



De Oorsprong

Stichting voor protestants-christelijk Onderwijs
te Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede

JAARVERSLAG 2021

Voorwoord

Voor u ligt het Jaarverslag 2021.

Deze is tot stand gekomen in een bijzondere periode. Niet alleen voor De Oorsprong, maar ook voor het onderwijs in het algemeen, ons land en de wereld als geheel. Het Coronavirus heeft ons allen opgeschrikt en de gevolgen van de pandemie vroegen veel flexibiliteit en aanpassingsvermogen, zeer zeker ook van onze medewerkers, ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen.

Na 2020 was ook 2021 een turbulent jaar voor De Oorsprong. In maart 2020 is Ariënné Esser gestart als Uitvoerend Bestuurder bij de stichting. Zij zorgde voor een nieuw elan binnen de stichting en heeft hard gewerkt om de financiën en de onderwijskwaliteit weer op orde te krijgen. Samen met Cees van der Made, controller, heeft zij ervoor gezorgd dat de stichting weer financieel gezond geworden is. Helaas is zij in 2021 ziek geworden, waarna haar taken zijn waargenomen door Eric Rietkerk. We danken hem voor zijn inzet.

De lijn die in 2020 is ingezet is doorgezet in 2021, waardoor we kunnen stellen dat de positie van De Oorsprong sterk is verbeterd. Naast de financiën is vooral veel aandacht besteed aan de onderwijskwaliteit binnen de scholen. Vanuit het stafbureau heeft Monique Roders, stafmedewerker onderwijskwaliteit, hieraan een belangrijke bijdrage geleverd. Ook haar zijn wij dank verschuldigd.

Dit alles is gerealiseerd in nauwe samenwerking met het directeurenteam, het stafbureau en het Toezichthoudend Bestuur. Ook de andere geledingen, zoals de GMR en het IB-netwerk, hebben hun steentje bijgedragen. Dat is misschien wel de grootste winst van deze periode geweest, dat er een gevoel van saamhorigheid binnen De Oorsprong is ontstaan. Vanuit verschillende posities en verantwoordelijkheden overheerst het gevoel van gezamenlijkheid en betrokkenheid bij de organisatie. Dit vervult ons met trots.

Wij nodigen u dan ook van harte uit dit jaarverslag te lezen. In de inhoudsopgave kunt u zien welke onderwerpen hierin aan bod komen.



Bert Tuk
Uitvoerend Bestuurder a.i.



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
1. Het schoolbestuur	4
1.1 Organisatie	5
1.2 Profiel	10
1.3 Dialoog	14
2. Verantwoording beleid	17
2.1 Onderwijs & kwaliteit	18
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	33
2.4 Financieel beleid	34
2.5 Risico's en risicobeheersing	38
3. Continuïteitsparagraaf	40
3.1 Leerlingaantallen en formatie	41
3.2 Staat van baten en lasten en balans	42
3.3 Financiële positie	48
3.4 Mogelijk bovenmatig publiek vermogen	49
3.5 Overige aandachtsgebieden met betrekking tot de continuïteit	50
3. Bijlagen	51
Bijlage 1: Jaarverslag Toezichthoudend Bestuur	52
Bijlage 2: Jaarverslag GMR 2020-2021	55

1. Het schoolbestuur

1.1 Organisatie

Contactgegevens

- Naam schoolbestuur Stichting voor Protestants Christelijk Onderwijs De Oorsprong
- Bestuursnummer 41483
- Adres Korenbloem 15, 3941 TL Doorn
- Telefoonnummer 0343-579155
- E-mail secretariaat@de-oorsprong.nl
- Website www.de-oorsprong.nl

Contactpersoon

- Naam contactpersoon De heer Bert Tuk
- Functie Uitvoerend bestuurder a.i.
- Telefoonnummer 0343-579155

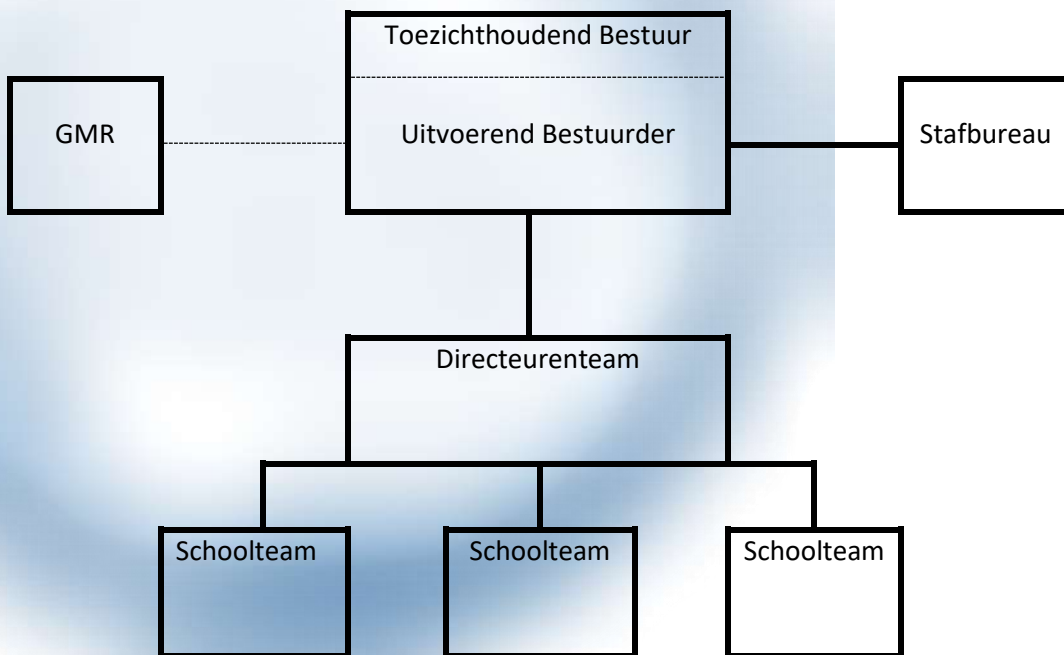
Overzicht scholen

- Naam CJS De Kring (08VG)
- Website www.dekringdriebergen.nl
- Naam CBS De Zonheuvel (09TJ)
- Website www.dezonheuvel.nl
- Naam CBS De Uilenburcht (10MV)
- Website www.uilenburcht.nl
- Naam CBS De Wegwijzer (11MZ)
- Website www.wegwijzer-wbd.nl
- Naam CBS De Regenboog (12HM)
- Website www.regenboogwbd.nl
- Naam CBS De Sterrenboog (12HN)
- Website www.desterrenboogdoorn.nl
- Naam CBS De Wijngaard (12QD)
- Website www.dewijngaarddoorn.nl

Juridische structuur

De juridische structuur is een stichting.

Organisatiestructuur



Governance

SPCO De Oorsprong is bestuurlijk ingericht volgens een eenlaags bestuursmodel (one-tier board/raad van beheermodel). Het bestuur van de stichting draagt de eindverantwoordelijkheid voor het goed functioneren van de organisatie. Binnen het bestuur zijn de bevoegdheden en verantwoordelijkheden verdeeld in een uitvoerend deel van het bestuur en een toezichthoudend deel van het bestuur.

Het Uitvoerend Bestuur is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de organisatie. Het Uitvoerend Bestuur is in handen van een bezoldigde bestuurder (UB), die door het Toezichthoudend Bestuur (TB) benoemd wordt. Het toezichthoudend deel van het bestuur ziet toe op handhaving en naleving van de grondslag en de identiteit van de organisatie en op het functioneren van het Uitvoerend Bestuur.

Funcitiescheiding

Het Governance Handboek van De Oorsprong bevat het toezichtkader. Dit kader bevat de uitgangspunten en aandachtspunten van het Toezichthoudend Bestuur en geeft richting aan het concrete handelen van het Uitvoerend Bestuur. Het toezichtkader is mede gebaseerd op de Code Goed Bestuur van de PO-Raad (Code Goed Bestuur in het primair onderwijs), die de organisatie hanteert. Begin 2021 is het Governance Handboek gereviseerd door het Toezichthoudend Bestuur onder begeleiding van een extern adviseur. In 2022 staat een zelfevaluatie van het Toezichthoudend Bestuur op de rol.

Bestuur en toezichthouders

In 2021 is de samenstelling van het Toezichthoudend Bestuur ongewijzigd. Op 10 november 2020 heeft Debora Stribos de voorzittershamer (digitaal) overgedragen aan Johan Berghuis. Per 1 januari 2021 is zij officieel afgetreden als lid van het Toezichthoudend Bestuur.

Toezichthoudend Bestuur			
Naam	Functie	Primaire functie	Nevenfunctie
Marcel Methorst	Penningmeester TB	Vennoot/mede-eigenaar Purple Bridge BV Mede-eigenaar Blue Pillar BV	N.v.t.
Joel van der Beek	Secretaris TB	Directeur/eigenaar EconoVision	• Global Partnerships, bij EconoLytics (New Delhi, India) • Bestuurder Economen voor Vrede & Veiligheid (onbezoldigd) • Advisor and co-founder bij Global Carbon Reward (Brisbane, Australia) (onbezoldigd) • Lid commissie Vluchtelingenwerk Nederlands Gereformeerde Kerk Doorn (onbezoldigd) • Lid stuurgroep Kerk & Vluchteling Leersum (onbezoldigd)

Naam	Functie	Primaire functie	Nevenfunctie
Johan Berghuis	Lid TB (per 1 maart 2020)	Gepensioneerd	N.v.t.
Anke Visser	Lid TB (per 1 maart 2020)	Sectordirecteur Zorg, Welzijn & Sport bij het Graafschap College	• Trainee/stagiaire Toezichthouder bij De Leyhoeve (onbezoldigd) • Bestuurslid bij de Stichting Vrienden van het Slingeland ziekenhuis (onbezoldigd) • Voorzitter Technische Commissie ckv Dalto (onbezoldigd)
Rita Tieleman	Lid TB (per 1 maart 2020)	Docent Nederlands bij het Wellant college te Amersfoort (Sinds 01-08-21 Yuverta vmbo)	
Uitvoerend Bestuur			
Ariënne Esser	Uitvoerend Bestuurder (15-03-2020 tot heden)	N.v.t.	N.v.t.
Eric Rietkerk	Uitvoerend Bestuurder a.i. (15-03-2021 tot 15 januari 2022)	Voorzitter college van bestuur CBO Meilan (tot augustus 2021) Bestuurder CKC Drenthe (vanaf augustus 2021)	• Voorzitter RvT Onderwijscentrum Leijpark • Birkman consultant • Voorzitter SWV Fryslan (tot augustus 2021) • Bestuurslid CBO Fryslan (tot augustus 2021)

Als bijlage 1 bij dit verslag is het verslag van het Toezichthoudend Bestuur opgenomen m.b.t. 2021.

Gemeenschappelijke medezeggenschap

De wet medezeggenschap (WMS) stelt dat een GMR verplicht is bij besturen met meer dan één school. In de GMR is elke MR van de betrokken scholen vertegenwoordigd. In de GMR is elke basisschool van De Oorsprong vertegenwoordigd door een personeelslid en een ouder. Deze leden zijn zelf verantwoordelijk voor de communicatie met hun achterban.

De GMR houdt zich bezig met aangelegenheden die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle scholen of voor de meerderheid van de scholen. In de WMS staat een aantal onderwerpen waarover de GMR in ieder geval advies of instemming moet uitbrengen. Dat betreft het meerjarig financieel beleid en de criteria die worden toegepast bij de verdeling van de middelen over voorzieningen op bovenschools niveau en op schoolniveau.

Verder heeft de GMR een adviesrecht bij de aanstelling of het ontslag van personeel dat is belast met managementtaken voor meer dan één school. De personeelsleden in de GMR hebben een instemmingsbevoegdheid bij de samenstelling van de formatie van personeel dat bovenscholse werkzaamheden verricht.

