

De Oorsprong

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

JAARVERSLAG 2022



Voorwoord

Met dit bestuursverslag sluiten wij de periode van het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 “Ruimte, Richting en Resultaat” af. De doelen uit deze periode zijn geëvalueerd en in dit verslag opgenomen in de groene kaders. Enkele niet gerealiseerde doelen zijn overgenomen door de doelstellingen van het nieuwe Koersplan 2023-2027 “Worden wie je bent – Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong”.



Het jaar 2022 is bij De Oorsprong kort samen te vatten in “werken aan herstel”.

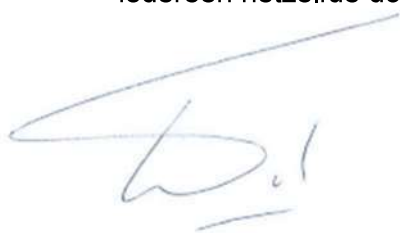
In de eerste plaats is er gewerkt aan het herstel van de kwaliteit van onderwijs binnen de stichting. Naar aanleiding van het inspectierapport is een plan van aanpak opgesteld, waarin alle verbeterpunten uit het rapport zijn opgenomen. Door alle geledingen is dit opgepakt en is er hard gewerkt aan daadwerkelijke verbeteringen. Niet alleen door mooie plannen op papier te zetten, maar juist door het direct in de praktijk te brengen. Op alle scholen zijn de resultaten hiervan zichtbaar geworden.

In de tweede plaats is aan het herstel van de strategische doelen gewerkt. Een uitvoerig proces, waarbij alle gremia een rol hebben gespeeld, heeft uiteindelijk geresulteerd in een nieuw Koersplan voor de periode 2023-2027. Met genoeg denken we terug aan inspirerende bijeenkomsten, zoals de studiedag met alle personeelsleden, de tweedaagse van de directeuren, de thema-avonden, de stakeholders bijeenkomst en uiteraard de sessie met de leerlingen in het gemeentehuis in Doorn. Kinderen zijn uitstekend in staat hun mening onder woorden te brengen en hebben daarmee een inhoudelijke bijdrage geleverd aan ons nieuwe Koersplan.

Ten derde is een begin gemaakt met het herstel van het personeelsbeleid. In een tijd met personeelstekorten in het onderwijs is het van het grootste belang personeelsleden te binden, te boeien en te behouden. Dankzij de inzet van veel mensen zijn we erin geslaagd de formatie rond te krijgen en de meeste vacatures te vervullen. Tegelijkertijd hebben we opnieuw gemerkt dat het erg lastig is vacatures die in de loop van het schooljaar ontstaan op een goede manier in te vullen. In het nieuwe Koersplan is ervoor gekozen personeel en goed werkgeverschap als een van de vier thema's te benoemen.

In de vierde plaats is er verder gewerkt aan het herstel van de financiële positie van De Oorsprong. De lijn uit de voorafgaande jaren is voortgezet, er is verantwoord financieel beleid gevoerd, waardoor de huidige positie van De Oorsprong gezond genoemd kan worden.

Tot slot heeft het afgelopen jaar in het teken gestaan van herstel van vertrouwen. Het onderlinge vertrouwen had in de turbulente fase van De Oorsprong een flinke deuk opgelopen. Gelukkig kunnen we nu vaststellen dat het vertrouwen tussen de verschillende geledingen sterk is verbeterd. Er is sprake van een positieve en constructieve sfeer, die terug te vinden is bij alle ontmoetingen, zowel formeel als informeel. Het gevoel van saamhorigheid overheerst, waarbij iedereen hetzelfde doel voor ogen heeft: kwalitatief hoogwaardig onderwijs voor alle kinderen!



Bert Tuk
Uitvoerend Bestuurder a.i.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Hoofdstuk 1: Het schoolbestuur	4
1.1 Organisatie	4
1.2 Profiel	7
1.3 Dialoog	10
Hoofdstuk 2: Verantwoording beleid	13
2.1 Onderwijs & kwaliteit	13
2.2 Personeel & professionalisering	17
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	25
2.4 Financieel beleid	26
2.5 Risico's en risicobeheersing	27
Hoofdstuk 3: Continuïteitsparagraaf	30
3.1 Leerlingaantallen en formatie	30
3.2 Staat van baten en lasten en balans	30
3.3 Financiële positie	33
3.4 Mogelijk bovenmatig publiek vermogen	34
3.5 Overige aandachtsgebieden met betrekking tot de continuïteit	35
Bijlage 1: Jaarverslag Toezichhoudend Bestuur	36
Bijlage 2: Jaarverslag GMR augustus 2021 - december 2022	39



Hoofdstuk 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

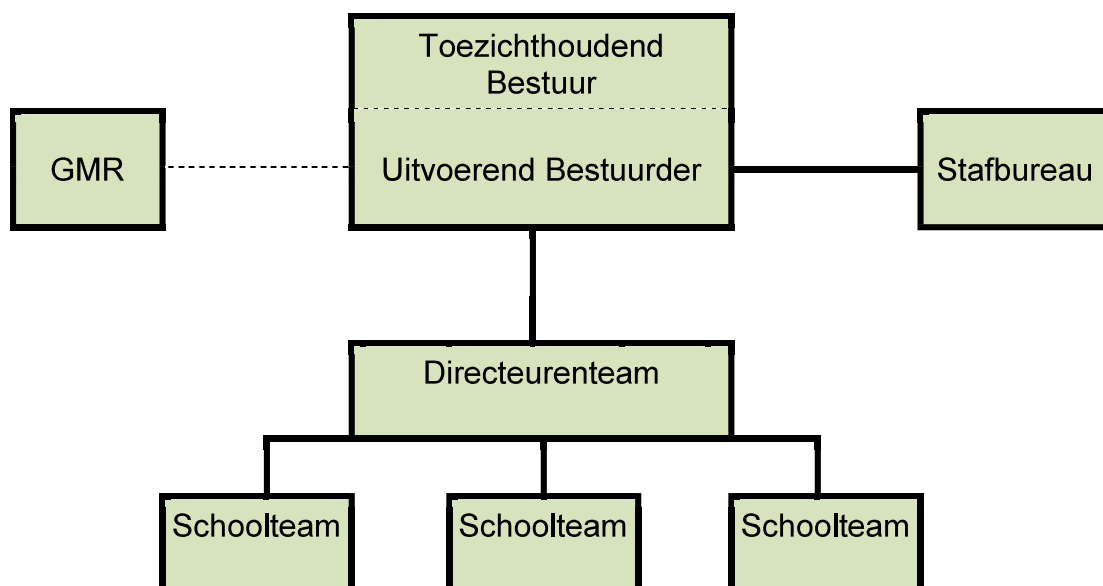
Overzicht scholen

Brin	Naam	Website	Directeur
08VG	CJS De Kring	www.dekringdriebergen.nl	Edo Giel
09TJ	CBS De Zonheuvel	www.dezonheuvel.nl	Hester van Halteren
10MV	CBS De Uilenburcht	www.uilenburcht.nl	Christiaan de Jong
11MZ	CBS De Wegwijzer	www.wegwijzer-wbd.nl	Aart Molendijk
12HM	CBS De Regenboog	www.regenboogwbd.nl	Rianne Stoel-Pennewaard
12HN	CBS De Sterrenboog	www.desterrenboogdoorn.nl	Wilma Monincx
12QD	CBS De Wijngaard	www.dewijngaarddoorn.nl	Albert Jan Veldhuizen

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. Wij zijn niet afgeweken van de richtlijnen zoals die zijn opgenomen in de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs.

Horizontale verantwoording

Wij publiceren ons jaarverslag op onze website en brengen deze ook zoveel mogelijk actief onder de aandacht van ouders, leveranciers, samenwerkingspartners e.d. Wij zijn trots op wat we hebben bereikt en delen die informatie graag ook met andere partijen dan alleen (verplicht) het Ministerie van OCW.

Functiescheiding

Het Governancehandboek 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 Governancehandboek gereviseerd door het Toezichthoudend Bestuur onder begeleiding van een extern adviseur. In 2022 heeft een zelfevaluatie van het Toezichthoudend Bestuur plaatsgevonden.

Bestuur en toezichthouders

In 2022 is Marcel Methorst per 1 juli uitgetreden als lid van het toezichthoudend bestuur. Alexandra Lourens en Suzanne Pepping zijn toegetreden. Rita Tieleman is uitgetreden per 1 januari 2023.

Toezichthoudend Bestuur			
Naam	Functie	Primaire functie	Nevenfunctie
Marcel Methorst	Penningmeester TB (tot 1 juli 2022)	Vennoot/mede-eigenaar Purple Bridge BV Mede-eigenaar Blue Pillar BV	N.v.t.
Joel van der Beek	Secretaris TB	Directeur/eigenaar EconoVision (per 17-8-2022 is dit een nevenfunctie geworden) Adviseur Buisleidingstransport bij Rijkswaterstaat (per 17-9-2022)	<ul style="list-style-type: none"> ● 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)

			<ul style="list-style-type: none"> • Lid stuurgroep Kerk & Vluchteling Leersum (onbezoldigd)
Johan Berghuis	Voorzitter TB	Gepensioneerd	N.v.t.
Anke Visser	Lid TB	Sectordirecteur Zorg, Welzijn & Sport bij het Graafschap College	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurslid bij de Stichting Vrienden van het Slingeland ziekenhuis (onbezoldigd) • Voorzitter Technische Commissie ckv Dalto (onbezoldigd)
Rita Tieleman	Lid TB (tot 1 januari 2023)	Docent Nederlands bij Yuverta Amersfoort	
Alexandra Lourens	Lid TB (per 1 augustus 2022)	Hoofd Arbodienst Rabobank	Voorzitter Kerkenraad Protestantse Wijkgemeente Amerongen (onbezoldigd)
Suzanne Pepping	Lid TB (per 1 augustus 2022)	Eigenaar Lelieproject	Voorzitter Stichting Michaël Derkse Foundation tot 30-9-2022 (Onbezoldigd)
Uitvoerend Bestuur			
Ariëne Esser	Uitvoerend Bestuurder (15-03-2020 tot heden)	N.v.t.	N.v.t.
Eric Rietkerk	Uitvoerend Bestuurder a.i. (15-03-2021 tot 15-01-2022)	Bestuurder CKC Drenthe (vanaf augustus 2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter RvT Onderwijscentrum Leijpark • Birkman consultant
Bert Tuk	Uitvoerend bestuurder a.i. (15-01-22 tot heden)	Uitvoerend bestuurder a.i. De Oorsprong	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter RvT Cavent tot 01-01-23 (bezoldigd) • Lid RvT Bibliotheek Hoeksche Waard vanaf 01-09-22 (onbezoldigd)

Als bijlage 1 bij dit verslag is het verslag van het Toezichthoudend Bestuur opgenomen m.b.t. 2022.

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.

In 2022 is een aanzet gedaan tot wijziging van de organisatiestructuur van de GMR, welke is geëffectueerd per 1 februari 2023. Om de slagvaardigheid en de professionaliteit van de GMR te vergroten heeft men de directe verbinding met de scholen losgelaten en is er een GMR bestaande uit 4 ouderleden, gekozen door de ouderleden van de mr'en van de scholen en 4 personeelsleden, gekozen door de personeelsleden van de mr'en van de scholen.

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 bovenschoolse werkzaamheden verricht.

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

Als bijlage 2 bij dit verslag is het Jaarverslag 2021-2022 van de GMR opgenomen.

Uitvoerend bestuur

In maart 2021 werd duidelijk dat Ariëne Esser, Uitvoerend Bestuurder, haar functie wegens ziekte niet langer kon vervullen. Eric Rietkerk werd bereid gevonden de zaken voorlopig waar te nemen, waarna de heer Bert Tuk per 15 januari 2022 is aangetreden als Uitvoerend Bestuurder a.i.

