ook ten opzichte van de begroting 2021, met uitzondering van de schoolreisjes die hoger waren geraamd, maar door corona niet in alle gevallen zijn doorgegaan.

De inkomsten voor visueel gehandicapte kinderen daalden vergeleken met 2020 (met ruim € 4000,-) maar waren ruim € 2.000,- hoger dan begroot. De overige personeelsgebonden opbrengsten daalden vergeleken met 2020 met ruim € 4.000,- door lagere bijdragen van Loyalis en een incidentele vergoeding van schade in 2020. Ten opzichte van de begroting waren de personeelsgebonden opbrengsten hoger door extra middelen van de Hogeschool Viaa.

De lasten personeel nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)				
	2021			2020
Personele lasten	Begroot	Realisatie	Verschil	Realisatie
Lonen en salarissen	10.483	11.078	-595	11.045
Overige personele lasten	564	602	-38	389
Uitkeringen	-100	-246	146	-130
Totaal	10.947	11.434	-487	11.303

De personele lasten zijn ten opzichte van de begroting (ruim € 487.400,-) en 2020 (ruim € 130.700,-) gestegen.

Lonen en salarissen stegen door de inzet van extra personeel vanuit incidentele middelen die in 2021 beschikbaar kwamen en niet begroot waren: NPO-gelden, RAP-gelden en VVE gelden. Daarnaast werd het salaris in december 2021 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021 verhoogd met 2,25 % en de eindejaarsuitkering incidenteel verhoogd met 0,2%. Ook waren er meer kosten van vervanging. Ten opzichte van het resultaat over 2020 was de stijging van de loonkosten lager. In 2020 waren er naast een stijging van de lonen en salarissen op 1 januari 2020 met 4,5% er eenmalige uitkeringen in februari en december.

	t.o.v. begroting 2021	t.o.v. realisatie 2020
	€	€
- Dotatie voorzieningen	- 33.134,-	-31.965,-
- Personeel niet in loondienst	113.955,-	195.991,-
- Overige personele lasten	<u>-42.621,-</u>	<u>48.864,-</u>
Totaal	38.200,-	212.890,-

De dotatie aan de voorzieningen personele lasten daalde zowel ten opzichte van de begroting als de realisatie 2020. Hoofdoorzaak hiervoor is het niet meer deelnemen aan de regeling voor duurzame inzetbaarheid.

De kosten van personeel niet in loondienst stegen door de inhuur van diverse personeelsleden om vacatures op te kunnen opvullen.

De overige personele lasten vielen gunstiger uit dan begroot door o.a. lagere kosten van de arbodienst en opname van de stagevergoeding lio'ers onder lonen en salarissen. Hogere nascholingskosten die voor een aanzienlijk deel werden gecompenseerd door lagere kosten van de arbodienst zorgden voor een stijging van de kosten ten opzichte van 2020.

De inkomsten uit uitkeringen stegen aanzienlijk en waren veel hoger dan begroot en in 2020. Het onverwacht grote aantal zwangerschappen was hieraan debet.

De lasten materieel nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)				
	2021			2020
	Begroot	Realisatie	Verschil	Realisatie
Materiële lasten				
Afschrijvingen	306	301	5	320
Huisvestingslasten	603	565	38	627
Overige instellingslasten	836	894	-58	719
Totaal	1745	1.760	-15	1.666

De afschrijvingen zijn € 5.116,- lager uit dan begroot. Dit komt met name door het niet of later aanschaffen van activa. Vooral minder afschrijvingskosten op installaties en ICT-inventaris en apparatuur zorgden voor een groot deel van een daling van de afschrijvingskosten ten opzichte van 2020.

De huisvestingslasten waren € 37.701,- lager dan begroot. Lagere kosten waren er voor jaarlijks onderhoud aan gebouwen en tuin, schoonmaakkosten, energie en water en heffingen. Huurkosten en overige huisvestingslasten stegen licht.

Ten opzichte van de realisatie 2020 stegen de kosten voor energie en water, de overige kosten daalden. De afrekening van de kosten voor energie 2021 was op het moment van het opmaken van de jaarrekening nog niet aanwezig.

Overige instellingslasten

Toename/afname Toename/afname

	t.o.v. begroting 2021 €	t.o.v. realisatie 2020 €
- Administratie en beheerslasten	-16.173,-	5.292,-
- Leermiddelen	75.669,-	111.885,-
- Overige instellingslasten	<u>-2.052,-</u>	<u>57.057,-</u>
Totaal	57.444,-	174.234,-

De lagere administratie- en beheerslasten ten opzichte van de begroting werden hoofdzakelijk veroorzaakt door een lager beroep op deskundigen advies. Ten opzichte van 2020 stegen de kosten van het administratiekantoor, doordat het aantal personeelsleden van onze vereniging steeg. Ook kantoorartikelen en deskundigenadvies stegen ten opzichte van 2020, de overige beheerslasten daalden. De overige onderdelen bleven vrijwel gelijk.