De GMR kent drie subcommissies. Deze subcommissies zijn organisatie, financiën en personeel. Elke subcommissie heeft een voorzitter en elk GMR-lid maakt deel uit van één van de subcommissies. Door met subcommissies te werken wordt het voorbereidende werk onder de leden verdeeld. Op vraagstukken en documenten die om instemming of advies vragen wordt binnen de subcommissies een voorstel geformuleerd. In de grote GMR-vergadering vindt vervolgens de definitieve besluitvorming plaats.

Als bijlage 2 bij dit verslag is het Jaarverslag 2020-2021 van de GMR opgenomen.

Uitvoerend bestuur

In maart 2021 werd duidelijk dat Ariënné Esser, Uitvoerend Bestuurder, haar functie wegens ziekte niet langer kon vervullen. Eric Rietkerk werd bereid gevonden de zaken voorlopig waar te nemen in afwachting van haar herstel. Dit herstel liet echter onverhoopt langer op zich wachten, waardoor Bert Tuk per 15 januari 2022 Eric Rietkerk is opgevolgd als Uitvoerend Bestuurder a.i. Het is expliciet de bedoeling dat Ariënné Esser terugkeert in haar eigen functie, zodra haar herstel dat toelaat.

1.2 Profiel

Missie & visie

Voor De Oorsprong staat centraal: **‘Kwaliteit en kansen voor al onze kinderen’**.

Identiteit

Voor de stichting is de Bijbel grondslag én inspiratiebron voor haar beleidsmatig en onderwijskundig handelen. Het belangrijkste doel van de stichting is het stimuleren en het bevorderen van het geven en doen geven van protestants-christelijk onderwijs, geïnspireerd door het Evangelie van Jezus Christus. We willen de kinderen Gods liefde leren kennen en ze mee opvoeden met christelijke normen en waarden. Het christelijk onderwijs wordt o.a. vormgegeven door bijbelonderwijs en vieringen.

Vanuit onze identiteit staat het bieden van kwalitatief en eigentijds onderwijs centraal. Dat uit zich in de volgende kernwaarden.

Kindgericht

- Het kind staat centraal.
- Het onderwijs draagt bij aan de ontwikkeling van kinderen tot verantwoordelijke en zelfstandige volwassenen.
- Ieder kind voelt zich veilig en gewaardeerd in een sfeervolle werk- en leeromgeving.

Toekomstgericht

- Vernieuwend en uitdagend onderwijs vanuit diverse onderwijsconcepten.
- Gebruik van moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen.
- Gebruik van nieuwe technologie.
- Inspelen op onderwijskundige ontwikkelingen, zoals Passend Onderwijs.

Resultaatgericht

- Ons onderwijs is van hoge kwaliteit en leidt tot hoge opbrengsten in relatie tot de mogelijkheden van elk kind.
- De medewerkers zijn professionals, die onderwijs op maat bieden.
- De Oorsprong faciliteert alle medewerkers om zich voortdurend te ontwikkelen.
- Alle kinderen kunnen hun talenten veelzijdig ontwikkelen: cognitief, creatief en sociaal.

Maatschappijgericht

- Actieve aandacht voor de verscheidenheid in de maatschappij.
- Kinderen bewust maken van maatschappelijke thema's zoals natuur en milieu, derde wereld, mensenrechten en duurzaamheid.
- Bevorderen van de betrokkenheid van ouder(s)/verzorger(s), omdat de opvoeding in het gezin en het basisonderwijs in elkaars verlengde liggen.

Strategisch beleidsplan

Het bestuur van SCPO De Oorsprong wil met zijn strategisch beleidsplan duidelijk maken waar de scholen in de komende jaren aan werken, teneinde het onderwijs aan de leerlingen zo goed mogelijk vorm en inhoud te geven. De Oorsprong heeft ervoor gekozen de directeuren een krachtige stem te geven in de totstandkoming van dit plan.

In het vorige strategisch beleidsplan werd de visie omschreven aan de hand van de begrippen kindgericht, maatschappijgericht, toekomstgericht en resultaatgericht. Op al deze onderwerpen is ontwikkeling gaande. In het huidige strategische plan (2019-2023) geven we hier een inhoudelijk vervolg aan door de focus te leggen bij ruimte, richting en resultaat.

Ruimte

Om te ontwikkelen heeft ieder mens en ook iedere organisatie ruimte nodig. Door ruimte te ervaren ontstaat creativiteit in doen en denken. Ruimte geeft ook lucht. Werkdruk moet vervangen gaan worden voor werkplezier. Daarom is dit plan niet gedetailleerd voorschrijvend, maar creëren we met visie en doelen ruimte om nadere inkleuring vorm en inhoud te gaan geven. Scholen hebben hiermee een ruimtelijk speelveld om het eigen schoolplan inhoud te geven en de eigen kleur van de school te bepalen.

Richting

Een strategie bepaalt voor een belangrijk deel in welke richting er gekeken moet worden. Vanuit bestuurlijke verantwoordelijkheid is het nodig om een blikveld te bepalen. Toekomstgericht, met aandacht voor kwaliteit, professioneel gedrag, samenwerking en eigenheid.

Als de richting duidelijk is, kan er ook toewijding aan de beschreven visie groeien en aandacht voor de uitwerking daarvan.

Resultaat

Dit plan is gericht op het realiseren van doelen. We geven richting aan het beleid en de beoogde toekomst. Dat doen we vanuit bepaalde waarden en actuele omstandigheden. We vragen van personeel toewijding en passie om met ons mee te gaan richting die toekomst. We geven verantwoordelijkheid en vragen verantwoording. En we bieden een ambitieuze, professionele setting. De Oorsprong wil een goede werkgever zijn, zodat we vanuit gezamenlijke passie gericht zijn op prachtige resultaten.

Toegankelijkheid & toelating

Voor alle scholen van De Oorsprong geldt eenzelfde toelatingsbeleid, waarbij de volgende uitgangspunten gelden. Alle kinderen zijn in principe welkom, ervan uitgaande dat:

- de ouder(s)/verzorger(s) de identiteit van de school onderschrijven c.q. respecteren;
- er ruimte is om een leerling te plaatsen en
- de school aan de onderwijsbehoefte van de leerling kan voldoen.

Ontwikkeling marktaandeel

Jaarlijks biedt OCW in januari in haar databank de gegevens aan van de leerlingaantallen bij elke school. In de volgende tabel is inzichtelijk gemaakt hoe onze scholen in de gemeenten Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede presteren ten opzichte van de 'concurrentie'. De data van de scholen buiten onze stichting zijn niet getoond.

	Leerlingaantal			Marktaandeel			Mutatie absoluut	Mutatie aandeel
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021 vs. 2019	2021 vs. 2019
1 oktober								
Utrechtse Heuvelrug	4.148	4.160	4.133				0,4%	
De Oorsprong	1.147	1.150	1.090	27,7%	27,6%	26,4%	5,2%	4,8%
Basisschool De Uilenburcht	315	321	319	7,6%	7,7%	7,7%	-1,3%	-1,6%
Basisschool De Zonheuvel	229	224	229	5,5%	5,4%	5,5%	0,0%	-0,4%
De Kring	256	260	235	6,2%	6,3%	5,7%	8,9%	8,5%
De Sterrenboog	232	219	182	5,6%	5,3%	4,4%	27,5%	27,0%
De Wijngaard	115	126	125	2,8%	3,0%	3,0%	-8,0%	-8,3%
Wijk bij Duurstede	1.960	1.974	2.008				-2,4%	
De Oorsprong	709	705	690	36,2%	35,7%	34,4%	2,8%	5,3%
Basisschool De Wegwijzer	490	482	471	25,0%	24,4%	23,5%	4,0%	6,6%
De Regenboog	219	223	219	11,2%	11,3%	10,9%	0,0%	2,4%

Conclusies uit de vergelijking van 1 oktober 2021 ten opzichte van 1 oktober 2019

Gemeente Utrechtse Heuvelrug

- Het aantal basisschoolleerlingen binnen de gemeente is met 15 toegenomen (plus 0,4%).
- Het leerlingaantal bij de vijf Oorsprong scholen is met 57 toegenomen (plus 5,2%).
- Het marktaandeel van De Oorsprong binnen de gemeente is met 4,8% (1,3 procentpunt) toegenomen.
- Sterkste stijger is De Sterrenboog waar het marktaandeel met 27% (van 4,4% naar 5,6%) is toegenomen.

Gemeente Wijk bij Duurstede

- Het aantal basisschoolleerlingen binnen de gemeente is met 48 afgenomen (min 2,4%).
- Het leerlingaantal bij de twee Oorsprong scholen is met 19 toegenomen (plus 2,8%). Deze stijging is volledig voor De Wegwijzer, De Regenboog blijft stabiel.
- Het marktaandeel van De Oorsprong binnen de gemeente is met 5,3% (1,8 procentpunt) toegenomen.

Uit bovenstaande conclusies volgt de eindconclusie dat De Oorsprong uitstekend presteert in de markt. Door het oplossen van knelpunten in de huisvesting mogen wij verwachten dat deze lijn vastgehouden zal kunnen worden. In januari 2022 zal door Verus een maatwerk leerling prognose per school worden opgesteld om de directeurs houvast te bieden voor het opstellen van het formatieplan schooljaar 2022-2023.



CBS De Zonheuvel

1.3 Dialoog

Verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknorte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Gemeente Utrechtse Heuvelrug	Op het gebied van huisvesting en de rol van de scholen bij kinderopvang en kindzorg vindt samenwerking met de gemeente plaats en is er sprake van een open en proactieve dialoog. M.b.t. de uitvoer van de corona maatregelen heeft er nauw contact plaatsgevonden, ook met de sociale dorpssteams.
Gemeente Wijk bij Duurstede	Op het gebied van huisvesting en de rol van de scholen bij kinderopvang en kindzorg vindt samenwerking met de gemeente plaats en is er sprake van een open en proactieve dialoog. M.b.t. de uitvoer van de corona maatregelen heeft er nauw contact plaatsgevonden, ook met het sociaal team.
Organisaties voor kinderopvang en mede besturen	Met name tijdens de eerste lockdown zijn er directe contacten gelegd met de verschillende aanbieders van kinderopvang en met collega-scholen om de opvang van kinderen van ouders met cruciale beroepen te borgen. Hierbij zijn uiteraard ook de gemeenten betrokken geweest. Directe, korte lijntjes tussen mede bestuurders en kinderopvang organisaties bleken cruciaal.

Samenwerkingsverbanden

Het schoolbestuur maakt deel uit van de volgende samenwerkingsverbanden.

Samenwerkings-verband	Beknorte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
ZOUT	Om elk kind de beste onderwijsplek te bieden, werken scholen samen. Dat gebeurt in regionale samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. In het Samenwerkingsverband regio Zuidoost Utrecht (SWV ZOUT) werken 32 schoolbesturen, 87 scholen voor primair(speciaal)onderwijs en de gemeenten de Bilt, Bunnik, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede en Zeist samen aan Passend Onderwijs.

Samenwerkings- verband	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
RTC	Met ingang van 1 augustus 2019 trad De Oorsprong toe tot het RTC Gelderland-Utrecht (het huidige Florent). De deelname aan het RTC werd geïnitieerd door het team van directeuren, als mogelijkheid om het huidige personeelstekort in samenwerking met andere besturen het hoofd te bieden. In het RTC bundelen besturen hun krachten waarbij goed werkgeverschap het uitgangspunt vormt. De samenwerking heeft ten doel: • de werkgelegenheid te bevorderen; • de kwaliteit van het personeel (én daarmee van het onderwijs) te vergroten; • het aanbod aan personeel te laten toenemen en • de loopbaanontwikkeling van personeel te stimuleren.
Marnix Academie	Om uitdrukking te geven aan de lerende school en ons steentje bij te dragen aan de aanwas van nieuwe leerkrachten, zijn wij als partner verbonden aan de Marnix Academie en leiden wij in samenwerking met de Marnix jaarlijks stagiairs en LIO-ers van deze onderwijsinstelling op en draaien wij de pilot “Leerrijke verbindingen” op één van onze scholen.