Organisatie: 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. *Gerealiseerd.*
- 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’. *Mee gestart.*
- De governance is uitgewerkt in een handboek, waarmee bestuurlijke en directietaken helder zijn. *Gerealiseerd.*
- We gaan sturen op kengetallen, verbeterd inzicht door dashboards en een verbeterd kennisniveau om de financiën meerjarig in balans en in control te hebben. *Gerealiseerd.*
- 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. *Gerealiseerd.*
- Het directieteam “nieuwe stijl” heeft zicht en grip op de totale organisatie en werkt vanuit voorbeeldige gezamenlijkheid aan de uitwerking van de strategische doelen. *Gerealiseerd.*
- Om uitwisseling van kennis en kwaliteiten te faciliteren worden netwerkdagen georganiseerd, mobiliteit actief bevorderd en een expertisedatabank opgezet. *Gerealiseerd.*

1.2 Profiel

Inleiding

Met een groot aantal betrokkenen binnen onze stichting hebben we in 2022 nagedacht over onze toekomst. Met medewerkers, toezichthouders, leden van (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden, bestuur, directeuren, externe stakeholders, ouders en leerlingen hebben we samen in meerdere bijeenkomsten een nieuwe koers uitgestippeld. Al deze

waardevolle bijdragen hebben wij verwerkt in de ambities en doelen waar we in de periode 2023-2027 aan werken. Deze ambities en doelen zijn vastgelegd in ons nieuwe Koersplan.

Onze kernwaarden zijn de bouwstenen voor dit nieuwe Koersplan: Verbinding in vertrouwen en veelzijdigheid. Deze kernwaarden zijn wat ons als De Oorsprong drijft. Ze bieden ruimte voor groei.

Wij weten dat de wereld verandert en dat we geen vier jaar vooruit kunnen kijken. Daarom is er de mogelijkheid om onze plannen gaandeweg aan te passen als de omstandigheden daar om vragen. Flexibel anticiperen op ontwikkelingen in de samenleving, zoals wij dat de afgelopen jaren ook hebben gedaan. Altijd met de blik op de toekomst, met als uiteindelijk doel: Worden wie je bent – Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong.

Bij De Oorsprong geven wij kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Interne samenwerking tussen onze scholen is een krachtig kenmerk van De Oorsprong. Wij zijn loyaal naar elkaar en voelen ons verbonden, als scholen, stafbureau en bestuur. Het nieuwe Koersplan is een plan waarin de hoofdlijnen zijn vastgelegd, die verder geconcretiseerd en uitgewerkt worden in de (school)(jaar)plannen en andere documenten.

Op de scholen van De Oorsprong krijgen onze leerlingen de kans zich optimaal te ontwikkelen, te leren, te ontdekken, te groeien. Te worden wie je bent, in de basis, vanuit je eigen oorsprong. Het is in het belang van al onze leerlingen dat wij daarbij kijken naar de effecten op de langere termijn. Bij alle besluiten die wij nemen hebben we deze kinderen voor ogen. En vragen wij ons af: is dit goed voor hen? Dat doen wij door hard te werken en plezier te hebben met elkaar. En ons te verbinden met datgene wat er nodig is om ons doel te bereiken.

Identiteit – dit zijn wij

De Oorsprong is een christelijke stichting voor basisonderwijs. Wij werken aan een betekenisvolle en waardevolle samenleving. Wij halen inspiratie uit christelijke waarden en normen en leven deze voor.

Wij:

- tonen waardering en respect voor onze medemensen en onze omgeving
- behandelen anderen zoals we zelf behandeld willen worden
- doen wat we beloven
- laten anderen in hun waarde en oordelen of veroordelen niet
- spreken met eerbied en weten wat we zeggen

Bij De Oorsprong gebruiken wij verhalen rond en uit de Bijbel als inspiratie voor het gesprek over waarden en normen. Samen werken wij aan een veilige leefomgeving met oog voor de wereld om ons heen. Er is ruimte voor verschillen in geloofsbeleving voor zowel ouders/verzorgers als collega's. Ouders/verzorgers en medewerkers die geen christelijke achtergrond hebben zijn van harte welkom op onze scholen, met respect voor onze uitgangspunten en gewoonten.

Missie – hier staan we voor

Wij voorzien kinderen in het hier en nu vanuit christelijke waarden en normen van houding, kennis en vaardigheden ter voorbereiding op hun volwassen leven in de toekomst.

Visie – hier gaan we voor

De Oorsprong is een christelijke onderwijsorganisatie die veelzijdig is en ruimte geeft aan groot en klein. Wij werken aan en in een schoolklimaat met respect en tolerantie voor de (geloofs-)overtuiging en mening van de ander. Op deze manier leren kinderen (nu en later) een positieve bijdrage te leveren aan een samenleving waarin iedereen meetelt en zich gezien, geaccepteerd en gerespecteerd weet.

De scholen van De Oorsprong bieden een rijke, stimulerende en verbindende omgeving. Wij hebben geloof en vertrouwen in de kinderen en bieden ze individuele uitdaging en ondersteuning. Het onderwijs op de verschillende scholen is zo ingericht dat al onze leerlingen, ongeacht hun ontwikkelingsniveau of individuele kwaliteiten, zich kunnen verrijken. Wij bieden

een sociaal en fysiek veilig opvoedingsklimaat, waarbinnen iedereen zich prettig kan voelen en zichzelf mag zijn. Pestgedrag tolereren wij niet. Slachtoffers, pesters en omstanders worden gehoord en gezien om pesten aan te pakken en proberen te voorkomen. Onze scholen zijn een ontmoetingsplaats voor leerlingen en ouders en nemen daarmee een verbindende plaats in binnen de samenleving. Leerkrachten hebben een voorbeeldfunctie en stimuleren leerlingen om respectvol met elkaar om te gaan.

Identiteit: Doelen voor 2019-2023:

- Er wordt een identiteitsdocument ontwikkeld dat als uitwerking van de grondslag vastgesteld gaat worden, bedoeld als richtinggevend en toelichtend in toelatings- en aannamebeleid. *Is opgenomen in Koersplan 23-27.*
- De door de identiteitscommissie (2018) aangereikte adviezen worden beleidsmatig en gefaseerd geïmplementeerd in deze planperiode. Dit resulteert in zichtbare symbolen, gesprek en onderlinge omgang. *Overgenomen door nieuwe doelstellingen Koersplan.*
- Het onderwerp 'christelijke identiteit' is levend aanwezig in de schoolplannen van de scholen en op directie- en bestuursniveau in voornemens en bijeenkomsten. *Gerealiseerd.*

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
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022 vs. 2020	2022 vs. 2020
1 oktober								
Gemeente Utrechtse Heuvelrug	4.499	4.148	4.160				8,1%	
Stichting De Oorsprong	1.158	1.147	1.150	25,7%	27,7%	27,6%	0,7%	-6,7%
De Uilenburcht	267	315	321	5,9%	7,6%	7,7%	-16,8%	-22,9%
De Zonheuvel	229	229	224	5,1%	5,5%	5,4%	2,2%	-5,7%
De Kring	310	256	260	6,9%	6,2%	6,3%	19,2%	9,4%
De Sterrenboog	233	232	219	5,2%	5,6%	5,3%	6,4%	-2,3%
De Wijngaard	119	115	126	2,6%	2,8%	3,0%	-5,6%	-11,8%
Gemeente Wijk bij Duurstede	2.050	1.960	1.974				3,9%	
Stichting De Oorsprong	725	709	705	35,4%	36,2%	35,7%	2,8%	-0,9%
De Wegwijzer	516	490	482	25,2%	25,0%	24,4%	7,1%	3,2%
De Regenboog	209	219	223	10,2%	11,2%	11,3%	-6,3%	-9,8%

Conclusies uit de vergelijking van 1 oktober 2022 ten opzichte van 1 oktober 2020:

Gemeente Utrechtse Heuvelrug

- Het aantal basisschoolleerlingen binnen de gemeente is met 339 toegenomen (plus 8,1%).
- Het leerlingaantal bij de vijf Oorsprong scholen is met 8 toegenomen (plus 0,7%).
- Het marktaandeel van De Oorsprong binnen de gemeente is met 6,7% (1,9 procentpunt) afgenomen. De Uilenburcht is de sterkste daler (min 22,9% marktaandeel).
- Sterkste stijger is De Kring waar het marktaandeel met 19,2% (van 6,3% naar 6,9%) is toegenomen.

Gemeente Wijk bij Duurstede

- Het aantal basisschoolleerlingen binnen de gemeente is met 76 toegenomen (plus 3,9%).
- Het leerlingaantal bij de twee Oorsprong scholen is met 20 toegenomen (plus 2,8%). Deze stijging is volledig voor De Wegwijzer, De Regenboog daalt licht.
- Het marktaandeel van De Oorsprong binnen de gemeente is met 0,9% (0,3 procentpunt) afgenomen.

Uit bovenstaande conclusies volgt de eindconclusie dat het leerlingaantal bij De Oorsprong weliswaar toeneemt, maar dat het marktaandeel in beide gemeenten per 1 oktober 2022 is gedaald ten opzichte van 1 oktober 2020 (bron: databank DUO – gegevens van 22 dec. 2022).

1.3 Dialoog

Verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknopte 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 opvang van Oekraïense vluchtelingkinderen heeft er nauw contact plaatsgevonden en is er gekozen voor centrale opvang.
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 opvang van Oekraïense vluchtelingkinderen heeft er nauw contact plaatsgevonden en is er gekozen voor centrale opvang.
Organisaties voor kinderopvang en mede besturen	<p>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 medebestuurders en kinderopvang organisaties bleken cruciaal.</p> <p>Met één van de kinderopvangorganisaties in de gemeente Utrechtse Heuvelrug, SKDD, zijn gesprekken gestart om ons te oriënteren op verdere mogelijkheden tot samenwerking.</p> <p>Met De Krèsj in Wijk bij Duurstede wordt gekeken naar samenwerking bij de nieuw te bouwen Wegwijzer.</p>

Samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverband	Beknopte 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.
RTC/Florent	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: <ul style="list-style-type: none">• 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.
Klimaatakkoord Utrechtse Heuvelrug	Samen met maatschappelijke partners werkt De Oorsprong aan een duurzamere toekomst.

Klachtenbehandeling

Er zijn in het verslagjaar geen officiële klachten binnengekomen. Onze externe vertrouwenspersoon heeft een jaarverslag opgesteld en besproken met de uitvoerend bestuurder.

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 zeven keer per jaar 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.

Internationalisering

In het afgelopen jaar hebben wij geen activiteiten ontplooid op het gebied van internationalisering. Dit thema is ook niet opgenomen in het nieuwe Koersplan en daardoor afhankelijk van initiatieven op schoolniveau.

Samenwerking: Doelen voor 2019-2023:

- Elke school werkt de visie op ouderparticipatie en –betrokkenheid in samenwerking met de MR uit tot een concreet en resultaatgericht actieplan. Belangrijk onderdeel daarvan zijn frequente oudertevredenheidspeilingen. *Gerealiseerd.*
- De scholen werken planmatig aan ambities met betrekking tot passend onderwijs (SOP's) warme overdracht PSZ/KO – PO – VO en de netwerkfunctie van De Oorsprong. *Gerealiseerd.*
- De Oorsprong werkt vanuit een 'endorsed' merkstrategie aan een sterke positionering. Kansen voor bestuurlijke samenwerking en/ of fusie worden op waarde geschat en onderzocht. *Mee gestart.*
- Er is een samenwerkingsplan op educatief partnerschap, gericht op doorontwikkeling van de scholen richting IKC's. Er worden onderzoeksmatige initiatieven genomen om de totstandkoming van IKC's te verwezenlijken in de planperiode 2023-2027. *Mee gestart.*
- De bestuurlijke samenwerking met Opleidingscentra/ PABO's worden breder. Scholen binnen De Oorsprong zijn actief in het opleiden van nieuw personeel en zorgen voor zoveel mogelijk stageplaatsen per school. *Gerealiseerd.*



Hoofdstuk 2: Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Ontwikkelingen Kwaliteitszorg

Directeuren en ib'ers hebben in 2020-2021 een cursus 4D gevolgd bij CED, met als doel om het opbrengstgerichtwerken binnen de scholen te versterken. Alle scholen stellen mede op basis van deze 4D-methodiek trendanalyses op van de toetsen uit het leerlingvolgssysteem.