De kosten van jaarlijkse leermiddelen, waaronder de kosten voor ICT, stegen vergeleken met de begroting als het jaar 2020. De extra middelen voor NPO-gelden werden voor een deel hiervoor aangewend. De kosten van de toetsen in groep 8 stegen net als de kopieerkosten. Abonnementen en uitgaven voor culturele vorming daalden. Door de corona waren culturele activiteiten moeilijker te realiseren.

Het onderdeel overige instellingslasten viel ruim € 2.000,- lager uit dan begroot. Ten opzichte van 2020 stegen de kosten met ruim € 57.000,-. De noemer overige liet de grootste stijging zien. Dit betrof uitgaven voor ouderbijdragen, schoolreisjes en zendingsgelden, en overige algemene kosten.

De financiële baten nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)				
	2021			2020
	Begroot	Realisatie	Verschil	Realisatie
Financiële baten en lasten	-5	-9	4	-7

Het resultaat op de financiële baten en lasten viel ruim € 3.600,- nadeliger uit. Enerzijds werd dit veroorzaakt door latere deelname in het jaar aan het Schatkistbankieren en daarnaast door een daling van de ondergrens waarboven de ABN Amrobank 0,5% rente in rekening brengt. De betaalde rente is grotendeels ten laste van het publieke vermogen gebracht.

Ten opzichte van het resultaat over 2020 waren de kosten bijna € 1.300,- nadeliger. De negatieve rente was hieraan eveneens debet.

Toelichting op de balans

Een uitgebreide toelichting op de balans is opgenomen in de jaarrekening die wordt aangereikt aan het ministerie.

De activazijde van de balans nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)				
	2021		2020	
Materiële vaste activa (MVA)				
Gebouwen en terreinen	755		804	
Inventaris en apparatuur	1.174		1.004	
Overige materiele vaste activa	313		301	
Totale waarde MVA		2.242		2.109
Vlottende activa				
Vorderingen		761		650
Liquide middelen		4.709		3.663
Totaal		7.712		6.422

De materiële vaste activa stegen met bijna € 133.500,-. De boekwaarde van gebouwen en terreinen daalde met ruim € 48.800,- doordat er meer werd afgeschreven dan geïnvesteerd. In inventaris en apparatuur werd ruim € 349.000,- geïnvesteerd en € 179.000,- afgeschreven. De investeringen waren vooral in meubilair (Groen van Prinstererschool) en ICT (touchscreens en chromebooks). Ook in de overige materiele vaste activa werd meer geïnvesteerd dan afgeschreven: ruim € 12.300,-.

De vorderingen stegen met ruim € 111.000,-, vooral veroorzaakt door vooruitbetaalde kosten (ruim € 99.000,-). De vordering op OCW en Overige overheden steeg met resp. ruim € 7.800,- en ruim € 3.900,-.

De financiële middelen voor de Schoolvereniging Rehoboth stonden ultimo 2021 op lopende rekeningen. De private middelen waren ondergebracht bij de Rabobank en de ABN Amrobank, de publieke middelen bij het Schatkistbankieren. De liquiditeit steeg aanzienlijk door een positief exploitatieresultaat, minder uitgaven ten laste van de voorzieningen en een vooruitbetaling van middelen voor VVE door de gemeente. De totale liquiditeit steeg met bijna € 1.046.000,-.

De passivazijde van de balans nader toegelicht (bedragen x € 1.000,-)				
	2021		2020	
Eigen vermogen				
Publieke reserves	4.186		3.550	
Private reserves	790		799	
Totaal Eigen vermogen		4.976		4.349
Voorzieningen		1.012		876
Langlopende schulden		-		-
Kortlopende schulden		1.724		1.197
Totaal		7.712		6.422

Door het positieve exploitatieresultaat steeg het totale eigen vermogen in 2021 met € 626.800,-. De publieke reserves stegen met € 635.600,-, de algemene private reserve daalde met bijna € 8.800,-.

Tot de algemene reserve behoort een bedrag van ruim € 848.200,- waarover de scholen volgens afspraken het beheer hebben. Deze gelden zijn opgebouwd uit de middelen van de materiele instandhouding, de prestatiebox middelen, professionalisering en een deel Personeels- en Arbeidsmarktbeleid.