Klachtenbehandeling

Er zijn in het verslagjaar geen officiële klachten binnengekomen.

Transparantie

Interne stakeholders (medewerkers, ouders en leerlingen) worden op de hoogte gehouden door middel van bovenschoolse en schoolse nieuwsbrieven, websites en (in beperktere mate) via social media, zoals LinkedIn en de schoolapps. Het Uitvoerend Bestuur stelt wekelijks het directeurenteam op de hoogte middels het Weeknieuws en stelt maandelijks Mededelingen op ten behoeve van het TB en de GMR.

Onderwijsresultaten zijn inzichtelijk voor alle stakeholders via scholenopdekaart.nl en voor ouder(s)/verzorger(s) (m.b.t. het eigen kind) via het ouderportaal, via een link in de schoolapp.



CJS De Kring

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Eindresultaten

Voor de onderwijsresultaten van de scholen wordt verwezen naar Scholenopdekaart.nl. De Cito Eindtoets Groep 8 werd in 2021 wel afgenomen, maar de resultaten werden in verband met de coronacrisis niet meegenomen bij verdere beoordelingen door de inspectie.

Veiligheid

Veiligheidsbeleid in de scholen is één van de speerpunten van de overheid waarop de onderwijsinspectie toeziet. Jaarlijks nemen alle scholen daarom de verplichte Monitor Sociale Veiligheid af. De resultaten Sociale Veiligheid worden met de inspectie gedeeld. Daarnaast nemen scholen ook tevredenheidspeilingen af onder ouders en medewerkers. Verbeterpunten worden meegenomen in de verschillende schooljaarplannen en/of schoolplannen.

Corona

In 2021 speelde corona helaas nog steeds een rol. Scholen van De Oorsprong hebben met ingang van 8 februari 2021 weer fysiek onderwijs gegeven met inachtneming van de richtlijnen vanuit de overheid. De Oorsprong heeft een Regieteam Corona van directeuren en bestuurssecretaris opgezet dat vinger aan de pols hield. Het schakelde mee met alle wijzigingen en vertaalde de overheidsrichtlijn en naar uitvoerbaarheid in de scholen.

Op verschillende scholen raakten medewerkers en leerlingen besmet met het virus. Van ouders, leerlingen en teamleden werd ook in deze fase heel veel gevraagd. Met name het navolgen van de regelgeving rondom verkouden kinderen en het regelen van vervanging bij ziekte, quarantaine of testen vergden veel tijd en energie. Bij uitzondering moest een klas wegens deze problematiek naar huis worden gestuurd. Sommige scholen maakten gebruik van financiële ondersteuningspakketten van de overheid. Alle scholen hebben de beschikbaar gestelde NPO gelden ingezet in samenspraak met hun mr. Een toelichting hierop volgt in het financiële gedeelte van dit jaarverslag.

Externe begeleiding scholen & inspectietoezicht

De Regenboog en De Kring zijn vanuit de eindresultaten als risico-scholen gesignaleerd door de Uitvoerend Bestuurder: deze scholen scoorden onder het landelijke gemiddelde en/of onder de signaleringswaarde van de inspectie. Daarom is contact gezocht met de PO-Raad. Beide scholen zijn extern, gesubsidieerd begeleid door een expert van de PO-Raad van het project Goed Worden, Goed Blijven (Plus).

Bij De Kring was al een verbetertraject gestart, op initiatief van de directeur. Tijdens het inspectiebezoek in 2021 is naar aanleiding van een gesprek met de school en aangeleverde stukken, besloten tot toezicht op maat. De kwaliteitsverbetering is op afstand gevolgd door de inspectie.

De Regenboog kreeg een kwaliteitsonderzoek en werd in maart 2021 als onvoldoende beoordeeld. Samen met de expert van de PO-Raad is het verbetertraject vormgegeven met als doel om begin 2022 weer als 'voldoende' beoordeeld te worden.

In 2021 hebben twee thema-onderzoeken vanuit de inspectie plaatsgevonden. Een themaonderzoek naar analyse en afstemming in het basisonderwijs op De Uilenburcht en een themabezoek 'Gevolgen van de coronacrisis in het basisonderwijs' op De Wegwijzer. Deze bezoeken hadden een stimulerend karakter en zijn ook als dusdanig ervaren door de scholen.

Werkgroep Kwaliteit

De werkgroep Kwaliteit bij De Oorsprong bestaat uit de directeuren van De Wijngaard, De Regenboog, De Kring, de intern begeleiders van De Zonheuvel en De Wegwijzer en de stafmedewerker onderwijskwaliteit. Met een vergaderfrequentie van eens per vijf weken zijn verschillende kwaliteitsthema's besproken en uitgewerkt, zoals bijvoorbeeld het Kwaliteitskader van De Oorsprong (dat aansluit bij de inspectie-eisen), het uitwerken en uitproberen van audits, Burgerschapsvorming en het opzetten van een cyclus van kwaliteitszorg. De initiatieven die hieruit voortkwamen zijn voorgelegd aan het directeurenteamoverleg.

IB-netwerk

In het IB-netwerk ontmoeten de intern begeleiders van alle scholen van De Oorsprong elkaar voor kennisdeling, intervisie en uitwisseling. Het afgelopen jaar is de inhoud en samenwerking sterk geprofessionaliseerd. Thema's als dossiervorming van zorgleerlingen, de wettelijke eisen voor 'Zicht op ontwikkeling en begeleiding' en Passend Onderwijs vanuit SWV ZOUT stonden op de agenda. Bij het IB-netwerk is altijd een directeur aanwezig om de aansluiting met het directeurenteam te bewaken. Ook is er overlap van de bezetting van het IB-netwerk met de Werkgroep Kwaliteit om de kwaliteitsontwikkeling in alle geledingen te stimuleren.

Ontwikkelingen Kwaliteitszorg

Directeuren en IB-ers hebben in 2020-2021 een cursus 4D gevolgd bij CED, met als doel om het opbrengst gericht werken binnen de scholen te versterken. Er is een eerste versie van een kwaliteitshandboek opgesteld door de werkgroep en de Uitvoerend Bestuurder.

Rond de zomer in 2021 heeft een 0-metingsgesprek plaatsgevonden op alle scholen van De Oorsprong door de Stafmedewerker onderwijskwaliteit om de stand van zaken met betrekking tot kwaliteitszorg en de wettelijke eisen in kaart te brengen. De resultaten daarvan zijn gedeeld binnen de groep van directeuren en intern begeleiders. In het najaar van 2021 vonden vervolgens twee bijeenkomsten plaats, één daarvan als onderdeel van de tweedaagse van het directeurenteam. De opbrengsten van deze bijeenkomsten waren tweeledig. Enerzijds het besef van de wettelijke eisen die gesteld worden aan 'Sturen op kwaliteit', anderzijds een gezamenlijke visie en uitwerking ervan voor De Oorsprong. Het resultaat hiervan was een uniform opgesteld kwaliteitskader voor De Oorsprong en afspraken over het in kaart brengen van de basiskwaliteit op twee belangrijke thema's: Pedagogisch-didactisch handelen en Zicht op ontwikkeling en begeleiding. Hiermee is de basis gelegd voor een gedragen cyclus van kwaliteitszorg binnen De Oorsprong.

In 2021 is tevens een planning gemaakt voor het vervolg. Er is een thema-avond 'Kwaliteit' gepland voor het directeurenteam, TB en GMR. Er zijn individuele kwaliteitsgesprekken op de verschillende scholen gepland tussen directeur en intern begeleider(s) en de Stafmedewerker onderwijskwaliteit. Bij deze gesprekken zijn collega-directeuren aangesloten om zo de uitwisseling tussen de scholen te stimuleren.

Verder is er gewerkt aan het opzetten van een intern audit programma voor 2022. Interne audits op De Kring en De Regenboog staan reeds ingepland. De planning m.b.t. de kwaliteitsactiviteiten wordt geïntegreerd in de algemene, overkoepelende jaarplanning van de stichting.

Uitvoering Strategisch Beleidsplan

Door de bijzondere omstandigheden (corona, uitval UB) heeft de gezamenlijke uitvoering van het SBP minder prioriteit gehad. De focus lag bij het geven van kwaliteitsvol onderwijs, ook tijdens de corona-crisis. *De stand van zaken:*

Onderwijskwaliteit (visie)

Door modern en opbrengstgericht onderwijs leren onze leerlingen het beste uit zichzelf te halen.

- We zien kinderen als 'parels in Gods hand'; kostbaar en talentvol.
- De scholen maken ambitieus - en kijkend naar mogelijkheden - werk van Passend Onderwijs voor ieder kind. *Dit is in ontwikkeling i.s.m. SWV ZOUT.*
- Onderwijs is gericht op kennis en brede vorming. Daarbij leggen we accenten op de basale kennis én de soft skills, '21ste-eeuwse vaardigheden', cultuureducatie, burgerschap en sociaal-emotionele ontwikkeling. *Dit is in ontwikkeling.*

- ICT heeft op elke school een wezenlijke plaats in het onderwijs, personeel is hiervoor goed gekwalificeerd en opgeleid. *Er is in 2021 een nieuwe bovenschoolse ICT-coördinator aangesteld.*
- Binnen De Oorsprong hebben de scholen een eigen onderwijsvisie die op deze centrale visie gestoeld is. *Dit is in ontwikkeling.*

Doelen 2019-2023

In het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) maakt elke school duidelijk hoe de ambities voor Passend Onderwijs gestalte krijgen. Ouders en personeel krijgen ruime gelegenheid hierin mee te praten (hoge prioriteit). Hier zijn alle scholen mee gestart.

- Alle scholen werken aan een stevige onderwijskundige basis én eigen ambities; minimaal drie scholen realiseren een oordeel 'goed' conform onze eigen kwaliteitsstandaarden (lage prioriteit). *Dit doel is door alle scholen behaald.*
- Om inspraak en ruimte te realiseren voor de leerlingen werken alle scholen met een leerlingenraad en een frequente leerlingtevredenheidspelling (lage prioriteit). *Alle scholen hebben dit doel behaald.*
- Om aandacht te genereren voor innovatie en ontwikkeling profileert elke school zich met een "Innovatiepilot", passend bij de eigen onderwijskundige identiteit (lage prioriteit). *Dit doel is nog niet behaald.*

Verantwoording

Het Toezichthoudend Bestuur ziet erop toe dat het Uitvoerend Bestuur de kwaliteit van het onderwijs in de meest brede zin van het woord bewaakt, analyseert en verbetert. Hiervoor maakt het gebruik van:

- periodieke rapportage door Uitvoerend Bestuur op basis van het Kwaliteitsbeleid van De Oorsprong;
- jaarlijkse rapportage over eindtoetsresultaten groep 8 in relatie tot landelijke benchmark en
- rapportage over bevindingen Onderwijsinspectie.

Er heeft tijdens het verslagjaar een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden op alle scholen door het Toezichthoudend Bestuur. De verslaglegging hiervan is besproken in de Toezichthoudend Bestuursvergaderingen. Afhankelijk van de geldende corona maatregelen vonden deze schoolbezoeken digitaal of fysiek plaats. Ook volgend jaar staan deze visitaties weer ingepland.

Tijdens het verslagjaar heeft de Uitvoerend Bestuurder a.i. bestuursgesprekken gevoerd. Afhankelijk van de geldende corona maatregelen vonden deze digitaal of fysiek plaats. Het doel van deze dialogen is om binnen de context van de school geplande gesprekken te voeren over de school, het team en de onderwijskwaliteit.

Onderzoek en ontwikkeling

SPCO De Oorsprong werkt i.s.m. de Marnix Academie aan de ontwikkeling van het leerprogramma van studenten. Wij zijn intern bezig onze kwaliteitszorg steeds te blijven verbeteren. In 2022 wordt gestart om op eenzelfde wijze de ontwikkeling van het nieuwe strategisch beleidsplan in te zetten.