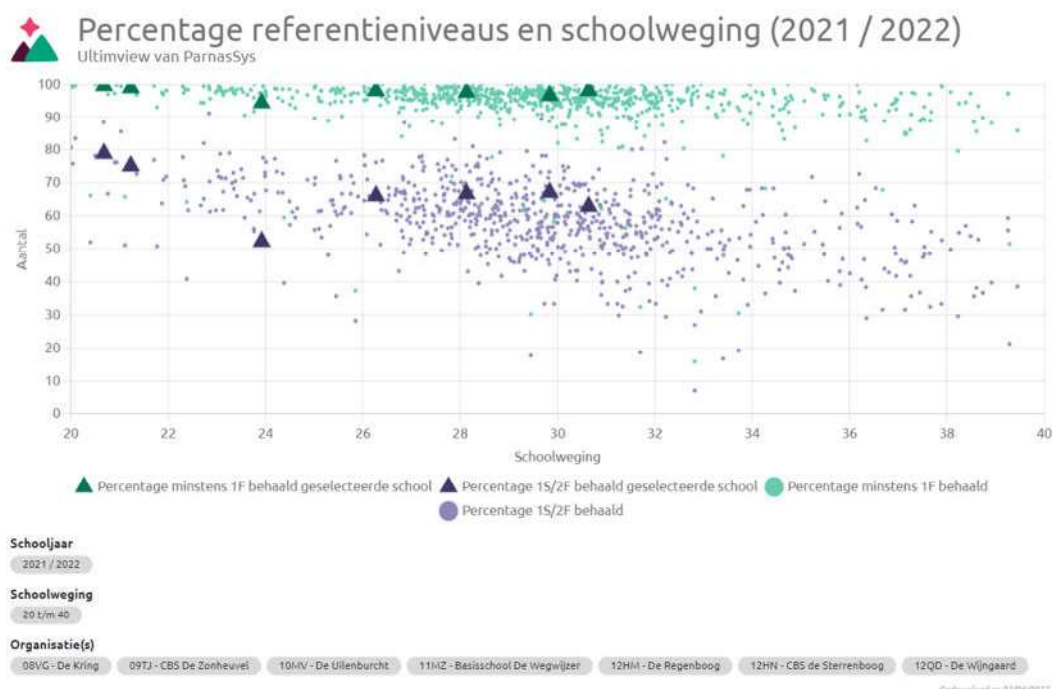
Er is een eerste versie van een kwaliteitshandboek opgesteld door de werkgroep, de staffunctionaris kwaliteit en de Uitvoerend Bestuurder.

De activiteiten op het gebied van bovenschoolse kwaliteitszorg die in 2021 in gang zijn gezet (0-meting kwaliteitszorg, bijeenkomsten over sturen op kwaliteit, start met opstellen kwaliteitskader en auditsystematiek) hebben in 2022 een vervolg gekregen. Er is op basis van het waarderingskader van de inspectie een eigen kwaliteitskader opgesteld. (Zie: <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderzoekskaders/documenten/publicaties/2021/07/01/onderzoekskader-2021-primair-onderwijs>)

In dit eigen kwaliteitskader is de basiskwaliteit die de scholen op De Oorsprong nastreven concreet uitgewerkt. Het kwaliteitskader bestaat uit beschrijvingen van basiskwaliteit voor de standaarden het leerstofaanbod, zicht op ontwikkeling, pedagogisch en didactisch handelen, veiligheid, schoolklimaat, resultaten, visie-ambitie-doelen, uitvoering en kwaliteitscultuur en evaluatie-verantwoording-dialoog. Vanaf 2023 is het gebruik van het kwaliteitskader in de kwaliteitszorgcyclus op bovenschools niveau operationeel (d.w.z. bij de zelfevaluatie, de interne audits, de schoolbezoeken en gesprekken met bestuurder en/of staffunctionaris kwaliteit).

Eindresultaten

Voor de onderwijsresultaten van de scholen wordt verwezen naar Scholenopdekaart.nl. Het algehele beeld is als volgt: alle scholen halen voor referentieniveau 1F de gestelde norm (boven signaleringswaarde van de inspectie). Voor het niveau 1s/2f geldt hetzelfde, m.u.v. één school. Deze school heeft een verbeterplan opgesteld en tevens een analyse uitgevoerd voor de ontwikkelingen van de eindresultaten de komende jaren. Het perspectief is gunstig. De verwachting is dat de school in 2023-2024 voor het niveau 1s/2f op een gemiddelde score zal uitkomen van scholen met een vergelijkbare schoolweging.



Bij de ontwikkeling van de visie van De Oorsprong op onderwijskwaliteit is ook de visie op de te behalen resultaten uitgewerkt. Het voornemen is om te streven naar een score op de eindtoets die op of boven het gemiddelde ligt van scholen met een vergelijkbare schoolweging. Als vanuit dit perspectief al naar de gerealiseerde eindresultaten in 2022 wordt gekeken dan zien we dat alle scholen voor zowel niveau 1f als niveau 1s/2f boven het gemiddelde scores van scholen met dezelfde schoolweging, m.u.v. één school.

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. De scholen gebruiken hiervoor de vragenlijsten van WMK, twee scholen gebruiken een ander instrument (KIVA).

Externe begeleiding scholen & inspectietoezicht

De Regenboog en De Kring zijn vanuit de eindresultaten in 2021 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). NB. De Regenboog scoorde in 2022 inmiddels weer boven het gemiddelde. 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. In maart 2022 is een interne audit uitgevoerd op deze school. Alle onderzochte standaarden (OP2; zicht op ontwikkeling, OP3: Pedagogisch-didactisch handelen, SKA1 Visie, ambities, doelen) zijn als voldoende beoordeeld. Tijdens het vierjaarlijkse onderzoek bij het bestuur is op deze school een verificatieonderzoek uitgevoerd door de inspectie. De conclusie was positief. Citaat uit het rapport:

‘Tijdens de verificatie-activiteiten op de scholen en het herstelonderzoek op De Regenboog hebben wij geconstateerd dat deze scholen ontwikkelingen doormaken en op een planmatige manier werken aan onderwijsverbeteringen’.

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 het kader van het vierjaarlijks onderzoek bij het bestuur is op Regenboog een herstelonderzoek uitgevoerd. Daarbij is vastgesteld dat de school weer als Voldoende is beoordeeld. Citaat uit het inspectierapport:

‘We voerden een herstelonderzoek op De Regenboog uit. Deze school hebben we tijdens een eerder onderzoek in april 2021 als Onvoldoende beoordeeld. Wij beoordeelden de standaarden OP2, OP3, VS1, SKA1 en SKA2 tijdens dit herstelonderzoek. De kwaliteit van het onderwijs op De Regenboog beoordelen wij nu als Voldoende. Wel krijgen het bestuur en de school een herstelopdracht op onderdelen voor de standaard Zicht op Ontwikkeling (OP2). We publiceren een apart rapport over het onderzoek op schoolniveau. Dit rapport is te vinden op onze website. Waar relevant verwijzen we in dit rapport naar het schoolrapport. In het schoolrapport staan herstelopdrachten naar aanleiding van de wettelijke tekortkomingen die we hebben geconstateerd. Het bestuur is verantwoordelijk voor het herstel van deze tekortkomingen’.

Het bestuur monitort de kwaliteitsontwikkeling van alle scholen (Zie Kwaliteitshandboek) door beschikbare kwaliteitsinformatie te analyseren en door gesprekken en schoolbezoeken. Naast de ontwikkelingsgerichte bedoeling van de audits, hebben ze ook een functie om zicht te houden op de kwaliteitsontwikkeling van de scholen. De ontwikkeling van scholen waarvoor enige vorm van aangepast toezicht geldt, monitort het bestuur intensiever. Vooralsnog is het bestuur positief over de uitvoering van de verbeterplannen van deze scholen en over de effecten daarvan.

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 en het opzetten van een cyclus van kwaliteitszorg. De initiatieven die hieruit voortkwamen zijn voorgelegd aan het directeuren teamoverleg.

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 of de staffunctionaris Kwaliteit 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.

Passend Onderwijs

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.

Het samenwerkingsverband ZOUT werkt de komende vier jaar aan de volgende ambities:

Ambitie 1: Een sterke lokale basis

Ambitie 2: Geen kind thuis: een dekkend netwerk in de regio

Ambitie 3: Goede jeugdhulpondersteuning rondom het kind

Binnen De Oorsprong leveren de scholen een bijdrage aan deze ambities. Hoe ze dit doen is uitgewerkt in het SOP (Schoolondersteuningsprofiel) dat elke school ook voor 2022 heeft opgesteld.

Kengetallen verwijzingen:

Stichtingen BAO scholen		leerling aantal BAO scholen				Aanvragen dossier Team ZOUT			
		2019-20	2020-21	2021-22	Δ	2019-20	2020-21	2021-22	Δ
41483	De Oorsprong	1.780	1.855	1.856	0,1%	15	22	40	81,8%

% aanvragen TZ tov leerlingen aantal per bestuur			Toegewezen nieuwe TLV				% aanvragen TLV tov leerlingen aantal per bestuur		
2019-20	2020-21	2021-22	2019-20	2020-21	2021-22	Δ	2019-20	2020-21	2021-22
0,8%	1,2%	2,2%	10	12	11	-8,3%	0,56%	0,65%	0,59%

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.

In 2022 heeft het IB-overleg een begin gemaakt met gesprekken over de taakomschrijving van ib'er en met het opstellen van een advies over de inrichting van het leerlingvolgsysteem (minimumpakket van LOVS-toetsen, welke toetsaanbieders, etc.) dat de scholen van De Oorsprong gaan gebruiken.

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.

De governance is uitgewerkt in een handboek, waarmee bestuurlijke en directietaken helder zijn. 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.

Nationaal Programma Onderwijs

Voor het kalenderjaar 2022 is € 1,16 mln. beschikbaar gesteld door OCW. De besteding daarvan verdeeld over de verschillende interventiegebieden is als volgt.

Interventie	Bedrag	Relatief aandeel
Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkere	€ 313.395	27%
Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkere	€ 383.039	33%
Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 34.822	3%
Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€ 23.214	2%
(Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 104.465	9%
Faciliteiten en randvoorwaarden bij interventies A-E	€ 208.930	18%
Overig	€ 92.858	8%
Totaal	€ 1.160.723	100%

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

Onderwijs: Doelen 2019-2023

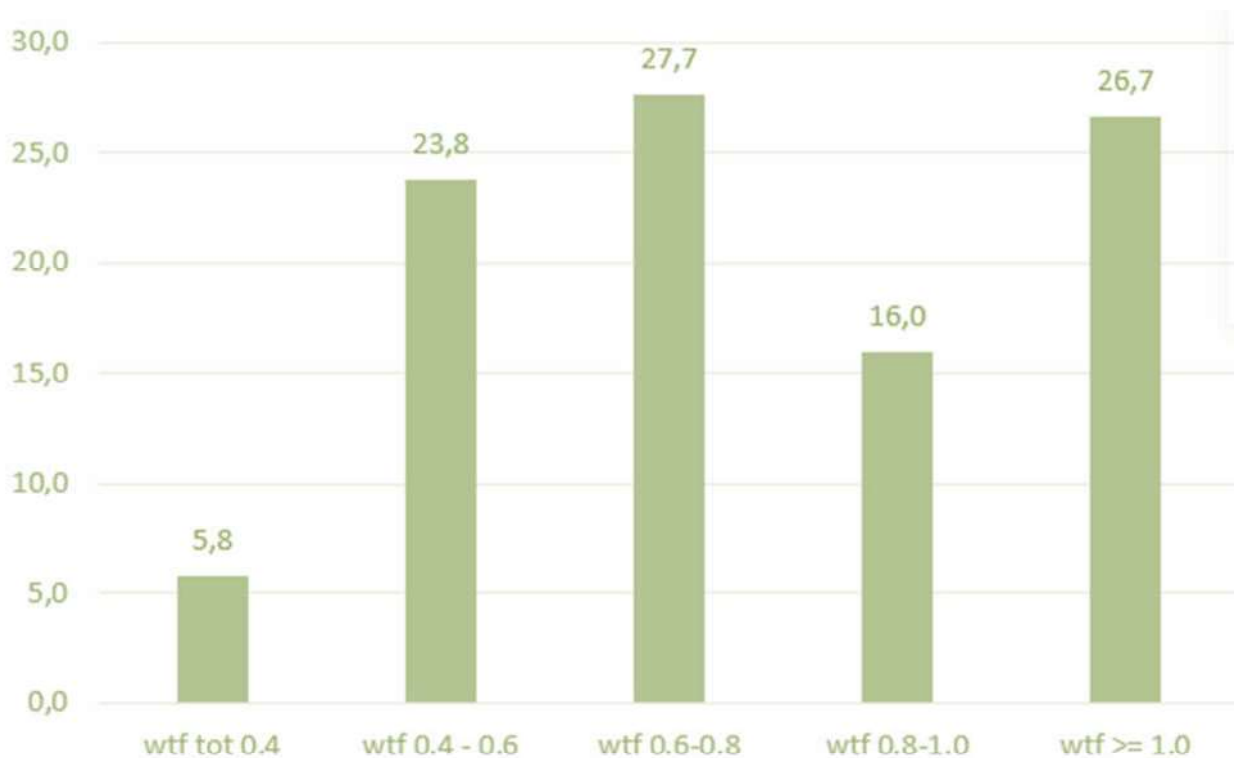
- In het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) maakt elke school duidelijk hoe de ambities voor Passend Onderwijs gestalte krijgen. Ouders en personeel krijgen ruime gelegenheid hierin mee te praten (hoge prioriteit). Gerealiseerd.
- Alle scholen werken aan een stevige onderwijskundige basis én eigen ambities; minimaal drie scholen realiseren een oordeel 'goed' conform onze eigen kwaliteitsstandaarden (lage prioriteit). Alle scholen vallen onder het basisarrangement van de inspectie.
- Om inspraak en ruimte te realiseren voor de leerlingen werken alle scholen met een leerlingenraad en een frequente leerlingtevredenheidspeiling (lage prioriteit). Alle scholen hebben dit doel behaald. Gerealiseerd.
- Om aandacht te genereren voor innovatie en ontwikkeling profileert elke school zich met een "Innovatiepilot", passend bij de eigen onderwijskundige identiteit (lage prioriteit). Overgenomen door *nieuwe doelstellingen Koersplan*.