De publieke reserve bestaat uit de algemene reserve, een reserve personeel, en reserve nulmeting en de reserve NPO-middelen.

De reserve personeel bestaat uit een bedrag dat gelijk is aan 2/12 deel van de vergoeding voor 2021 van de personele bekostiging regulier en de gelden in het kader van het personeels- en arbeidsmarktbeleid. Achterliggende gedachte is dat de vereniging twee maanden loonkosten moet kunnen betalen uit deze reserve. Bij de hoogte van de reserve is rekening gehouden met het feit dat onze vereniging in 2021 eigen risicodragers was voor vervangingen en dat zij op basis van het statuut sociaal beleid, dat onderdeel uitmaakt van de CAO, de werkgelegenheid zoveel mogelijk moet kunnen garanderen. De reserve biedt tevens de mogelijkheid om bij knelpunten extra personeel of extra ondersteuning aan te trekken.

De reserve NPO-middelen is het saldo van de nog niet gebruikte vergoeding over de maanden augustus t/m december 2021 verminderd met de uitgaven voor salarissen, onderwijsleerpakket, afschrijvingen enz.

De voorzieningen (personeel en onderhoud) stegen met ruim € 136.000,-. De stijging van de voorziening onderhoud was bijna € 139.000,-, de personele voorzieningen daalde met ruim € 2.300,- vooral door een vrijval van de voorziening duurzame inzetbaarheid.

De uitgaven ten laste van de voorziening onderhoud bedroegen ruim € 98.000,-. Belangrijke uitgaven (> € 10.000,-) ten laste van deze voorziening waren er voor:

- Koningin Wilhelminaschool: bestrating
- De Regenboog: bestrating
- Prinses Beatrixschool: dak: binnenschilderwerk
- Groen van Prinstererschool: vloerbedekking

- Frits Bodeschool: alarminstallatie

De kortlopende schulden stegen met ruim € 527.000,-. Voor het grootste deel waren de van de gemeente Urk vooruit ontvangen VVE gelden hier debet aan.

Toelichting op verplichte bijlagen

In 2015 is besloten de toezichthoudende bestuursleden een bruto vergoeding toe te kennen. Voor de voorzitter is dit een bedrag van € 3.125,- en voor de overige bestuursleden € 2.100,- per persoon. Op 31 december 2021 verliep voor drie bestuursleden de uitbetaling via de salarisadministratie. De overige bestuursleden dienen een factuur in. Dit bedrag is exclusief kosten dienstreizen. Er waren geen personeelsleden in dienst van de vereniging met een bezoldiging die de WNT-norm overschrijdt.

Op het moment van vaststellen van de jaarrekening waren er geen gebeurtenissen die het beeld van de jaarrekening beïnvloedden.

Controleverklaring

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het intern toezichthoudend orgaan van Vereniging Rehoboth tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Vereniging Rehoboth tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Urk gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Vereniging Rehoboth tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de staat van baten en lasten over 2021; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Vereniging Rehoboth tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1 sub n en o

Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en het intern toezichthoudend orgaan voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2021. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en

regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

Het intern toezichthoudend orgaan is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het

- opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
 - het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
 - het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
 - het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
 - het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met het intern toezichthoudend orgaan onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 10 juni 2022

Van Ree Accountants

w.g.

R. van der Weerd RA MSc

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	Protestants christelijk

PGMR	Personeelsgeleding van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
PLG	Professionele Leergemeenschap
PO	Primair Onderwijs
PMO	Preventief medisch onderzoek
Pve	Programma's van eisen
RAP	Regionale Aanpak personeelstekort
RI&E	Risico-inventarisatie en Evaluatie
RvT	Raad van Toezicht
S(B)O	Speciaal (Basis)onderwijs
Seo	Sociaal emotionele ontwikkeling
SBP	Strategisch Beleidsplan
SCOPE	samenwerkingsverband scholenclusters en Viaa.
SJP	School jaarplan
SWV	Samenwerkingsverband
THB	Toeziethoudend Bestuur
UWV	Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen
VVE	Voor- en vroegschoolse educatie
VF/PF	Vervangingsfonds/Participatiefonds
WAZO	Wet Arbeid en Zorg
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
WMO	Wet Medezeggenschap Onderwijs
WMS	Wet medezeggenschap
WOPT	Wet Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens
WTF	Werktijdfactor
WWZ	Wet Werk en Zekerheid
ZMF	Ziekmeldingsfrequentie
ZVP	Ziekteverzuimpercentage