Met onze eigen interne academie De Voorsprong, bieden wij onze medewerkers mogelijkheden zich te bekwamen op velerlei vlak. Daartoe zijn ook een aantal netwerken (door te ontwikkelen richting professionele leergemeenschappen, PLG's) binnen De Oorsprong actief, o.a. op het gebied van hoogbegaafdheid, leesbevordering, vertrouwenspersonen, BHV, schoolopleiders en ICT. In 2022 hopen wij het aantal netwerken uit te breiden, naar behoefte van onze medewerkers.

Passend Onderwijs

In het afgelopen jaar versterkte het ministerie de positie van ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen binnen passend onderwijs en naar verwachting zal de komende jaren de bestuurlijke zorgplicht verder worden uitgebreid en gecontroleerd. Tijdens het afgelopen jaar is er in de contacten met de gemeenten Utrechtse Heuvelrug en Wijk Bij Duurstede en SWV ZOUT veel gesproken over de verbeteringen die nodig zijn op het gebied van Passend Onderwijs in onze regio. Als belangrijk verbeterpunt komt daarbij de samenwerking en afstemming tussen de diverse organisatie en professionals naar voren.

De middelen die onze scholen ontvingen vanuit OCW en SWV ZOUT zijn in 2021 hoofdzakelijk besteed aan uitbreiding van de IB-capaciteit en aan de kwaliteit van de begeleiding door het bieden van specifieke opleidingen aan de medewerkers. Het streven blijft om zo min mogelijk kinderen te hoeven doorverwijzen en de scholen werken planmatig aan onze ambities met betrekking tot passend onderwijs.

Binnen De Oorsprong zijn er verschillende initiatieven om kinderen in de categorie meer- en hoogbegaafdheid te kunnen helpen. Dit wordt deels op schoolniveau gerealiseerd en deels in samenwerking tussen scholen onderling, via het nieuwe netwerk Hoogbegaafdheid. Goed om te vermelden dat er zowel binnen De Oorsprong d.m.v. het interne scholings- en professionaliseringstraject (De Voorsprong) als ook door het aanbod van het SWV ZOUT verschillende lezingen, scholingen en trainingen worden aangeboden.

Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een investeringsprogramma van de overheid voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Voor de totstandkoming van het schoolprogramma hebben alle scholen een schoolscan gemaakt, aansluitend bij het kwaliteitskader. Scholen hebben in beeld gebracht wat de veranderingen en behoeften van leerlingen waren als gevolg van de coronacrisis. Zowel de smalle onderwijskwaliteit (onderwijsresultaten, cognitieve ontwikkeling) als de brede onderwijskwaliteit (sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden) zijn in beeld gebracht en geanalyseerd op school-, groeps- en leerlingniveau. Op basis hiervan zijn doelen gesteld en vanuit de menukaart van de overheid zijn passende interventies gekozen en in detail uitgewerkt in activiteiten, resultaten en projectaanpak. Dit alles is vormgegeven in NPO-plannen, als aanvulling op de jaarplannen. Alle plannen zijn in overleg met het team tot stand gekomen, leerlingen en ouders zijn betrokken, en alle plannen hebben instemming van de MR'en gekregen. Hoe en wanneer dit gedaan is, is in de plannen beschreven.

Voor het schooljaar 2021 – 2022 is € 1,3 mln. beschikbaar gesteld door OCW. De geplande besteding daarvan verdeeld over de verschillende interventiegebieden is als volgt.

Interventie	Bedrag	Relatief aandeel
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkeren	€ 355.000	27%
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 427.000	33%
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 43.000	3%
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€ 28.000	2%
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 121.000	9%
F. Faciliteiten en randvoorwaarden bij interventies A-E	€ 236.000	18%
Overig	€ 91.000	7%
Totaal	€ 1.301.000	100%

In de interventieplannen is geen voorgenomen inzet van personeel niet in loondienst (PNIL) opgenomen. Er zijn geen plannen bovenschools gemaakt, de middelen zijn volledig direct ingezet op de scholen.



CBS De Wegwijzer

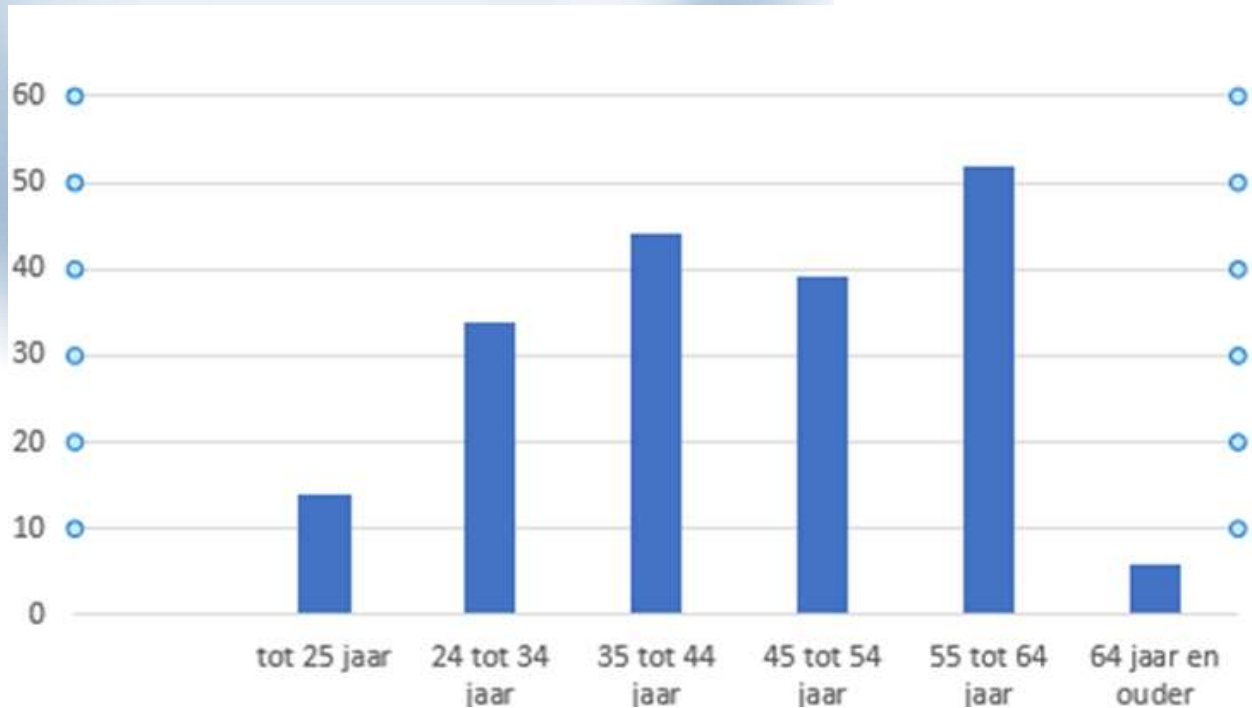
2.2 Personeel & professionalisering

Enkele kengetallen

Op 31 december 2021 werken 189 medewerkers bij De Oorsprong. Samen werken zij voor 124,14 wtf. De verdeling man / vrouw is 14,4% staat tot 85,6%. Dit is in het primair onderwijs, waar meer vrouwen dan mannen werken, een bekend fenomeen.

Tevens is het primair onderwijs een sector met veel parttime dienstverbanden. Bij De Oorsprong werkt 20% van de medewerkerspopulatie in een fulltime dienstverband.

De opbouw van de leeftijdscohorten is als volgt:



27,5% van de medewerkerspopulatie is ouder dan 55 jaar. Het aannamebeleid van De Oorsprong is gericht op verjonging van de populatie door bijvoorbeeld de “eigen” LIO studenten een arbeidsovereenkomst aan te bieden nadat zij hun bevoegdheid behaald hebben en hen zo te binden aan de organisatie

Strategisch personeelsbeleid

De mensen van De Oorsprong bepalen de kwaliteit van het onderwijs en van onze organisatie. We streven ernaar dat alle medewerkers met plezier werken aan een optimale ontwikkeling van de leerlingen en van zichzelf.

Ons personeel werkt met professionaliteit en passie aan toekomstgericht onderwijs.

- We werken aan het boeien en binden van ons personeel. De Oorsprong wil zichzelf profileren als een aantrekkelijk werkgever door aandacht voor werkplezier, ontwikkelkansen en samenhang.
- Ons personeel is gericht op leren en ontwikkelen. Zelfreflectie, zelfstandigheid, pro-activiteit en samenwerking zijn waarden waar iedereen op aanspreekbaar is.
- Op elke school is gericht en planmatig aandacht voor kwaliteit, professioneel gedrag, goed werknemerschap en talentontwikkeling.

Door professionalisering, de mogelijkheid tot zelfontplooiing en mobiliteit wordt het personeel gestimuleerd om te werken aan de eigen ontwikkeling. In de gesprekkencyclus vindt afstemming plaats tussen de individuele ontwikkeling en de doelstellingen van de school en De Oorsprong.

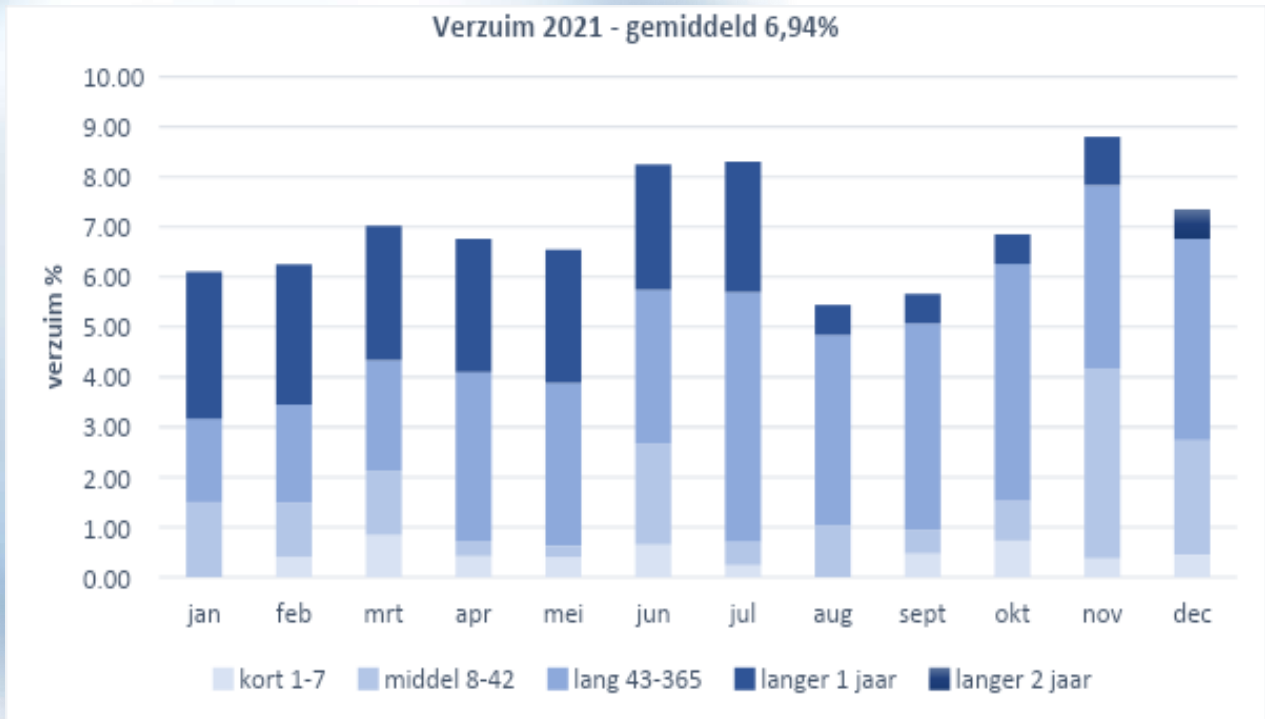
Doelen en Resultaten

De doelen en de beleidsvoornemens die wij zien op het personele vlak (voor 2019 -2023) zijn:

- Het personeelsbeleid richt zich op een efficiënte werkverdeling, waardering, doorgroeimogelijkheden en duurzame inzetbaarheid.
- Alle directeuren scholen zich conform het schoolleidersregister PO in leiderschap, waarbij De Oorsprong speciaal aandacht vraagt voor ondernemerschap en 'hogere orde denken'.
- Het ziekteverzuim daalt naar maximaal 3%. Aan het eind van de planperiode is De Oorsprong eigen risicodragers voor de vervangingskosten.
- Alle leerkrachten maken gebruik van het Voorsprong-aanbod en werken met een persoonlijk ontwikkelplan. Het aantal academisch geschoolde leerkrachten stijgt in deze planperiode naar 35%.
- We gaan werken vanuit een kwaliteitscultuur en ontwikkelen dit vanuit de bedoeling.