2.2 Personeel & professionalisering

Bezetting en omvang werktijdfactor

- Op 31 december 2022 werken bij de Oorsprong 206 medewerkers. De totale bezetting is daarmee 144,6 wtf.
- De verdeling man/vrouw is 15,6% staat tot 84,4%. Dit is in het primair onderwijs, waar meer vrouwen dan mannen werken, een bekend fenomeen.
- Bij De Oorsprong werkt 26,7% van de medewerkerspopulatie in een fulltime dienstverband. Ten opzichte van 2021 is dit een stijging van bijna 7%.
- Ruim 42% van de medewerkers heeft een werktijdfactor van 0,8 of hoger. De populatie met een werktijdfactor tussen 0,6 en 0,8 is met 27,7% de hoogste.

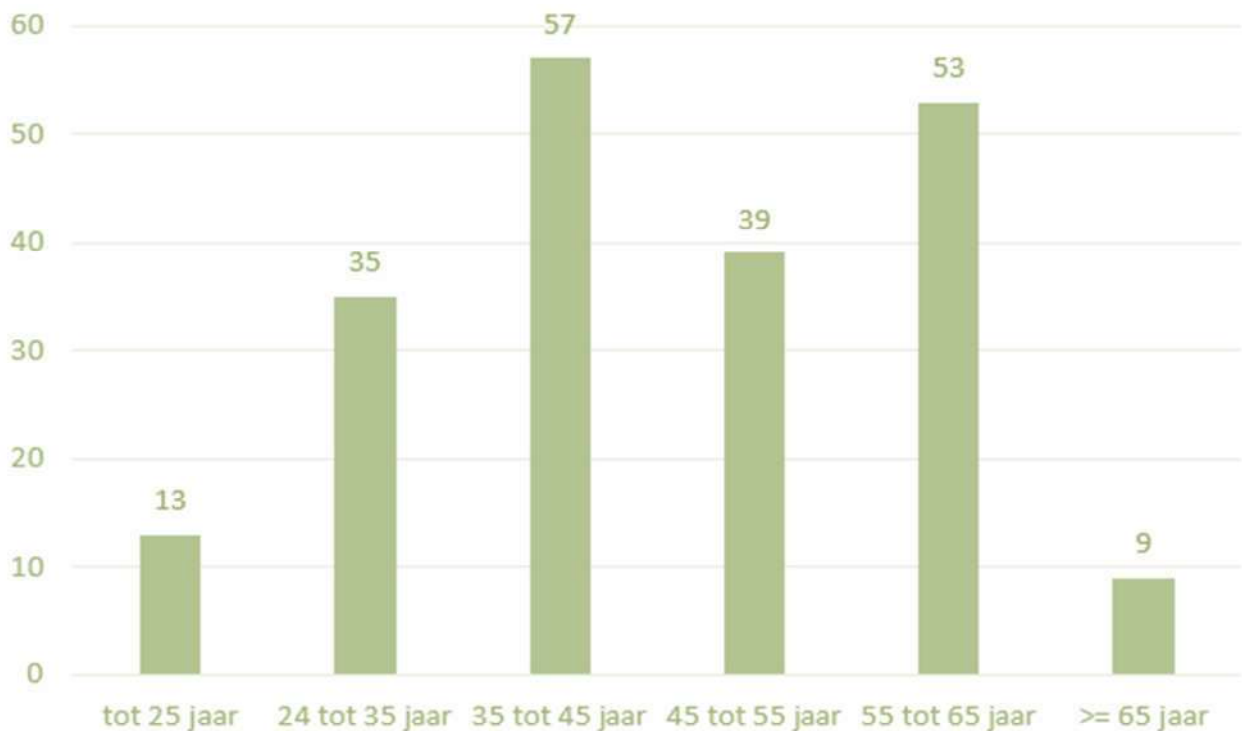
De werktijdfactoren binnen De Oorsprong afgezet in percentages geeft onderstaand beeld:



Leeftijdsopbouw

We zijn ons binnen De Oorsprong bewust van de huidige leeftijdsopbouw. Van onze medewerkers is 30% ouder dan 55 jaar. Binnen het strategisch HR zijn we aan het nadenken hoe we deze populatie kunnen helpen om gezond voor de klas te blijven staan. Maar ook hoe we hun kennis en ervaring kunnen overdragen op onze jonge medewerkers. In ons wervingsbeleid kijken we vooruit om de gevolgen van natuurlijk verloop op te kunnen vangen.

De opbouw van de leeftijdscohorten is als volgt (absolute aantallen):



In- en uitstroom

Het uitstroompercentage in 2022 was 1,72. In dit cijfer zitten ook de medewerkers die in aansluiting op een tijdelijke aanstelling, bijvoorbeeld na de LIO, in dienst zijn gekomen bij De Oorsprong.

Het instroompercentage in 2022 was 3,12. In dit cijfer zitten ook medewerkers die in aansluiting op een tijdelijke aanstelling een (vast) dienstverband aangeboden hebben gekregen, medewerkers die in de flexibele schil instromen en invalwerkzaamheden verrichten en leden van het Toezichthoudend bestuur.

Het is helaas niet mogelijk om een vergelijking te maken met eerdere jaren. Door de wisseling van administratiekantoor op 1 januari 2022 zijn er geen vergelijkbare gegevens van 2021 en eerder beschikbaar met betrekking tot de in- en uitstroom.

Strategisch personeelsbeleid

Ons personeel werkt met professionaliteit en passie aan toekomstgericht onderwijs.

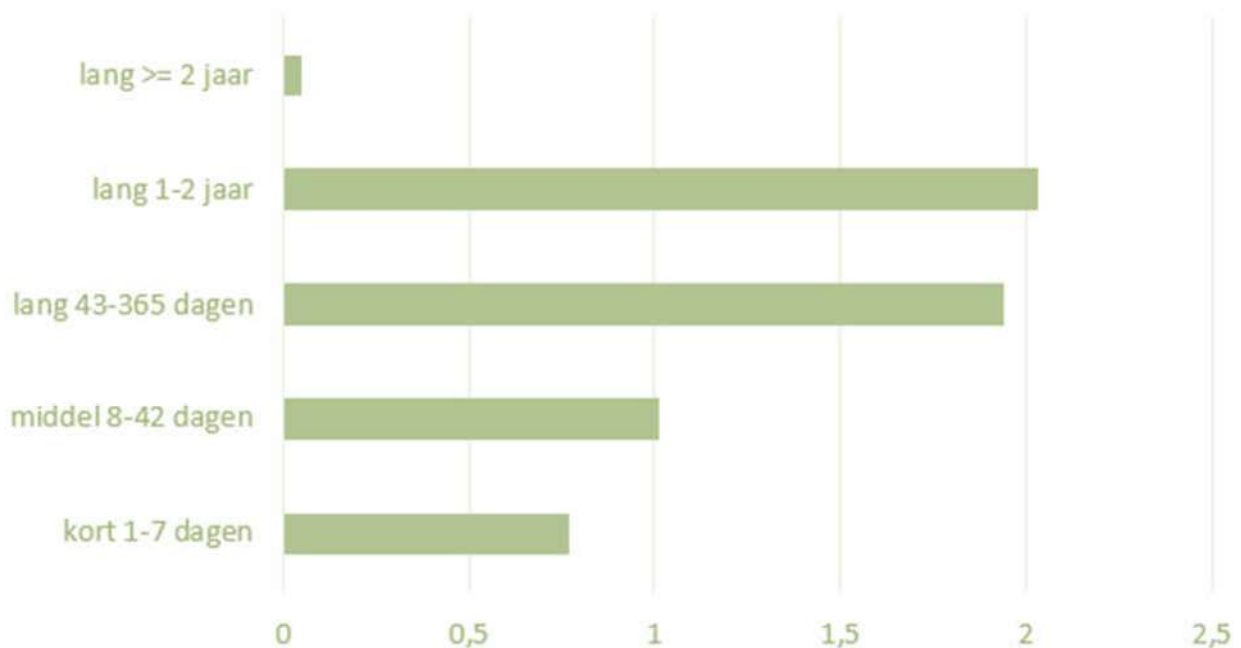
- We werken aan het boeien en binden van ons personeel. De Oorsprong wil zichzelf profileren als een aantrekkelijk werkgever door aandacht voor werkplezier, ontwikkelkansen en samenhang.
- Ons personeel is gericht op leren en ontwikkelen. Zelfreflectie, zelfstandigheid, pro-activiteit en samenwerking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

Mede in het licht van diverse wisselingen op bestuursniveau en de portefeuille P&O en veranderende omstandigheden, zijn niet alle doelen uit het strategisch beleidsplan 2019-2023 realistisch en zijn de resultaten in 2022 nog te weinig tastbaar om hier weer te geven. Het Koersplan waar in 2022 een start mee is gemaakt zal helpend zijn om de doelen te behalen. Daarnaast is het doel om in 2023 een fundament neer te zetten voor een stabiele afdeling P&O bestaande uit een HR-adviseur en HR-ondersteuner voor samen 0.8 wtf.