Deze doelen en voornemens zijn opgezet medio 2019 en mede in het licht van diverse wisselingen op bestuursniveau en de portefeuille P&O van ons hebben gevraagd, zijn de resultaten in 2021 nog te weinig tastbaar om hier weer te geven.

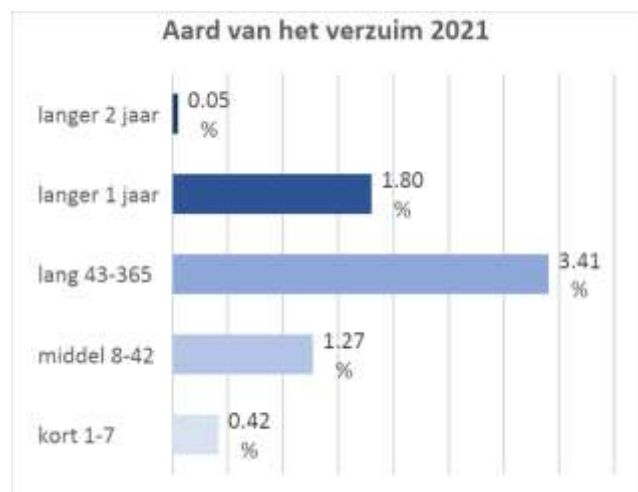
Verzuim



In 2021 bedraagt het gemiddeld verzuimpercentage 6,94%. Verzuim gerelateerd aan corona, anders dan ziekte (bijvoorbeeld quarantaine) is niet of marginaal in dit cijfer meegenomen.

In schooljaar 2020-2021 bedroeg het landelijk verzuim in het basisonderwijs 5,51% tegenover 6,73% voor De Oorsprong (bron: <https://benchmarkpovo.nl/dashboard/benchmark-po/po-medewerkers>).

In schooljaar 2018-2019 waren de verschillen aanzienlijk groter: landelijk 5,70% tegenover 9,04% bij De Oorsprong. Schooljaar 2019-2020 bedroeg de vergelijking 5,60% tegenover 6,02%. Na de scherpe daling in schooljaar 2019-2020 is het verschil met het landelijk gemiddelde in 2020-2021 weer enigszins toegenomen. Zie ook de afbeelding op de volgende pagina.





Situatie

Er zijn een aantal gevallen van langdurig verzuim waarvan in december 2021 één casus 104 weken bereikte. Twee verzuim casussen liepen in 2021 meer dan 42 weken en we kregen voor het einde van het schooljaar te maken met uitval die langdurig bleek te zijn.

Daartegenover staat dat een aantal gevallen van langdurig verzuim gedurende dit schooljaar werden beëindigd.

De verzuimmeldingsfrequentie ligt op gemiddeld 0,83% (t/m november 2021). Ter vergelijking, in 2020 was het landelijk gemiddelde in het basisonderwijs 0,9%. Dit doet vermoeden dat niet zozeer het aantal verzuimmeldingen, maar de duur en aard van het verzuim het verzuimpercentage beïnvloedt.

Verzuimbeleid

Conform het in 2017 vastgestelde verzuimbeleid zijn de directeuren casemanager in geval van verzuim. De directeuren pakken deze rol goed op en blijven in gesprek met de verzuimende medewerker. In samenwerking met arbodienstverleners Zorg van de Zaak en P&O bewaken zij de stappen van de Wet Verbetering Poortwachter en voeren zij de gesprekken met de medewerkers. De directeuren kunnen bij (dreigend) langdurig verzuim ondersteuning krijgen vanuit externe partijen voor begeleiding (al dan niet 2de spoor), mediation en bemiddeling. Interventies vanuit Zorg van de Zaak worden verzorgd door Gimd (www.gimd.nl). Daarnaast werkt De Oorsprong samen met Revalent re-integratie en loopbaanbegeleiding (www.revalent.nl).

In 2021 hebben de directeuren een training “Effectief sturen op verzuim en inzetbaarheid” gevolgd, gegeven door VIT (Vitaliteit, Inzetbaarheid, Tevredenheid). Deze training is grotendeels bekostigd vanuit een ESF-subsidie (2019) ‘duurzame inzetbaarheid’. In 2022 wordt deze training afgerond middels een evaluatie.

Verbeterpunten organisatie

Het verzuimbeleid is in de eerste helft van schooljaar 2021-2022 onvoldoende intensief gemonitord vanuit P&O. Belangrijke oorzaken waren de start in augustus 2021 van de interim beleidsmedewerker P&O in combinatie van de door de corona pandemie ontstane noodzaak tot op afstand werken.

Er heeft in 2021 geen SMO (Sociaal Medisch Overleg) plaatsgevonden. In verband met corona heeft de bedrijfsarts het stafbureau niet fysiek bezocht. In december 2021 heeft P&O de contacten met de arbodienstverlener aangescherpt en zijn er afspraken gemaakt over fysieke, digitale en telefonische contactmomenten tussen directeurs, P&O en de bedrijfsarts. Het (preventief) verzuimbeleid wordt voor de tweede helft van schooljaar 2021-2022 beschouwd als speerpunt.

Personele bezetting

Ondanks het lerarentekort zijn de directeurs van De Oorsprong er in 2021 in geslaagd om vrijgekomen vacatureruimte – structureel en vervanging - in te vullen. Dit door middel van onder meer actieve werving middels vacatureplaatsing en vanuit het eigen netwerk, het uitbreiden van de werktijdfactor, inzet van reeds gepensioneerde leerkrachten en het aanstellen van de 'eigen' afgestudeerde LIO studenten. Ook wordt onderwijsondersteunend personeel ingezet, waarbij supervisie van een bevoegde leerkracht een vereiste is.

In 2022 zal De Oorsprong geen gebruik meer maken van de Vervangingspool van het Vervangingsfonds, omdat er niet voldoende fte voor vrijgemaakt kan worden om aan de voorwaarden te voldoen. In de eigen flexibele schil is nog 1 medewerker beschikbaar voor vervanging voor werktijdfactor 0.42.

De Oorsprong is aangesloten bij IPPON, waar gebruik kan worden gemaakt van een bovenbestuurlijke vervangingspool. Verder zijn er goede contacten met het RTC Gelderland-Utrecht van waaruit medewerkers in leer-werktrajecten worden aangedragen.

Ontwikkelingen

De ontwikkelingen op het gebied van personeel en professionalisering die wij zien geven aanleiding voor onze visie: "Ons personeel werkt met professionaliteit en passie aan toekomstgericht onderwijs". Daarbij onderkennen we de volgende onderdelen als evident.

- Lerarentekort tegengaan door goed werkgeverschap; bieden van zinvol werk en perspectieven.
- Door goede scholing en versterking van het leiderschap kunnen we groeien in de principes van de 'professionele cultuur'.
- Door zorg en aandacht voor ons personeel(sbeleid) kunnen we het ziekteverzuim terugdringen.
- Door meer aandacht te geven aan werkplezier en door versterking van werkafspraken en efficiency kunnen we de werkdruk verminderen.
- Door een nieuw beleid gesprekkencyclus willen we de functionaliteit en leerbaarheid vergroten.

- We werken aan boeien en binden van ons personeel. De Oorsprong is een aantrekkelijk werkgever door aandacht voor werkplezier, ontwikkelkansen en samenhang.
- Ons personeel is gericht op leren en ontwikkelen. Zelfreflectie, zelfstandigheid, pro-activiteit en samenwerking zijn waarden waar iedereen op aanspreekbaar is.
- Op elke school is gericht en planmatig aandacht voor kwaliteit, professioneel gedrag, goed werknemerschap en talentontwikkeling.

Aanpak van werkdruk

Jaarlijks ontvangt de stichting van het ministerie van OCW jaarlijks een extra vergoeding van circa € 250 per leerling voor het verlagen van de werkdruk. Deze middelen worden integraal aan de scholen (bij het formatieplan) beschikbaar gesteld. De teams maken jaarlijks een bestedingsplan dat ter instemming aan de p-mr wordt voorgelegd. Een beperkt deel van de middelen is aangewend voor de financiering van hulpmiddelen, zoals Chromebooks, het restant is gebruikt voor de dekking van de kosten van extra formatie.

Inzet middelen prestatiebox en begeleiding startende leerkrachten/schoolleiders

Tot 1 augustus 2021 was in de bekostiging de zgn. prestatiebox opgenomen. Vanaf 1 augustus is daarvoor in de plaats een specifieke vergoeding voor de begeleiding van startende leerkrachten en schoolleiders gekomen. De prestatieboxmiddelen zijn ingezet voor extra scholing van leerkrachten en directeuren. De middelen die zijn bestemd voor de begeleiding van startende leerkrachten en schoolleiders zijn volledig toegevoegd aan de formatieruimte voor de scholen. Zowel de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraden als de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad hebben hierover hun advies uitgebracht.

Beleid beheersing uitkeringen na ontslag

Met medewerkers worden regelmatig voortgangsgesprekken gevoerd met betrekking tot hun functioneren. Medewerkers waarvan duidelijk is dat zij onvoldoende uitzicht hebben om op het vereiste niveau te functioneren worden tijdig voorbereid en ondersteund naar een passende werkomgeving. Dat is zowel in het belang van de werknemer als voor werkgever.

In 2022 vindt de modernisering van het Participatiefonds plaats. Dit betekent een andere verdeling van de uitkeringslasten voor de werkgevers in het primair onderwijs. De Oorsprong zal actief onderzoeken wat dit voor onze stichting betekent en staat in contact met het Participatiefonds.

VOG Beleid

In het primair onderwijs is het een bekend fenomeen dat de VOG niet altijd tijdig kan worden aangevraagd. Dit gebeurt met name bij invallers. Invallers die wij via IPPON betrekken, hebben een compleet dossier en hebben altijd een geldige VOG. Door gebruik te maken van hun diensten, proberen we zoveel mogelijk te voorkomen dat er zonder geldige VOG op de scholen wordt gewerkt. Echter door het oplopende lerarentekort wordt het voor IPPON ook steeds lastiger om de invalverzoeken van De Oorsprong in te vullen.

Naast invallers via IPPON worden ook collega's, bijvoorbeeld pensionado's, teruggevraagd voor (kortdurende) invalklussen. Bij het her-activeren van deze medewerkers (bijvoorbeeld een pensionado die tijdelijk komt invallen) dient de VOG te worden aangevraagd als deze de geldigheidstermijn van 6 maanden heeft overschreden. We kunnen helaas niet altijd voorkomen dat de medewerker al wordt ingezet terwijl dat proces nog loopt, gezien de grote druk die er ligt op de formatie door uitval. Dit geldt ook voor overige invallers die de scholen zelf werven. Ook hier zit doorgaans tijdsdruk op, waardoor de VOG niet altijd tijdig kan worden verstrekt.

Bij medewerkers die voor een langere periode in dienst komen is doorgaans 1 of 2 maanden van tevoren de indiensttreding en VOG geregeld. Hierdoor kan tijdig op het aanvragen van de VOG worden ingespeeld

In oktober 2021 hebben we door een storing bij Justis enige tijd geen VOG 's kunnen aanvragen. We hebben dit geregistreerd, zodat we kunnen aantonen waarom de medewerkers die in die periode zijn begonnen, op datum in dienst geen geldige VOG hadden.



CBS De Regenboog

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Uitvoering Strategisch Beleidsplan

Door de bijzondere omstandigheden (corona, uitval UB) heeft de gezamenlijke uitvoering van het SBP minder prioriteit gehad. De focus lag bij het geven van kwaliteitsvol onderwijs en het op orde brengen en houden van de financiën. *De stand van zaken:*

Doelen voor 2019-2023:

- Wij gaan werken vanuit het principe “centraal wat kan, lokaal wat moet”. Om redenen van efficiency gaan we waar dat kan, de scholen ontzorgen, zodat schoolleiders vooral bezig zijn met onderwijs en personeel.
In januari 2022 is een nieuwe partij gestart met het organiseren van zowel het groot onderhoud als het dagelijks onderhoud. Door het instellen van een centraal meldpunt waar storingen door de schoolleiders worden gemeld worden zij veel beter gefaciliteerd.
- De visie op doorgaande leerlijnen van 2-12 jaar wordt geconcretiseerd in een duurzame samenwerking met educatieve partners, gerelateerd aan ‘De Oorsprong als sterk merk’. *De oriëntatie op duurzame samenwerking met educatieve partners heeft voortdurend de aandacht.*
- De governance is uitgewerkt in een handboek, waarmee bestuurlijke en directietaken helder zijn.
Het governance handboek is beschikbaar.
- We gaan sturen op kengetallen, verbeterd inzicht door dashboards en een verbeterd kennisniveau om de financiën meerjarig in balans en in control te hebben.
Door de implementatie eind 2020 van de begrotingsapplicatie hebben schoolleiders veel beter inzicht gekregen in hun eigen begroting en formatieplan, ook in meerjarig perspectief.
- Door actuele MOP's sluiten de gebouwen aan bij onze onderwijskundige visie en geven we aandacht aan duurzaamheid. Ook zetten wij bestuurlijk actief in op renovatiekansen of nieuwbouw.
Begin 2022 is het meerjaren onderhoudsplan geactualiseerd. Met de gemeente wordt overleg gevoerd met betrekking tot het te actualiseren Integraal Huisvestingsplan (IHP). Wij denken mee met de gemeente ten aanzien van de financiering en financiële haalbaarheid van de nieuw te realiseren schoolgebouwen.

- Het directieteam “nieuwe stijl” heeft zicht en grip op de totale organisatie en werkt vanuit voorbeeldige gezamenlijkheid aan de uitwerking van de strategische doelen.
Het directieteam voert de regie op haar periodieke bijeenkomsten en nodigt afhankelijk van het onderwerp de specialisten vanuit zowel de eigen organisatie als daarbuiten daarvoor uit.
- Om uitwisseling van kennis en kwaliteiten te faciliteren worden netwerkdagen georganiseerd, mobiliteit actief bevorderd en een expertisedatabank opgezet.
De expertisedatabank is nog in oprichting.

Gemeente Wijk bij Duurstede

Eind 2021/begin 2022 heeft de gemeenteraad besloten tot nieuwbouw voor De Wegwijzer. De Wegwijzer is gevestigd op drie locaties, waarvan één in slechte staat. De uitwerking van het besluit volgt in 2022 - daarbij zal ook de planning van de realisatie van de bouw worden betrokken.

Gemeente Utrechtse Heuvelrug

Eind 2021 besloot de gemeenteraad tot een partiële doordecentralisatie van de bij De Uilenburcht te plaatsen vier noodlokalen. Gelijktijdig heeft de gemeenteraad besloten garant te staan voor de door De Oorsprong bij het Ministerie van Financiën aan te trekken geldlening ad € 437.000 met een looptijd van 15 jaar. De rente wordt bepaald op het moment dat de lening wordt opgenomen (juni 2022). De gemeente vergoedt de rente en aflossing van de lening.

In 2022 zal het Integraal Huisvestingsplan worden geactualiseerd. Naar verwachting zullen in het IHP zowel De Kring als De Sterrenboog een plaats krijgen.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

De primaire doelstelling van De Oorsprong is het geven van onderwijs. Hiervan afgeleid is de doelstelling van het financieel beleid, het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie.

Deze doelstelling valt uiteen in het realiseren en borgen van:

1. voldoende liquiditeit;
2. lage financieringskosten;
3. risicomijdende uitzettingen;
4. kosteneffectief betalingsverkeer en
5. het beheersen en bewaken van financiële risico's.

Terugkijkend op het verslagjaar 2021 stellen we vast dat de liquiditeitspositie van De Oorsprong weer op een kerngezond niveau is gebracht. Er is weer ruimte om de voor de toename van het leerlingaantal extra benodigde formatie voor te financieren en om investeringen te doen.

Het prudent financieel beleid is gericht op het continueren van een gezonde vermogens- en liquiditeitspositie - zonder dat deze bovenmatig groot in omvang worden. De middelen zijn immers bedoeld om de scholen maximaal te kunnen laten presteren.

Treasury

Het treasurybeleid is vastgelegd in het treasurystatuut van de stichting dat is gebaseerd op de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. In 2021 is geen actief treasurybeleid gevoerd. De liquide middelen zijn ondergebracht bij het Ministerie van Financiën.

In 2022 zullen ook de tegoeden op de bankrekeningen die tot en met 2021 nog door de oudergeledingen werden gebruikt, worden ondergebracht bij het Ministerie van Financiën.

Allocatie middelen

De begroting 2022 met bijbehorende meerjarenraming t/m 2025 is als volgt tot stand gekomen:

- De Rijksvergoeding wordt op basis van de door OCW berekende bedragen toegekend aan de scholen.
- Vervolgens is de begroting van de bovenschoolse kosten, inclusief het stafbureau (voorheen geduid als bestuurskantoor), besproken in het directeurenteamoverleg.
- De kosten die opgenomen zijn in de geaccordeerde bovenschoolse begroting zijn vervolgens uitgedrukt in een percentage van de totale Rijksvergoeding.

- Vervolgens draagt elke school bij aan de kosten van de bovenschoolse begroting op basis van het vastgesteld percentage van de Rijksvergoeding voor betreffende school.
- Het saldo (Rijksvergoeding minus bijdrage aan de bovenschoolse organisatie) is beschikbaar als financieel kader voor de schooldirecteur om de begroting en meerjarenraming op te stellen.

De begroting 2021 is voor het eerst in de planning & control applicatie Cogix opgesteld. In verband met de wisseling van administratiekantoor per 1 januari 2022 is de begroting 2022 opgesteld in een andere applicatie van het betreffende administratiekantoor. Directeuren hebben daardoor beter zicht op de totstandkoming van budgetten en de realisatie daarvan.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen worden volledig aan de twee scholen beschikbaar gesteld conform de door OCW vastgestelde bekostigingssystematiek. In de praktijk worden de extra middelen ingezet voor extra formatie. Op jaarbasis gaat het om ca € 30.000 - bij een gemiddelde personele last van € 75.000 wordt hiervoor 0,4 fte extra formatie ingezet.

Investeringsbeleid

Na een investeringsstop in 2020 kon in 2021 weer ruimte worden geboden voor vervangings- en uitbreidingsinvesteringen. Ook de NPO-middelen boden extra financiële armslag in totaal werd € 583.000 geïnvesteerd. In de begrotingstool van het nieuw administratiekantoor (per 1 januari 2022) zullen de scholen ook de investeringsbegrotingen opnemen, de exploitatiebegroting 2022 is al in de nieuwe begrotingstool door de scholen opgesteld. Scholen kunnen zo zelf de financiële impact bepalen van de door hen gewenste investeringen. Er worden bovenschools geen andere kaders aan de scholen opgelegd. Wel wordt door de controlfunctie kritisch meegekeken naar de effecten van de gewenste investeringen op de lange termijn ramingen.

Duurzaamheid

In verslagjaar 2021 zijn geen activiteiten gericht op duurzaamheid ontplooid. Met ingang van 1 januari 2022 is het groot onderhoud van de gebouwen ondergebracht bij een professionele partij. Deze zal bij het actualiseren van de meerjaren onderhoudsplanning de mogelijkheden tot verduurzaming van de gebouwen betrekken.



CBS De Wijngaard

2.5 Risico's en risicobeheersing

Risicobeheersingssysteem

De stichting heeft in 2021 geen actief risicomanagement gevoerd als gevolg van het lastige Corona-jaar. Het risicomanagement staat voor het najaar 2022 op de agenda.

Het weerstandsvermogen (het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van de totale baten) bedraagt ultimo 2021 16,0%, hoger dan de eigen streefwaarde van 15%.

Belangrijkste risico's en beheersmaatregelen

- *Ontwikkeling leerlingaantal:* De ontwikkeling van het leerlingaantal is positief, de scholen trekken groeiende aantallen leerlingen. De focus zal gericht blijven op het aantrekkelijk houden van de scholen (beheersmaatregel), een afnemend leerlingaantal zal de druk op de financiën verhogen.
- *Personeel:* Door de krimpende arbeidsmarkt onvoldoende instroom van startende leerkrachten en van kwalitatief goed personeel,
Beheersmaatregel: aantrekken en begeleiden van stagiaires en zij-instromers, behoud van medewerkers door een goed werkklimaat en goed werkgeverschap te realiseren.
- *Personeel:* Met ingang van 1 augustus 2022 is de modernisering van het Participatiefonds afgerond. Vanaf dat moment zullen de uitkeringskosten van gewezen werknemers door het schoolbestuur gedragen worden. Op dit moment is er nog onvoldoende inzicht op de volledige omvang van het financieel risico dat daardoor ontstaat. In de loop van 2022 zal dit risico worden gekwantificeerd en zal daarop een specifieke voorziening in het leven worden geroepen om de financiële risico's af te dekken.
- *Arbeidsmarkt:* De krapte op de arbeidsmarkt maakt het lastiger om tijdig gekwalificeerd personeel aan te trekken. Door tijdig te anticiperen op het ontstaan van vacatures verwachten wij dit risico te kunnen beperken. Daar staat tegenover dat de krapte op de arbeidsmarkt ook gelegenheid biedt om een overschot aan personeel te helpen naar een andere passende werkomgeving.
De extra middelen die in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) in het vooruitzicht zijn gesteld zullen de druk op de arbeidsmarkt nog eens versterken. Elk schoolbestuur zal immers extra formatie willen aantrekken om de ontstane achterstanden weg te werken.
- *Ziekteverzuim:* Gestuurd wordt op preventie van ziekteverzuim dat de afgelopen jaren hoger dan gemiddeld was. Een van de middelen is het creëren van een gezond arbeidsklimaat voor alle medewerkers.