Verzuim

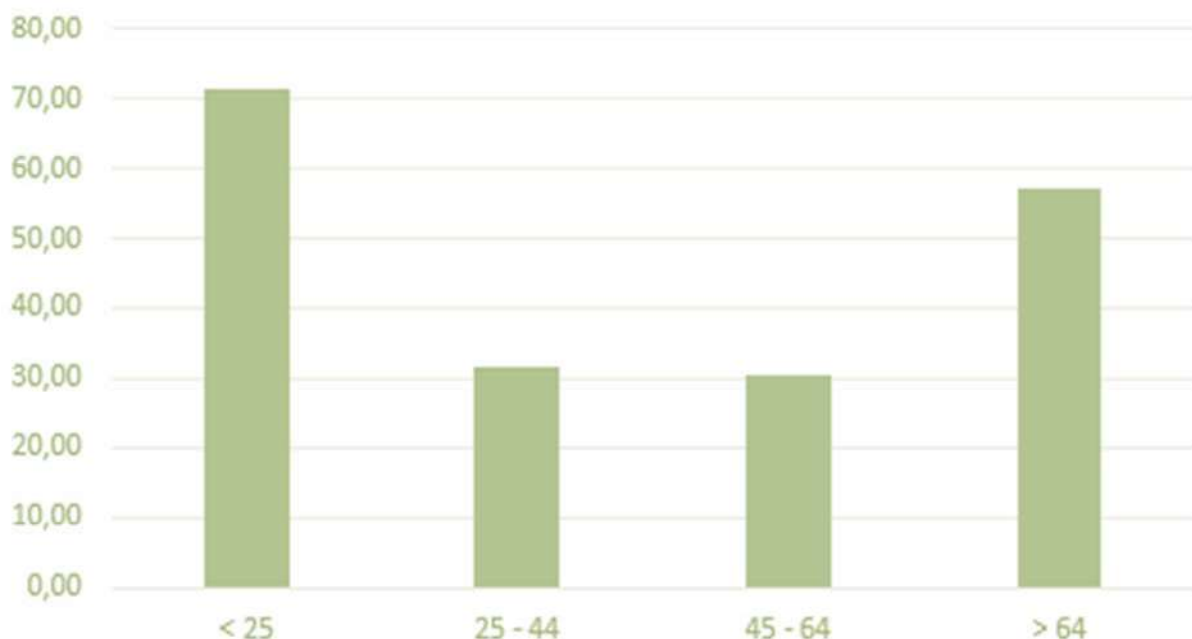
Het gemiddeld verzuimpercentage in 2022 bedraagt 5,75% (*) op gemiddeld 231 medewerkers. Dit is ruim 1 procent lager dan in 2021. Wat opvalt is het langdurig verzuim. Er zijn binnen De Oorsprong op 1 januari 2022, 4 langlopende verzuimcases. 1 van deze cases loopt langer dan 2 jaar, en wordt in januari afgesloten. Dit geldt voor nog een aantal lopende cases, die in 2021 zijn ontstaan en in de loop van 2023 worden afgesloten.

Verzuim per verzuimduurklasse in %



Het percentage nulverzuim is in 2022 gemiddeld 36,80% (*). In de leeftijdscategorie 25-64 jaar is dit aanzienlijk lager dan in de categorieën ervoor en erna. Dit is te herleiden naar de levensfase waarin deze medewerkers zich bevinden en het aantal uren per week dat ze werkzaam zijn.

Percentage nulverzuim

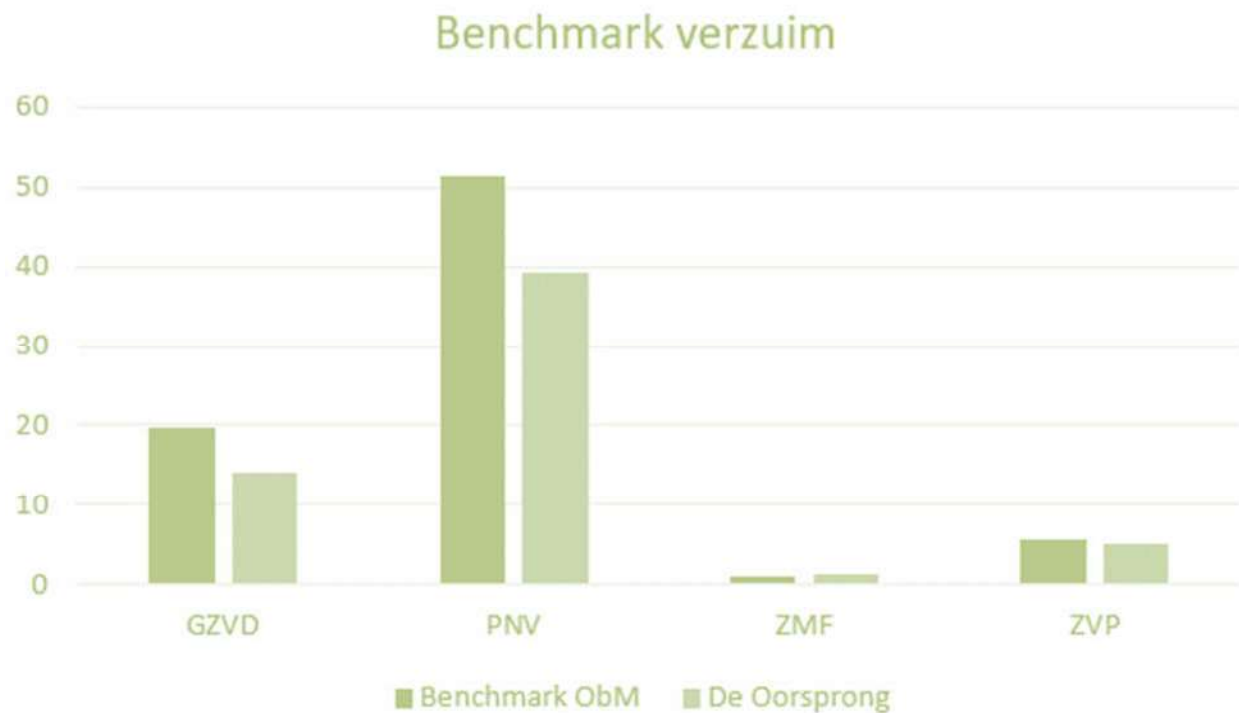


Verzuim versus landelijk verzuim

Het landelijk verzuimpercentage in de gehele onderwijssector is in 2022 5,7% (bron: <https://opendata.cbs.nl/statline/?ts=1588842622385#/CBS/nl/dataset/80072ned/table>). Bij De Oorsprong is dit 5,75% (*) (cf. rapportages uit Raet/Youforce, waar de gegevens van de salarisadministratie in worden ingegeven en verwerkt).

Binnen Tobias, het managementinformatiesysteem van Onderwijsbureau Meppel is het mogelijk om een benchmark te maken met de bij Onderwijsbureau Meppel (ObM) aangesloten schoolbesturen. In deze benchmark zit een vergelijkingsgroep met 60 schoolbesturen, van verschillende grootte en verspreid over noord, noordoost en midden Nederland. (*)

Vanuit de benchmark ontstaat onderstaand model:



	Benchmark ObM	De Oorsprong
GZVD	19,8	14
PNV	51,3	39,2
ZMF	0,9	1,2
ZVP	5,5	5,2

Toelichting/ uitgangspunten:

Gemiddelde ziekteverzuimduur (GZVD)	De gemiddelde Ziekte Verzuimduur is een maat voor de hoogte van de hersteldrempel in het gedragsmodel van Falke en Verbaan. Deze KPI wordt berekend door de totale verzuimduur van herstelde verzuimgevallen te delen door het aantal herstelmeldingen van verzuimgevallen binnen de gestelde periode.
Percentage Nulverzuim (PNV)	Deze KPI geeft de verhouding weer tussen medewerkers die gedurende een jaar niet verzuimen en het totaal aantal medewerkers. Het is een maat voor de verzuimdrempel in het gedragsmodel van Falke & Verbaan. Het percentage wordt berekend door het aantal medewerkers zonder verzuim in het afgelopen jaar te delen door het totaal aantal medewerkers van de instelling en dit te vermenigvuldigen met 100%.
Ziekmeldingsfrequentie (ZMF)	Deze KPI geeft het gemiddelde aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar aan. In het gedragsmodel van Falke en Verbaan is de ZMF een maat voor de hoogte van de Verzuimdrempel. De ZMF wordt berekend door het aantal ziekmeldingen te delen door het gemiddeld aantal medewerkers en dit te vermenigvuldigen met 365 gedeeld door de duur van de rapportageperiode (zodat je altijd op een gemiddelde per jaar uitkomt).
Ziekteverzuimpercentage (ZVP)	Het ziektepercentage (ook wel ziekte %) in een bepaalde periode. Deze wordt als volgt berekend: (Gem FTE ziek / Gem FTE) * 100%. Het ziekte verzuimpercentage is een maat voor de verzuimkosten van een instelling.

Uit bovenstaande benchmark blijkt dat er geen grote afwijkingen zijn in de verzuimcijfers bij De Oorsprong, in vergelijking met overige bij ObM aangesloten schoolbesturen.

(*) Omdat er een verschil zit in de uitgangspunten van de systemen die ObM hanteert, is er sprake van een verschil in het verzuimcijfer. De cijfers genoemd onder verzuim, percentage nulverzuim en landelijk verzuim zijn cijfers rechtstreeks gegeneerd uit het salarisadministratiesysteem van Raet (Youforce). Dit systeem werd ook gebruikt door ons vorige administratiekantoor, Dyade. De vergelijking met 2021 is daarom wel de juiste vergelijking. De cijfers gebruikt voor het weergeven de benchmark worden gegeneerd vanuit Tobias, het managementinformatiesysteem. Deze cijfers zijn weliswaar gebaseerd op de cijfers vanuit Youforce, echter hier zit onder meer een correctie in op dubbelingen. Dit cijfer is daardoor zuiverder dan het cijfer dat rechtstreeks vanuit Raet (Youforce) wordt gegeneerd. Deze cijfers geven tevens een gunstiger beeld van de werkelijkheid.

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’. Deze training moet nog worden afgerond middels een evaluatie.

Speerpunten voor 2023

Met het toenemende lerarentekort is het belangrijk de werkdrukbeleving in kaart te hebben. Werkdrukbeleving kan leiden tot verzuim. In 2023 zal de 4-jaarlijkse RI&E worden uitgevoerd. Uitkomsten hiervan kunnen door P&O worden benut om het verzuimbeleid aan te scherpen en te sturen op het eerder signaleren van naderend verzuim. Daarnaast zal er beleid moeten worden uitgewerkt specifiek gericht op de oudere werknemer en kan er gedacht worden aan het anders organiseren van werkinhoud en werktijden, wat de jongere werknemer meer ruimte geeft werk en privé te combineren.

Eén van de vier thema’s in het Koersplan 2023-2027 “Worden wie je bent – bouwen vanuit de oorsprong” is personeel. De ambities die wij hebben gesteld zijn **Werving** - van nieuwe medewerkers en **Binden en boeien** – van bestaande medewerkers. Na vaststelling van het Koersplan zal prioriteit worden gegeven aan strategisch HR waarbinnen deze ambities leidend zijn.

Personele bezetting

Het personeelstekort wordt steeds nijpender. Ook binnen De Oorsprong ontkomen de scholen en het stafbureau daar niet aan. Naast 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 wordt in voorkomende gevallen ook een beroep gedaan op leerkrachten op ZZP-basis. Ook wordt onderwijsondersteunend personeel ingezet, waarbij supervisie van een bevoegde leerkracht een vereiste is. In het Noodplan lerarentekort, waar in 2022 een start mee is gemaakt, wordt de visie van De Oorsprong en de afspraken die wij hierover maken verder uitgewerkt en vastgelegd.

Voor invulling van vacatures op het stafbureau op het gebied van P&O en Controlling wordt naast actieve werving samenwerking gezocht met kinderopvangorganisatie en samenwerkingspartner SKDD.

Vervangingsfonds

In 2022 is een voorzichtige verkenning gestart met betrekking tot het eigen risicodragerschap ten aanzien van vervangingskosten bij ziekte. In 2023 zal vooralsnog met het Vervangingsfonds verder worden gegaan. In tegenstelling tot in 2022, is er een vervangingspool opgestart zodat de vervangingskosten van vaste medewerkers kan worden verhaald op het VF. De flexibele schil was in heel 2022 0,42 fte.

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 (Florent) van waaruit medewerkers in leer-werktrajecten worden aangedragen. Binnen het netwerk van Florent worden ontwikkelingen op het gebied van P&O gevolgd.

Aanpak van werkdruk

Jaarlijks ontvangt de stichting van het ministerie van OCW jaarlijks een extra vergoeding van circa € 260 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.

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 van de werkgever. Gezien de huidige markt is ons doel om het personeel te behouden voor de organisatie.

In 2022 is de modernisering van het Participatiefonds doorgevoerd. Dit betekent een andere verdeling van de uitkeringslasten voor de werkgevers in het primair onderwijs. In 2022 is er bij De Oorsprong geen sprake van een uitkeringsverplichting en worden er daarvoor geen kosten gemaakt.

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 gepensioneerden, teruggevraagd voor (kortdurende) invalklussen. Bij het her-activeren van deze medewerkers 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. Wij zijn ons bewust van het belang van een geldige VOG voor de veiligheid van de kinderen en collega's.