CBS De Sterrenboog

3. Continuïteitsparagraaf

3.1 Leerlingaantallen en formatie

Leerlingen

Aantal leerlingen per 1 oktober	2020	2021	2022	2023	2024
08VG/De Kring	260	256	260	262	258
09TJ/De Zonheuvel	224	229	233	234	233
10MV/De Uilenburcht	321	315	323	349	360
11MZ/De Wegwijzer	482	490	522	522	531
12HM/De Regenboog	223	219	216	208	205
12HN/De Sterrenboog	219	232	243	244	249
12QD/De Wijngaard	126	114	123	119	112
Totaal	1.855	1.855	1.920	1.938	1.948

Verwacht wordt dat het leerlingaantal de komende jaren verder zal toenemen. Bij een aantal scholen zijn wachtlijsten, met de gemeente wordt overleg gevoerd om te kunnen voorzien in de huisvesting. Binnen de regio zal sprake blijven van voldoende jonge gezinnen. De effecten op de begroting en meerjarenraming van de toename van het aantal leerlingen zijn toegelicht in paragraaf 3.2

Formatie

Aantal FTE	2020	2021	2022	2023	2024
Bestuur / management	8,78	7,95	8,30	8,10	8,10
Onderwijzend personeel	95,88	104,65	103,18	106,55	96,97
Ondersteunend personeel	9,98	9,75	22,20	16,63	15,88
Totaal	114,65	122,35	133,68	120,95	125,57

In samenhang met de verwachte groei in leerlingaantallen wordt voor de komende jaren een toename in FTE aan onderwijzend personeel voorzien. De omvang van het ondersteunend personeel neemt toe door de extra inzet t.l.v. de NPO-middelen.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

In € 1.000	Rek.	Begr.	Rek	Begroting			Verschil	Verschil
	2020	2021	2021	2022	2023	2024	T.o.v. Begroting	T.o.v. Rek. 2020
BATEN								
Rijksbijdragen	10.840	11.008	12.514	12.724	12.500	11.776	1.506	1.674
Rijksbijdragen incidenteel				-500				
Overige overheidsbijdragen	29	26	29	30	30	30	3	0
Overige baten	214	147	183	193	168	169	36	-31
TOTAAL BATEN	11.083	11.181	12.726	12.447	12.698	11.975	1.545	1.643
LASTEN								
Personeel	9.064	9.014	9.198	10.396	10.357	9.712	184	134
Afschrijvingen	306	326	324	340	340	340	-2	18
Huisvesting	890	774	929	919	915	891	155	39
Overige lasten	892	881	1.194	1.076	1.081	1.027	313	302
TOTAAL LASTEN	11.152	10.995	11.645	12.731	12.693	11.970	650	493
SALDO								
Saldo baten en lasten	-69	186	1.081	-284	5	5	895	1.150
Saldo financiële baten en lasten	10	-4	-4	-5	-5	-5	0	-14
TOTAAL RESULTAAT	-59	182	1.077	-289	0	0	895	1.136

Ten opzichte van de begroting 2021 is het rekeningsaldo € 895.000 voordeliger. Een belangrijke oorzaak is de onderbesteding van de middelen die in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs zijn uitgekeerd. Het totaal daarvan bedraagt voor 2021 ca € 686.000 - inclusief de subsidies voor de Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's. Een deel van de NPO-subsidie is besteed aan investeringen (totaal € 170.000) die worden afgeschreven, door de moeilijke arbeidsmarkt bleek het lastig om direct extra personeel op de extra subsidies aan te trekken. Daarom is een deel van het exploitatieresultaat - € 306.000 - gestort in de bestemmingsreserve NPO. Dit overschot zal in de latere jaren worden besteed.

Analyse op hoofdlijnen van het resultaat en conclusies voor het meerjarig perspectief.

Rijksvergoeding

T.o.v. begroting 2021 – hogere baten € 1.506.000

NPO subsidie was niet begroot	€ 546.000
Subsidies IOP en EHK waren niet begroot	€ 400.000
Groeibekostiging was niet begroot	€ 280.000
Definitieve vaststelling Rijksvergoeding 20/21	€ 220.000
Totaal	€1.506.000

T.o.v. jaarrekening 2020 – hogere baten € 1.674.000

De oorzaken van de hogere baten in 2021 ten opzichte van het voorgaand kalenderjaar zijn vergelijkbaar met de oorzaken van de afwijkingen ten opzichte van de begroting 2021.

De NPO subsidie heeft een looptijd tot 1 augustus 2023, de subsidies Extra Handen voor de Klas (EHK) en Inhaal- en OndersteuningsProgramma (IOP) zijn incidenteel voor 2021 toegekend. De conclusie die hieruit volgt is dat de extra baten geen structurele effecten hebben voor de volgende jaren. De ontvangen groeibekostiging is afhankelijk van de ontwikkeling van het leerlingaantal.

Overige baten

De overige baten 2021 liggen in de lijn met de begroting en de jaarrekening 2020. In de meerjarenraming is de omvang van de begrote overige baten vergelijkbaar.

Personele lasten

T.o.v. begroting 2021 – hogere lasten € 184.000

De loonkosten – gesaldeerd met de ontvangen vergoedingen vervangingsfonds en UWV – zijn ten opzichte van de begroting € 407.000 hoger dan begroot. Oorzaken zijn de in 2021 nieuw afgesloten cao en de hogere inzet van formatie om de NPO plannen, Inhaal- en ondersteuningsprogramma en Extra Handen voor de Klas programma's te kunnen realiseren. De hogere loonkosten zullen doorwerken naar 2022 en 2023, medewerkers op de genoemde programma's hebben zoveel mogelijk een benoeming voor bepaalde tijd gekregen. Naar verwachting zal de toename van het aantal leerlingen formatieruimte bieden voor deze categorie medewerkers. Daardoor ontstaan op de langere termijn naar verwachting geen risico's op bovenformatieve formatie.

Onder de overige personele lasten was in de begroting met inhuur van bestuursondersteuning en medewerkers bestuursbureau rekening gehouden. Omdat de kosten zijn verantwoord onder de overige lasten zijn de overige personele lasten € 223.000 lager dan begroot. In de meerjarenraming is rekening gehouden met de kosten van inhuur van de externe medewerkers bestuursbureau.

T.o.v. jaarrekening 2020 – hogere lasten € 134.000

De loonkosten – gesaldeerd met de vergoedingen vervanging en UWV – waren in 2021 nagenoeg gelijk aan de loonkosten 2020. Per 1 augustus 2020 hebben interventies plaatsgevonden in de formatie waardoor na 1 augustus de loonkosten zijn gedaald. Dit heeft doorgewerkt naar 2021.

In 2021 werd meer geld besteed aan scholing (€ 70.000) en andere personele lasten waardoor de totale personele lasten enigszins hoger waren dan in 2020.

Huisvesting

T.o.v. begroting 2021 – hogere lasten € 155.000

- Hogere kosten dagelijks onderhoud: € 55.000. Waarschijnlijk is dit een gevolg van het in 2020 en 2021 beperkt uitgevoerd groot onderhoud – dat gebaseerd was op de kritische situatie met betrekking tot de liquiditeit.

Het onderhoudsbeheer – zowel dagelijks als groot onderhoud – is met ingang van 2022 bij een andere partij ondergebracht. Naar verwachting zal dat een betere sturing op de onderhoudskosten tot gevolg hebben.

- Hogere schoonmaakkosten: € 47.000 als gevolg van de Covid pandemie.
- De dotatie aan de voorziening groot onderhoud moest met € 18.000 worden aangepast.
- De bijdrage aan de VVE De Kring was niet begroot - € 15.000.

T.o.v. jaarrekening 2020 – hogere lasten € 39.000

De uitgaven in 2021 zijn redelijk vergelijkbaar met 2020, de hogere dotatie aan de voorziening groot onderhoud in 2021 veroorzaakte de hogere last in 2021.

In de meerjarenraming worden de huisvestingslasten gebaseerd op de door de onderhoudsbeheerder geraamde lasten. Daarmee zal ook meerjarig een nauwkeuriger raming van de lasten mogelijk zijn.

Overige lasten

T.o.v. begroting 2021 – hogere lasten € 313.000

De overschrijding op de begrote overige lasten hangt voor een belangrijk deel samen met de onderschrijding op de overige personele lasten ad € 223.000. De kosten van de externe inhuur – ook de externe inhuur op het bestuursbureau – veroorzaken de overschrijding ten opzichte van de begroting. Niet begroot waren de kosten inhuur interim bestuurder en de interim medewerker kwaliteitszorg.

T.o.v. jaarrekening 2020 – hogere lasten € 302.000

De verklaring voor de hogere lasten ten opzichte van de jaarrekening 2020 is gelijk aan de verklaring voor de afwijking ten opzichte van de begroting 2021.

De conclusie die hieruit volgt is dat de overige lasten zich min of meer conform de begroting ontwikkelen. Ook in meerjarig perspectief blijft het beeld stabiel.

Balans in meerjarig perspectief

<i>Realisatie in € 1.000</i>	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1.700	1.959	2.098	1.877	1.812
Totaal vaste activa	1.700	1.959	2.098	1.877	1.812
Vlottende activa					
Vorderingen	748	590	90	90	90
Liquide middelen	674	2.012	2.172	2.481	2.634
Totaal vlottende activa	1.422	2.602	2.262	2.571	2.724
TOTAAL ACTIVA	3.122	4.561	4.360	4.448	4.536
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	752	1.489	1.350	1.506	1.506
Bestemmingsreserves	125	466	316	160	160
Totaal eigen vermogen	877	1.955	1.666	1.666	1.666
Voorzieningen	823	1.009	1.109	1.209	1.309
Langlopende schulden	350	338	326	314	302
Kortlopende schulden	1.072	1.259	1.259	1.259	1.259
TOTAAL PASSIVA	3.122	4.561	4.360	4.448	4.536

De geprognosticeerde ontwikkeling van de balans 2022 – 2024 is ten opzichte van de goedgekeurde begroting 2022 aangepast naar aanleiding van de werkelijke balans per 31 december 2021. In de balansprognose per 31 december 2022 is de afboeking van de zgn. eeuwigdurende vordering ten laste van de algemene reserve op het ministerie van OCW ad € 500.000 verwerkt. De exploitatieresultaten blijven de komende jaren naar verwachting budgettair neutraal, het eigen vermogen muteert daarom niet. De bestemmingsreserves nemen af doordat de eind 2021 gevormde bestemmingsreserve NPO in 2022 en 2023 wordt besteed.



CBS De Uilenburcht

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Signalering
Solvabiliteit 2	54%	65%	64%	65%	66%	Ondergrens: <30%
Liquiditeit	1,3	2,1	1,8	2,0	2,2	Ondergrens: <1,00
Rentabiliteit	-0,5%	9,1%	1,6%	0,0%	0,0%	3-jarig <0 2-jarig <5% 1 jarig <10%
Weerstands- vermogen	8%	15%	13%	13%	14%	< 15%

Met ingang van 2021 zijn uitsluitend nog de waarden solvabiliteit 2 en liquiditeit opgenomen in het toezichtkader van de onderwijsinspectie.

Solvabiliteit 2 (inclusief voorzieningen)

Berekening: (eigen vermogen + voorzieningen)/ balanstotaal.

Volgens de goedgekeurde begroting 2022 en bijbehorende meerjarenraming blijft de solvabiliteit in meerjarig perspectief gezond.

Liquiditeit (current ratio)

Berekening: vlottende activa/ kortlopende schulden.

Het kengetal liquiditeit geeft aan of er al dan niet voldoende geld beschikbaar is om aan de direct opeisbare betalingsverplichtingen te kunnen voldoen. Meerjarig blijft de liquiditeit ruimschoots boven de signaleringswaarde.

Rentabiliteit

Berekening: exploitatieresultaat/ totale baten.

De waarde van dit kengetal geeft de verhouding aan tussen het exploitatieresultaat en de baten. Omdat het exploitatieresultaat positief is, is de waarde van dit kengetal ook positief. De komende jaren staan in het teken van tenminste budgettair neutrale exploitatieresultaten.

Weerstandsvermogen

Berekening: eigen vermogen/ totale baten.

Zoals de omschrijving van dit kengetal duidt, geeft de waarde hiervan aan in welke mate De Oorsprong in staat is onvoorziene tegenvallers te kunnen opvangen. De waarde van dit kengetal blijft de komende jaren ruimschoots boven de door De Oorsprong gehanteerde ondergrens.