Inzet middelen begeleiding startende leerkrachten/schoolleiders

De middelen die zijn bestemd voor de begeleiding van startende leerkrachten en schoolleiders worden met ingang van schooljaar 2022-2023 ingezet om de bovenschoolse starterscoach (0,2 fte) te financieren. De overgebleven middelen zijn toegevoegd aan de formatieruimte voor de scholen. Zowel de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraden als de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad hebben hierover hun advies uitgebracht.

Partnerschap opleiding studenten

Alle scholen binnen De Oorsprong zijn als partnerschool verbonden aan de Marnix PABO in Utrecht. Hier is bewust voor gekozen, er is al jaren sprake van een intensieve samenwerking. Onze scholen kwamen in 2021 of 2022 in aanmerking voor een hercertificering als partnerschool van de Marnix. In 2022 zijn de laatste scholen na verslaglegging, onderzoek en een online sessie opnieuw gecertificeerd. Per school coördineren en ondersteunen één of twee schoolopleiders de begeleiding van studenten. Voor deze schoolopleiders vonden er vanaf 2022, naast overleg bijeenkomsten, ook interne scholingsmomenten plaats. Deze zijn erg goed ontvangen.

Het aantal deeltijdstudenten (daarbinnen de stromingen Gulden Middenweg en Zij-instroom) op De Oorsprong nam toe in de afgelopen jaren. Binnen De Oorsprong-scholen geeft een aantal deeltijders signalen af dat de werkdruk erg hoog is. Dit baart zorgen. Er vinden gesprekken plaats (ook met medewerkers van De Marnix PABO) waarin de omvang van het probleem onderzocht wordt, waarbij gezocht wordt naar wegen om gemotiveerde toekomstige collega's te behouden voor het onderwijs.

Studenten Marnix Academie	2021-22	gestopt	2022-23	gestopt
1e jaars	12	1	12	2
2e jaars	8	1	9	0
3e jaars	10	1	5	0
LIO/ SB-fase (in dienst Oorsprong)	8	0	5	0
Aandeel deeltijdstudenten/ Gulden Middenweg	6	1	8	-

Overige studenten (andere opleidingen)	2021-22	gestopt	2022-23	gestopt
MBO (onderwijsassistent)	5	1	4	0
andere opleidingen	1	0	3	0

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.

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 2023 hopen wij het aantal netwerken uit te breiden, naar behoefte van onze medewerkers, zoals opgenomen in ons Koersplan.

Starterscoach

Op 1 november is de starterscoach voor 0,2 fte begonnen met het coachen van de startende leerkrachten binnen De Oorsprong. De starterscoach bezoekt de startende leerkrachten op hun eigen school en heeft met hen een gesprek over hoe de start van het schooljaar is gegaan. Verder komen er tijdens de gesprekken verschillende onderwerpen aan de orde, zoals bijvoorbeeld werkdruk en timemanagement. De startende leerkrachten worden de eerste drie jaar gecoacht door de starterscoach. Tijdens de opstartfase hebben we ervoor gekozen om de starters die al voor het derde jaar aan het werk zijn binnen De Oorsprong te laten kiezen of ze behoefte hebben aan coaching. Dit zijn drie leerkrachten en die hebben niet voor coaching gekozen op dit moment, maar weten dat ze een beroep kunnen doen op de starterscoach indien nodig. Er zijn op dit moment acht startende leerkrachten die worden gecoacht. Vier leerkrachten zijn voor het eerste jaar aan het werk binnen De Oorsprong en vier voor het tweede jaar. Er zijn nog drie zij-instromers die hun opleiding aan het afronden zijn, die daarna ook in aanmerking komen voor coaching.

We organiseren twee keer per jaar een starterscafé voor startende leerkrachten binnen De Oorsprong. Daarnaast organiseren de BOC en de starterscoach een bijeenkomst voor de derde- en vierdejaars Pabo studenten. Hierbij vertellen we wat de mogelijkheden zijn binnen De Oorsprong met betrekking tot stages, wensen en mogelijkheden.

BIC (Bovenschools ICT-coördinator)

Op elke school is er een ICT'er aangesteld die alles rondom het digitale gedeelte van de school regelt. En dan hebben we bovenschools ook een ICT'er. De werkzaamheden van de bovenschools ICT'er zijn deels vergelijkbaar met de iICT'ers op schoolniveau.

Allereerst worden alle ICT-zaken van het stafbureau opgepakt door de BIC, dat gaat van netwerkbeheer tot het installeren van programma's, tot aan het opvragen en accorderen van offertes voor nieuwe hardware. Tot zoverre is het werk vergelijkbaar met dat op de scholen.

Daarnaast zijn er natuurlijk nog andere werkzaamheden. Allereerst is er een professionele leergemeenschap met alle ICT'ers van de stichting. Meerdere keren per jaar komen zij samen om door te praten over alle uitdagingen die er zijn. Vorig schooljaar hebben we het bijvoorbeeld gehad over de ouderapp en zijn we uiteindelijk overgestapt op Parro. Daarbij heeft de bic op bijna alle scholen uitleg gegeven over de app. Dit schooljaar zijn we ons aan het oriënteren op een andere aanbieder. Welke spelers zijn er in de markt, passen die bij De Oorsprong en wat kunnen zij ons bieden zijn vragen waar we ons mee bezig houden.

Daarnaast zijn er veel andere werkzaamheden, zoals het zijn van de AVG-specialist, de functionaris gegevensbescherming, houd je diverse protocollen up-to-date en houd je je bezig met diverse netwerken in de regio om qua kennis up to date te blijven.

Personeel: Doelen voor 2019-2023:

- Het personeelsbeleid richt zich op een efficiënte werkverdeling, waardering, doorgroeimogelijkheden en duurzame inzetbaarheid. *Gerealiseerd.*
- Alle directeuren scholen zich conform het schoolleidersregister PO in leiderschap, waarbij De Oorsprong speciaal aandacht vraagt voor ondernemerschap en 'hogere orde denken'. *Gerealiseerd.*

- Het ziekteverzuim daalt naar maximaal 3%. Aan het eind van de planperiode is De Oorsprong eigen risicodragers. *Niet gerealiseerd. Overgenomen door nieuwe doelstellingen Koersplan.*
- Alle leerkrachten maken gebruik van het Voorsprong-aanbod en werken met een persoonlijk ontwikkelplan. *Gerealiseerd.* Het aantal academisch geschoolde leerkrachten in deze planperiode stijgt in deze planperiode naar 35%. *Niet gerealiseerd. Overgenomen door nieuwe doelstellingen Koersplan.*
- Wij gaan met nadruk werken vanuit een kwaliteitscultuur en het ontwikkelen dit vanuit de bedoeling. Resultaat hiervan is een vernieuwd kwaliteitsbeleidsplan, gericht op leren en innoveren. *Gerealiseerd.*
- We gaan inzetten op interne en externe auditing teneinde de kwaliteitsontwikkeling te borgen. Hiervoor worden auditoren opgeleid en een auditteam ingesteld. *Gerealiseerd.*

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Gemeente Wijk bij Duurstede

Begin 2022 is het Raadsbesluit tot nieuwbouw voor De Wegwijzer verder uitgewerkt. De Wegwijzer is gevestigd op drie locaties, waarvan één in slechte staat. De nieuwbouw neemt als gevolg van de noodzakelijke (tijdelijke) verplaatsingen een aantal jaren in beslag, de verwachte oplevering van de nieuwbouw is omstreeks 2025.

Gemeente Utrechtse Heuvelrug

De nieuwe noodlokalen (vier stuks) voor De Uilenburcht zijn in de zomervakantie geplaatst. De gemeente staat garant voor de geldlening die bij het Ministerie van Financiën (MvF) is aangetrokken voor de financiering van de huisvesting. Ook vergoedt de gemeente de rente en aflossing van deze geldlening. Het financieringsaanbod van het MvF werd op 23 december jl. door de Uitvoerend Bestuurder ondertekend. De lening is verstrekt onder de volgende condities:

Hoofdsom	€ 437.000
Type lening	Lineair
Datum verstrekking	16 januari 2023
Datum afloop	18 januari 2038
Aantal aflossingstermijnen	15 jaarlijkse
Rentevast periode	15 jaar
Rentepercentage	2,70%
Opslag risicopremie*	0,10%

* De opslag risicopremie wordt toegepast als een verplichting tot betaling van rente en aflossing niet of te laat wordt nagekomen.

De totale kosten van de investering bedragen € 479.793, dat betekent dat het oorspronkelijk (medio 2021) budget ad € 437.000 met € 42.793 is overschreden. Met de gemeente zijn afspraken gemaakt over de dekking van deze extra kosten.

In 2023 zal het Integraal Huisvestingsplan worden geactualiseerd. Naar verwachting zullen in het IHP zowel De Kring als De Sterrenboog een plaats krijgen.

Facilitair

Relevante ontwikkelingen in 2022 zijn geweest:

Per 1 januari 2022 werd een nieuwe partij gecontracteerd die het groot onderhoud aan de schoolgebouwen verzorgt. Gelijktijdig werd het meerjarenonderhoudsplan geactualiseerd en werd een applicatie beschikbaar gesteld waarmee de scholen storingen etc. eenvoudig kunnen melden.

Per 1 januari 2022 is een overeenkomst afgesloten met Onderwijsbureau Meppel voor het voeren van de personele-, salaris- en financiële administratie.

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:

- voldoende liquiditeit;
- lage financieringskosten;
- risicomijdende uitzettingen;
- kosteneffectief betalingsverkeer en
- het beheersen en bewaken van financiële risico's.

Terugkijkend op het verslagjaar 2022 stellen we vast dat de liquiditeitspositie van De Oorsprong zich weer op een kerngezond niveau bevindt. Er is 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 2022 is geen actief treasurybeleid gevoerd. De liquide middelen zijn 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 middelen die via het SWV ZOUT aan De Oorsprong worden toebedeeld zijn op basis van het leerlingaantal doorgezet naar de scholen conform het schoolmodel.

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. Voor 2022 gaat het om ca € 28.000 - bij een gemiddelde personele last van € 75.000 wordt hiervoor 0,4 fte extra formatie ingezet.

Investeringsbeleid

In totaal werd € 361.000 geïnvesteerd. Schooldirecteuren maken zelf hun afwegingen ten aanzien van de gewenste investeringen en de dekking daarvan. Er worden bovenschools geen andere kaders dan de financiële ruimte van de meerjarenbegroting 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 2022 zijn geen activiteiten gericht op duurzaamheid ontplooid. Bij de mogelijke nieuwbouwplannen zullen wij onderzoeken in welke mate wij zouden kunnen bijdragen aan de

verduurzaming van de nieuwbouw, voor zover die passen binnen de wettelijke mogelijkheden ten aanzien van de besteding van de publieke middelen. In het Koersplan 2023 – 2027 is duurzaamheid een belangrijk thema.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Risicobeheersingssysteem

Op 5 april 2023 werd de beleidsnotitie 'Risicomangement Stichting De Oorsprong' door de Uitvoerend Bestuurder vastgesteld. Het beleid ten aanzien van het beheersen van de onderkende risico's heeft de instemming van de GMR.

Jaarlijks zullen bij de behandeling van de begroting de gedefinieerde risico's worden geëvalueerd en waar nodig worden bijgesteld. De focus van de risico's en de bijbehorende beheersmaatregelen ligt op het behalen van de strategische doelen die in het ontwerp-Koersplan zijn vastgelegd. Het Koersplan zal naar verwachting medio 2023 worden vastgesteld.

Andere doelen van het risicobeheersingssysteem zijn:

- Borgen van de continuïteit van de organisatie;
- Verbeteren en borgen van de onderwijskwaliteit en de bedrijfsvoering;
- Voldoen aan wet- en regelgeving (inspectie, Ministerie van OCW e.a.);
- Invulling geven aan goed werkgeverschap.

Belangrijkste risico's en beheersmaatregelen

Afgeleid van de in het (ontwerp) Koersplan 2023 – 2027 opgenomen ambities kunnen de volgende risico's worden onderkend. De kans dat het risico zich voordoet, de financiële impact daarvan en de beheersingsmaatregelen zijn daarbij aangegeven.

Nr.	Risico per strategische doelstelling	Kans	Impact	Financieel
Onderwijskwaliteit				
1.1	Hoogwaardig onderwijs			
A	Personeelstekort onderwijzend personeel	3	4	€ 616.500
	Beheersmaatregelen: Actief aansluiten bij regionale initiatieven			
B	Continuïteit en kwaliteit van de kwaliteitszorg scoren onvoldoende	2	3	€ 240.000
	Beheersmaatregelen: uitvoeren van interne audits cf. kwaliteitsstandaard Inspectie inzet van een bovenschools medewerker kwaliteitszorg			
1.2	Zorg voor de leerling			
A	Kwaliteit van de gemeente onvoldoende	3	4	€ 616.500
	Beheersmaatregelen: Initiatief nemen als regionaal collectief schoolbesturen			
B	Kwaliteit van het samenwerkingsverband onvoldoende	1	2	€ 75.000
	Beheersmaatregelen: Zelf regie voeren op zorg (bv. ortho in dienst)			
1.3	Actief burgerschap			
A	Pm	-	-	Pm
1.4	Leren van en met elkaar			
A	Hoge werkdruk	1	3	€ 120.000
	Beheersmaatregelen: Zorgdragen dat participatie zo hoog mogelijk is			
B	Medewerkers worden onvoldoende gefaciliteerd	1	1	€ 30.000

Nr.	Risico per strategische doelstelling	Kans	Impact	Financieel
	Beheersmaatregelen: Creëren van een professionele leergemeenschap			
C	Relatief hoog aantal deeltijdwerkers	3	1	€ 90.000
	Beheersmaatregelen: 5 dagen model; Extra betalen parttimers op studiedagen			
Personeel				
2.1 Nieuwe medewerkers				
A	Veel zzp / externe inhuur	2	3	€ 240.000
	Beheersmaatregelen: terughoudend beleid inhuur externen			
B	Onvoldoende aantrekkingskracht school / stichting	2	3	€ 240.000
	Beheersmaatregelen: goede secundaire voorwaarden – vitaliteitspakket; opvallende PR			
2.2 Bestaande medewerkers				
A	Jonge medewerkers stoppen vroegtijdig	2	4	€ 411.000
	Beheersmaatregelen: Startersbegeleiding			
B	Doorgroeimogelijkheden onvoldoende	1	2	€ 75.000
	Beheersmaatregelen: Pm			
C	Doorgroeimogelijkheden onvoldoende	1	2	€ 75.000
	Beheersmaatregelen: Pm			
D	Interne mobiliteit onvoldoende	1	1	€ 30.000
	Beheersmaatregelen: Pm			
Samenwerking				
3.1 Bestuur – scholen				
A	Discontinuïteit bestuur	3	4	€ 616.500
	Beheersmaatregelen: Pm			
B	Samenwerking met en betrokkenheid van ouders is onvoldoende	2	3	€ 240.000
	Beheersmaatregelen: gesprekken met ouders; heldere communicatie; achter team staan; helder contract met ouders; inrichten zorgloket, samenwerking met gemeente.			
3.2 Externe partijen				
A	Geen geschikte partners / wij zijn niet aantrekkelijk	1	3	€ 120.000
	Beheersmaatregelen: Pm			
B	Huisvesting ongeschikt	1	1	€ 30.000
	Beheersmaatregelen: Pm			
Duurzaamheid				
4.1 Vanzelfsprekend duurzaam				
A	Pm	-	-	Pm
	Beheersmaatregelen: Pm			
4.2 Junior Global Goals				
A	Volle lesprogramma's leerkrachten	2	2	€ 150.000

Nr.	Risico per strategische doelstelling	Kans	Impact	Financieel
	Beheersmaatregelen: Pm			
4.3	Professionele leergemeenschap			
A	Pm	-	-	Pm
	Beheersmaatregelen: Pm			
Totaal				€ 4.230.000
Benodigd weerstandsvermogen 50% van totaal				€ 2.115.000
Beschikbaar vermogen per 31 december 2022				€ 2.348.000
RATIO				1,1
Waardering van de ratio				Voldoende

Conclusie

Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen de financieel gekwantificeerde risico's (benodigde weerstandscapaciteit) en het totaal aan middelen dat de organisatie beschikbaar heeft om de risico's af te dekken (beschikbare weerstandscapaciteit). De totaaltelling van de financiële gevolgen van de kans en impact wordt vermenigvuldigd met 50%. De kans dat alle gedefinieerde risico's en bedreigingen zich gelijktijdig zullen manifesteren is nagenoeg uitgesloten. Daarom wordt een correctie toegepast van 50% van het totaal. Door het benodigd weerstandsvermogen te relateren aan het beschikbaar vermogen ontstaat de ratio weerstandsvermogen. Het is van belang te weten of er sprake is van een toereikend weerstandsvermogen. Daarvoor wordt onderstaande waarderingstabel toegepast.

Waarderingstabel weerstandscapaciteit		
Waarderingcijfer	Ratio weerstandsvermogen	Betekenis
A	> 2,0	Uitstekend
B	1,4 < x < 2,0	Ruim voldoende
C	1,0 < x < 1,4	Voldoende
D	0,8 < x < 1,0	Matig
E	0,6 < x < 0,8	Onvoldoende
F	< 0,6	Ruim onvoldoende

Stichting De Oorsprong streeft ernaar om zo min mogelijk risico te lopen en – mits financieel verantwoord – zoveel mogelijk risico's af te dekken. Stichting De Oorsprong streeft naar een weerstandsvermogen dat tenminste voldoende is. Dat betekent een ratio weerstandsvermogen tussen de 1,0 en 1,4 met als waarderingcijfer C.

Per 31 december 2022 is de weerstandscapaciteit € 2.348.000, de ratio ten opzichte van de financieel gekwantificeerde impact € 2.115.000. De ratio bedraagt 1,1. Op basis daarvan wordt Stichting De Oorsprong ingedeeld in klasse C –voldoende. Er is geen noodzaak om het weerstandsvermogen op te bouwen in relatie tot de gedefinieerde risico's.

Hoofdstuk 3: Continuïteitsparagraaf

3.1 Leerlingaantallen en formatie

Leerlingen

Aantal leerlingen per 1 februari	2022	2023	2024	2025	2026
08VG/De Kring	268	273	282	282	255
09TJ/De Zonheuvel	243	237	239	238	235
10MV/De Uilenburcht	335	326	346	369	368
11MZ/De Wegwijzer	521	537	561	585	591
12HM/De Regenboog	227	218	218	217	235
12HN/De Sterrenboog	236	246	251	256	257
12QD/De Wijngaard	119	132	120	126	137
Totaal	1.949	1.969	2.017	2.073	2.078

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	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur / management	9,16	8,70	8,70	8,70	8,70
Onderwijzend personeel	107,14	103,23	98,93	97,74	97,74
Ondersteunend personeel	30,18	26,31	25,38	25,38	24,18
Totaal	146,49	138,24	133,01	131,82	130,62

In meerjarig perspectief neemt de formatie af door de afbouw van de extra inzet t.l.v. de NPO-middelen.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Rek.	Begr.	Rek	Begroting			Vershil	Vershil
<i>In € 1.000</i>	2021	2022	2022	2023	2024	2025	T.o.v. Begroting	T.o.v. Rek. 2021
BATEN								
Rijksbijdragen	12.514	12.724	14.031	13.771	13.369	13.589	1.307	1.517
Rijksbijdragen incidenteel	0	-500	-592	0	0	0	-92	-592
Overige overheidsbijdragen	29	30	26	30	30	30	-4	-3
Overige baten	183	193	363	305	245	208	169	180
TOTAAL BATEN	12.726	12.447	13.828	14.106	13.644	13.827	1.380	1.102
LASTEN								
Personeel	9.198	10.396	11.078	11.977	11.540	11.544	682	1.880
Afschrijvingen	324	340	291	257	256	259	-48	-32
Huisvesting	929	919	995	927	943	920	76	66
Overige lasten	1.194	1.076	1.064	1.139	1.061	1.100	-12	-130
TOTAAL LASTEN	11.645	12.731	13.429	14.300	13.800	13.823	698	1.784
SALDO								
Saldo baten en lasten	1.081	-284	399	-194	-156	4	683	-682
Saldo financiële baten en lasten	-4	-5	7	-4	-4	-4	12	11
TOTAAL RESULTAAT	1.077	-289	406	-198	-160	0	695	-671

Ten opzichte van de begroting 2022 is het rekeningsaldo € 695.000 voordeliger. Een belangrijke oorzaak is de onderbesteding van de middelen die in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs zijn uitgekeerd. Het volledig rekeningoverschot is toegevoegd aan de algemene reserve. Scholen kunnen op basis van onderbouwde plannen en ambities waarvan de kosten uitgaan boven het budget van de betreffende school in beginsel vanuit de reservepositie extra budget toegekend krijgen.

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

Baten

1. T.o.v. de begroting 2022 – hogere baten € 1.380.000

De belangrijkste oorzaak van de hogere baten is de bijstelling van de Rijksvergoeding. In 2022 zijn twee cao's afgesloten die hebben geleid tot substantieel hogere loonkosten. Deze hogere loonkosten zijn door de minister van OCW gecompenseerd. Deze bijstelling is structureel van aard, de meerjarenraming 2023 – 2025 is gebaseerd op deze hogere baten.

In de begroting 2022 was rekening gehouden met een incidenteel lagere Rijksvergoeding die volgde uit de vereenvoudiging van het bekostigingsstelsel. Deze korting van ca. 7% van de personele lumpsum werkt niet door naar de volgende begrotingsjaren.

2. T.o.v. de jaarrekening 2021 – hogere baten € 1.102.000

Ook uit de vergelijking met de baten in de jaarrekening 2021 blijkt dat de baten 2022 substantieel hoger zijn. Evenals bij de toelichting op de afwijking ten opzichte van de begroting 2022 is opgenomen, is de bijstelling van de Rijksvergoeding in 2022 de belangrijkste oorzaak. In de meerjarenraming zijn deze effecten opgenomen. In 2021 werd nog een aantal specifieke subsidies met een incidenteel karakter ontvangen voor het wegwerken van de door Corona ontstane achterstanden – zoals de subsidie Extra Handen voor de Klas (EHK). Daartegenover stonden voor 2022 hogere middelen NPO.

Lasten

1. T.o.v. de begroting 2022 – hogere lasten € 698.000

Zoals toegelicht bij de hogere baten vormen de hogere personele lasten de belangrijkste oorzaken van de hogere lasten. In 2022 zijn twee cao's afgesloten die hebben geleid tot substantieel hogere personele lasten. Daarnaast werd in 2022 extra personeel ingezet ten laste van de NPO-middelen, in 2021 werden als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt niet de volledige specifieke subsidies besteed. In de meerjarenraming 2023 – 2025 wordt gekoerst op een meerjarig sluitende exploitatie.

2. T.o.v. de jaarrekening 2021 – hogere lasten € 1.784.000

De hogere lasten ten opzichte van 2021 komen nagenoeg volledig voor rekening van de stijging van de loonkosten in 2022. In de meerjarenraming is hiermee rekening gehouden.

Balans in meerjarig perspectief

Realisatie in € 1.000	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1.959	2.028	2.106	2.229	2.105
Totaal vaste activa	1.959	2.028	2.106	2.229	2.105
Vlottende activa					
Vorderingen	590	744	744	744	744
Liquide middelen	2.012	2.211	2.014	1.845	2.085
Totaal vlottende activa	2.602	2.955	2.758	2.589	2.829
TOTAAL ACTIVA	4.561	4.983	4.864	4.818	4.934

Realisatie in € 1.000	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	1.489	1.851	1.698	1.698	1.848
Bestemmingsreserves	466	511	466	306	156
Totaal eigen vermogen	1.955	2.362	2.164	2.004	2.004
Voorzieningen	1.009	1.285	1.404	1.559	1.716
Langlopende schulden	338	327	286	245	204
Kortlopende schulden	1.259	1.010	1.010	1.010	1.010
TOTAAL PASSIVA	4.561	4.983	4.864	4.818	4.934

De geprognosticeerde ontwikkeling van de balans 2023 – 2025 is ten opzichte van de goedgekeurde begroting 2023 aangepast naar aanleiding van de werkelijke balans per 31 december 2022. 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 wordt besteed.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signalering
Solvabiliteit	65%	73%	73%	74%	75%	Ondergrens: <30%
Liquiditeit	2,1	2,9	2,7	2,5	2,8	Ondergrens: <1,00
Rentabiliteit	8,5%	2,9%	-1,4%	-1,2%	0,0%	3-jarig <0 2-jarig <5% 1 jarig <10%
Weerstands- vermogen	15%	17%	15%	15%	14%	< 15%

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

Solvabiliteit 2 (inclusief voorzieningen)

Berekening: (eigen vermogen + voorzieningen)/ balanstotaal.