3.4 Mogelijk bovenmatig publiek vermogen

Medio 2020 is door het ministerie van OCW een nieuw kengetal geïntroduceerd dat een indicatie geeft van de beschikking over mogelijk bovenmatig publiek vermogen. Landelijk gezien is er meer geld in de reserves van scholen beschikbaar dan noodzakelijk wordt geacht voor een goede bedrijfsvoering en waarborging van de continuïteit. De PO-Raad heeft kritisch op de onderbouwing door OCW van het kengetal gereageerd en komt met een afwijkende waarde. Volgens de PO-Raad houdt OCW te weinig rekening met toekomstige ontwikkelingen en is de mate waarin de materiële vaste activa meewegen in de berekening van het kengetal niet representatief.

In onderstaande tabel zijn beide kengetallen – per 31 december 2021 – weergegeven.

Mogelijk bovenmatig vermogen per 31-12-2021

	OCW	PO-Raad
Publiek vermogen per 31-12-2021	€ 1.830.000	€ 1.830.000
Signaleringswaarde	€ 2.481.000	€ 4.406.000
Bovenmatig vermogen	N.v.t.	n.v.t.

Stichting De Oorsprong beschikt ultimo 2021 NIET over mogelijk bovenmatig vermogen. Volgens OCW zou het eigen vermogen (publiek) € 2.481.000 mogen bedragen, volgens de benadering van de PO-Raad € 4.406.000. Een verschil van € 1.925.000.

3.5 Overige aandachtsgebieden met betrekking tot de continuïteit

Financiële continuïteit:

- De liquiditeitsproblemen in 2020 zijn voorlopig afgedekt door het overeenkomen van een rekening-courant krediet ad € 500.000 met het Ministerie van Financiën waarvoor het Ministerie van OCW garant staat. Ook in 2022 is dit 'vangnet' nog beschikbaar, maar wij zullen naar verwachting geen beroep hoeven doen op de kredietfaciliteit. Deze verwachting is gebaseerd op de in paragraaf 3.3 toegelichte ontwikkeling van de financiële continuïteit.
- Het verplicht afboeken per 31 december 2022 van de eeuwigdurende vordering op OCW ad € 500.000 leidt ook niet tot een onverantwoorde afname van de financiële continuïteit. Wel heeft stichting De Oorsprong zich aangesloten bij de schoolbesturen die formeel bezwaar hebben gemaakt tegen deze verplichte afboeking. Afhankelijk van de resultaten van het ingediende bezwaar zou de vermogenspositie dus € 500.000 hoger kunnen zijn dan nu in de meerjarenbalans is gepresenteerd.
- De eerder aangekondigde verplichte herwaardering van de voorziening groot onderhoud naar het componentenstelsel per 31 december 2022 is uitgesteld. Waarschijnlijk zal een tussenvariant voor de onderwijssector in het leven worden geroepen. Daardoor zal de impact van de aanpassing van de waarderingsgrondslag van de onderhoudsvoorziening minder sterk zijn dan in de eerder aangekondigde variant. In afwachting van de definitieve richtlijnen vanuit het ministerie van OCW is in de meerjarenraming nog geen rekening gehouden met een eventuele aanpassing van de waarderingsgrondslag van de onderhoudsvoorziening.

Ontwikkelingen m.b.t. huisvesting

In december 2021 heeft de gemeenteraad van de gemeente Utrechtse Heuvelrug besloten garant te staan voor de financiering van de noodhuisvesting van De Uilenburcht. Het besluit van de gemeenteraad houdt verband met de partiële doordecentralisatie van deze noodhuisvesting.

De garantstelling betreft een geldlening van € 437.000 met een looptijd van 15 jaar. De rente en aflossing worden door de gemeente aan stichting De Oorsprong vergoed. De geldverstrekker is het Ministerie van Financiën - het ministerie van OCW staat garant voor die lening richting het Ministerie van Financiën. De gemeente staat garant richting OCW. De noodlokalen zullen in de zomervakantie 2022 worden geplaatst. In de meerjarenbegroting en balans is met deze investering en geldlening geen rekening gehouden, het spreekt voor zich dat de financiële kengetallen door deze transactie zullen worden beïnvloed.

3. Bijlagen

Bijlage 1: Jaarverslag Toezichthoudend Bestuur

Het Toezichthoudend Bestuur (TB) maakt onderdeel uit van het voltallig bestuur (zgn. one tier board) van de stichting, bestaande uit Uitvoerend en Toezichthoudend Bestuurders.

Het Toezichthoudend Bestuur heeft de volgende taken:

- Toezicht houden (goedkeuring, monitoring en uitvoering van beleid) op de thema's: strategievorming, operationalisering beleid, kwaliteit van onderwijs, relatie met interne en externe stakeholders, bedrijfsvoering en realisatie doelstelling.
- Goedkeuren van de begroting, meerjarenraming, jaarverslagen en het strategisch beleidsplan.
- Adviseren aan en fungeren als sparringpartner van Uitvoerend Bestuurder (UB).
- Werkgeversrol ten aanzien van Uitvoerend Bestuurder.

Zoals beschreven in het governance handboek is in het toezicht gebruik gemaakt van de voortgangsrapportage (MARAP 3 x per jaar), het jaarverslag, de rapportage van de bevindingen van de inspectie, de bevindingen tijdens de schoolbezoeken en de bevraging van de Uitvoerend Bestuurder.

In dit verslagjaar bestaat het TB uit vijf leden. Mede in het kader van het vertrek van twee bestuursleden aan het eind van het vorig kalenderjaar zijn de portefeuilles onderwijskwaliteit, financiën & ICT, huisvesting en personeel en de rollen van de TB-leden opnieuw verdeeld.

Verder wordt dit jaar gekenmerkt door de discontinuïteit in de waarneming van de taken van de Uitvoerend Bestuurder wegens ziekte van de UB en het voeren van toezicht op afstand vanwege Corona. Tijdens de ziekte is de taak van de UB waargenomen door de interim bestuurder Eric Rietkerk. De inzet van Eric Rietkerk was wat tijd betreft beperkt, waardoor hij heeft zorggedragen voor de continuïteit en op een beperkt aantal thema's actief gestuurd heeft. Daarnaast is er een kwaliteitsfunctionaris ingezet en hebben de directeuren en het stafbureau veel uitvoerende taken opgepakt.

Sinds de oprichting van de stichting, met ingang 2019, ontvangt het Toezichthoudend Bestuur conform vigerende wet & regelgeving (WNT, stichtingsstatuten), richtlijnen van de 'markt' (VTOI) en proportionaliteit (benchmark) een bezoldiging. In de jaarrekening is een overzicht opgenomen van de uitgekeerde vergoedingen. Jaarlijkse controle op tegenstrijdige belangen in (neven)functies van bestuurders heeft geen onregelmatigheden aangetoond.

Het Toezichthoudend Bestuur heeft d.d. juni 2021 de jaarrekening over boekjaar 2020 goedgekeurd, zodat deze door het Uitvoerend Bestuur kon worden vastgesteld. Tevens zag het Toezichthoudend Bestuur dat de wettelijke voorschriften werden nageleefd en dat de verwerving en besteding van middelen op rechtmatige en doelmatige wijze geschiedde.

Het Toezichthoudend Bestuur heeft de opdracht voor de controle van de jaarrekening opgedragen aan een externe accountant. Van Ree Accountants.

De agenda in het verslagjaar werd gedomineerd door:

- Toezien op realiseren taakstellende begroting.

Gezien de moeilijke financiële positie in het vorige boekjaar wordt er extra intensief toezicht gehouden op de financiën. De resultaten van 2021 zijn positief.

Specifiek vraagt het TB om goed zicht te houden op de inzet van de incidentele middelen (NPO-gelden), zodat we voorkomen dat deze structureel ingezet gaan worden. Er is gekozen om deze middelen als afzonderlijke post te oormerken.

- Toezien op realiseren van op orde krijgen van algemene bedrijfsvoering processen en financiële controle.

Het TB adviseert om over te gaan naar een nieuw administratiekantoor om daarmee betere gegevens over de bedrijfsvoering te krijgen. In de tweede helft van het jaar is de overgang naar het nieuwe administratiekantoor gerealiseerd.

- Huisvestingsprojecten.

In de gemeente Wijk bij Duurstede is in het IHP opgenomen dat er nieuwbouw voor De Wegwijzer komt op de hoofdlocatie. In de gemeente Utrechtse Heuvelrug wordt toestemming gegeven voor het realiseren van en bekostiging door de gemeente van een aantal noodlokalen voor de Uilenburcht. TB is nauw betrokken geweest bij deze processen.

- Onderwijskwaliteit.

Het TB vraagt om meer gegevens over de onderwijskwaliteit, om daarmee beter toezicht hierop te kunnen houden. Het TB heeft gevraagd om meer aandacht voor de kwaliteitszorg. Het TB is tevreden met de inzet van de kwaliteitsfunctionaris en de resultaten van de stuurgroep kwaliteit. Dit heeft geresulteerd in een kwaliteitskader voor De Oorsprong. Ook zijn de Maraps op het gebied van de onderwijskwaliteit veel inhoudelijker geworden.

- Identiteit.

In het DT is tijdens de tweedaagse het thema identiteit opnieuw besproken. Twee TB leden, die aanwezig waren bij een gedeelte van de tweedaagse, hebben de eerste uitkomsten hiervan gedeeld en besproken in het TB. Volgend jaar zal dit gebruikt worden om de identiteit van De Oorsprong te herijken.

- Continuïteit van onderwijs tijdens Corona lockdown.

Het TB heeft de ontwikkelingen nauw gevolgd en is onder de indruk van de wijze waarop op korte termijn het onderwijs op afstand is gerealiseerd door de directie en hun teams.



Bijlage 2: Jaarverslag GMR 2020-2021

Vergaderdata 2020-2021

In dit schooljaar heeft de GMR zes keer vergaderd. Helaas was het niet mogelijk vanwege de coronapandemie om de bijeenkomsten fysiek te houden. Het via TEAMS vergaderen is een mooie oplossing, maar heeft z'n beperkingen.

Besproken onderwerpen

- Financiële positie De Oorsprong
- Begroting 2021 en de tussentijdse softcloses
- GMR-reglement en het GMR-huishoudelijk reglement
- Personeelsbeleid (o.a. werving nieuwe personeelsleden; binden en boeien)
- Financiën, realisatie begroting
- Bestuursformatieplan 2021-2022
- Vervanging Uitvoerend Bestuurder
- Communicatie bestuur -> GMR
- Structuur GMR (o.a. rol voorzitter)
- Huisvesting diverse scholen

Scholing

Dit jaar heeft de GMR scholing gevolgd, verzorgd door Nijkamp Consult. Op twee bijeenkomsten zijn de volgende thema's behandeld:

- Informatieverschaffing;
- In Google-drive opslaan van bestanden e.d., waardoor GMR-leden op ieder gewenst moment bij documenten e.d. kunnen komen;
- Jaarkalender;
- Agenda. In de agenda wordt aangegeven wat de status is van elk onderwerp: ter kennisname, ter advies of ter instemming.;
- Normaliseren overleg;
- Voorzitterschap;
- Informatierecht GMR;
- Governance driehoek;
- Informatiebehoefte TB (in overleg met GMR);
- Informatiebehoefte GMR (in overleg met TB);
- Thematisch overleg GMR en UB/TB.

In januari '21 hebben een twintigtal mr-leden online de cursus Medezeggenschap gevolgd.

Samenstelling GMR

Op de laatste GMR-vergadering is afscheid genomen van een zevental leden. Deels is dit het gevolg van het aflopen van hun zittingstermijn. In één geval heeft het te maken met een jaar verlof dat de betrokken persoon opneemt.

Het zoeken en vinden van nieuwe GMR-leden gaat niet altijd even soepel. Dit wordt een aandachtspunt in het nieuwe schooljaar.

Planning 2021-2022

De volgende vergaderdata zijn afgesproken

- Dinsdag 12 okt
- Dinsdag 30 nov.
- Dinsdag 1 febr.
- Dinsdag 19 april
- Dinsdag 17 mei
- Dinsdag 28 juni



Wijk bij Duurstede



De Sterrenboog

Doom



de wijngaard



Driebergen-Rijsenburg