Volgens de goedgekeurde begroting 2023 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 t/m 2024 jaren boven de door De Oorsprong gehanteerde ondergrens. Bij de begroting 2024 zal bij het bepalen van het risicoprofiel worden getoetst of het noodzakelijk is om het eigen vermogen te laten toenemen.

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.

In onderstaande tabel zijn beide kengetallen – per 31 december 2022 – weergegeven.

Uit de rekenhulp van de onderwijsinspectie blijkt dat ultimo 2022 geen sprake is van bovenmatig vermogen:

Onderwijsinstelling	Eigen vermogen	Gebouwen	Resterende MVA	Risicobuffer
School	€ 2.192.696	€ 687.000	€ 1.469.000	€ 13.836.532
Aanpassen	Aanpassen	Aanpassen	Aanpassen	Aanpassen

Berekening	
Totaal eigen vermogen	2.361.650
Privaat eigen vermogen	168.954

Feitelijk eigen vermogen	2.192.696
Normatief eigen vermogen	2.597.072

Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 0
Ratio eigen vermogen: 0,84	

N.B. Aan de berekening zijn geen rechten te ontleen.

3.5 Overige aandachtsgebieden met betrekking tot de continuïteit

Financiële continuïteit:

De liquiditeitsproblemen in 2020 zijn in 2020 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 ultimo 2022 was 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.

De eerder aangekondigde verplichte herwaardering van de voorziening groot onderhoud naar het componentenstelsel per 31 december 2022 is nog 1 jaar uitgesteld. In de loop van 2023 zullen aanwijzingen ten aanzien van de waardering van de onderhoudsvoorziening door het Ministerie van OCW worden gegeven. In afwachting daarvan is in de meerjarenraming geen rekening gehouden met een eventuele aanpassing van de waarderingsgrondslag van de onderhoudsvoorziening.

(Financiële) gevolgen wetswijziging bekostigingssystematiek

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/23. Ook Stichting De Oorsprong werd daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister van OCW met circa 7% gekort op de bekostiging personeel. Dit komt voor ons neer op € 592.000. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts 'een boekhoud-technische correctie is, aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging'.

De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet uitsluitend een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben mogelijk een stevig negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen zou tot gevolg kunnen hebben dat wij de kosten van extra formatie als gevolg van de toename van het aantal leerlingen niet meer (volledig) kunnen voorfinancieren. Vandaar dat Stichting De Oorsprong, samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.



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), de mededelingen van de UB (7x 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. In verband met het vertrek van twee zittende leden worden er in het voorjaar twee nieuwe leden geworven. Na een inwerkperiode vanaf mei worden ze per 1 augustus benoemd. In dit kader is ook de taakverdeling binnen het Toezichthoudend Bestuur op 21 juni 2022 opnieuw vastgesteld.

- Joël van der Beek, secretaris, portefeuille huisvesting, ingetreden op 1-1-19, uittredende per (1-8-23 of) 1-1-24 (herbenoemd voor (2 of) 1,5 jaar)
- Rita Tieleman, portefeuille ICT, ingetreden op 1-1-20, uittredende per 1-1-23
- Anke Visser, op voordracht GMR, vice voorzitter, penningmeester en voorzitter auditcommissie, portefeuille (onderwijs)kwaliteit, ingetreden op 1-1-20, uittredende per 1-1-25 (plus 1 termijn van 2 jaar)
- Johan Berghuis, voorzitter, voorzitter renumeratiecommissie, ingetreden op 1-1-20, uittredende per 1-1-26 (plus 1 termijn van 3 jaar)
- Suzanne Pepping, portefeuille identiteit, per 1-8-22, uittredende per 1-8-25
- Alexandra Lourens, lid audit- en renumeratiecommissie/ portefeuille personele zaken, per 1-8-22, uittredende per 1-8-25

Voor de uitvoering van haar taken is het TB 7 keer in vergadering bijeen geweest. Verder wordt dit jaar blijvend gekenmerkt door de afwezigheid van de Uitvoerend Bestuurder wegens ziekte. Hoewel terugkeer van de UB werd verwacht, heeft dit niet zo mogen zijn. In januari heeft Eric Rietkerk zijn werkzaamheden als Interim Uitvoerend Bestuurder vanwege tijdgebrek overgedragen aan Bert Tuk. Bert Tuk heeft tot de zomervakantie de lopende zaken waargenomen. Na de zomervakantie is zijn opdracht uitgebreid en heeft hij ook de realisatie van het plan van aanpak na het inspectiebezoek en het realiseren van een nieuw Koersplan als opdracht gekregen. In het najaar is de opdracht geëvalueerd en uitgebreid met een verkenning van bestuurlijke samenwerking met de kinderdagopvang en andere schoolbesturen. Dit enerzijds gedreven door het ideaal om een doorgaande lijn voor leerlingen te realiseren, anderzijds om de kwetsbaarheid van de organisatie te verkleinen. Door de langdurige inzet van de interim bestuurder is er weer continuïteit en stabiliteit en vooruitgang op diverse vlakken binnen de organisatie. De inzet van een kwaliteitsfunctionaris is gecontinueerd om daarmee de doorontwikkeling van de kwaliteitszorg te realiseren.

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 2022 de jaarrekening en het bestuursverslag over boekjaar 2021 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. In de decembervergadering is de begroting 2023 goedgekeurd.

De agenda in het verslagjaar werd gedomineerd door:

- **De afwezigheid van de Uitvoerend Bestuurder**
Bij langere afwezigheid is er voor gekozen om de Interim Uitvoerend bestuurder een bredere opdracht te verstrekken om daarmee de doorontwikkeling van de organisatie te realiseren.
- **Het vaststellen van en toezien op de specifieke opdracht van de(interim) Bestuurder**
 - **Het realiseren van het verbeterplan naar aanleiding van het inspectiebezoek**
Dit verbeterplan is in alle geledingen van de organisatie besproken. Ook in het Toezichthoudend Bestuur. Regelmatig wordt in de vergadering de voortgang besproken aan de hand van het voortgangsdokument. Er wordt voortvarend gewerkt aan de verbeterplannen. Het TB heeft respect voor de wijze waarop dit ter hand is genomen.
 - **Het realiseren van een nieuw strategisch beleidsplan**
Op verzoek van het TB is er een planning gemaakt voor de totstandkoming van het Koersplan. Er is een planning gemaakt waarin alle geledingen binnen de organisatie deelnemen aan de totstandkoming van het plan. Een vertegenwoordiging van het TB en de GMR heeft deelgenomen aan de studiedag met het personeel in dit kader van het Koersplan. Daarnaast hebben we een specifieke thema-avond gehouden met het directieteam, de GMR, het TB en UB rond het thema Identiteit. Dit was een mooie inhoudelijke bijeenkomst die voldoende opleverde voor ons Koersplan en de verbinding binnen de organisatie versterkt. We volgen de stappen van de uitvoerend bestuurder door in de vergadering de voortgang te bespreken en waar mogelijk/gewenst deel te nemen aan bijeenkomsten.
 - **De verkenning van de bestuurlijke samenwerking**
We hebben als bestuur teruggekeken naar de acties die er in het verleden op dit gebied hebben plaatsgevonden en met elkaar besloten dat de UB een eerste verkenning zal uitvoeren. Dit is gestart met de kinderopvang. Het lijkt mogelijkheden te bieden voor de toekomst.
- **Toezien op realiseren taakstellende begroting**
De financiële positie van De Oorsprong is weer stabiel. De auditcommissie heeft de financiële ontwikkelingen nauwkeurig gevolgd en speciaal aandacht gehad voor de doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen. In het kader van het toezicht op de doelmatigheid wordt een beleidsrijkere begroting voor 2023 gevraagd. Dat is gerealiseerd.
- **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. In februari is er een thema-avond belegd met de GMR, het DT en het TB. De resultaten van het onderwijs en het kwaliteitszorgsysteem, inclusief de audits zijn uitgebreid besproken.
Het TB is tevreden met de inzet van de kwaliteitsfunctionaris en de resultaten van de stuurgroep kwaliteit. Ook de Maraps bevatten meer informatie op het gebied van de onderwijskwaliteit.
- **Identiteit**
In het kader van het nieuwe Koersplan is het thema identiteit op verzoek van het TB in meerdere geledingen besproken. Een gezamenlijke thema-avond met GMR en DT aan

de hand van de concept identiteitsnotitie was waardevol en verbindend. Het eindresultaat wordt opgenomen in het Koersplan.

- **Doelmatigheid**

Bij de beoordeling van de plannen, de voorstellen en voorgenomen besluiten van de UB wordt telkens gekeken in hoeverre deze aansluiten bij en bijdragen aan de het realiseren van de ambities en doelstellingen van de organisatie, waarvan de kern ligt in het geven van goed onderwijs. Om de doelmatigheid goed te kunnen beoordelen is gevraagd om een beleidsrijkere begroting, dat in 2023 is gerealiseerd. Daarnaast worden de uitgangspunten van het nieuwe Koersplan meegenomen als ijkpunt voor het beoordelen van de doelmatigheid. Het TB is van mening dat in 2022 de inzet van de middelen voldoet aan haar verwachtingen.

- **Samenwerking**

In het kader van de samenwerking tussen GMR, TB en UB zijn er twee themabijeenkomsten georganiseerd. Dit waren inhoudelijke en verbindende bijeenkomsten. Daarnaast is er afgesproken om tweemaal per jaar een voorzittersoverleg te houden. Dit wordt gerealiseerd na de herstructurering van de GMR.

- **Zelfevaluatie**

In het najaar heeft het TB onder externe begeleiding het eigen functioneren geëvalueerd. Tevens is hierbij gekeken naar de naleving van de Code Goed Bestuur. Op basis van deze zelfevaluatie is afgesproken in het voorjaar van 2023 het Governancehandboek waarin de werkwijze van het TB is beschreven bij te stellen. Tevens is besloten dat de notulen van de vergadering ingekort worden tot voornamelijk de besluiten en dat we als TB na elke vergadering kort ons eigen functioneren evalueren, waarbij we ook kijken naar de rolzuiverheid.

- **Evaluatie bestuursmodel**

Het toezichhoudend bestuur onderzoekt of het huidig one-tier model aangepast zou moeten worden naar het two-tier model. Daarbij worden ook de zittingstermijnen van de leden betrokken.



Bijlage 2: Jaarverslag GMR augustus 2021 - december 2022

Vergaderdata 2021/ 2022

In dit schooljaar heeft de GMR ongeveer 9 keer vergaderd. Helaas was het niet mogelijk vanwege de corona pandemie om de bijeenkomsten allemaal fysiek te houden. Het via TEAMS vergaderen is een mooie oplossing, maar had duidelijk zijn beperkingen.

Het jaar heeft ook in het teken gestaan van verdere professionalisering van de GMR en een verbeterde samenwerking met het Uitvoerend Bestuur.

Besproken onderwerpen

- Financiële positie De Oorsprong
- Begroting 2022 en de tussentijdse softcloses
- GMR-reglement en het GMR huishoudelijk reglement
- Personeelsbeleid (o.a. werving nieuwe personeelsleden; binden en boeien)
- Financiën, realisatie begroting
- Bestuursformatieplan 2022
- Vervanging Uitvoerend Bestuurder
- Coronaperikelen
- Communicatie bestuur > GMR
- Structuur/Professionalisering GMR (o.a. rol voorzitter) mede n.a.v. inspectierapport 2022
- Huisvesting diverse scholen Scholing
- Inspectiebezoeken aan diverse scholen
- Inspectiebezoek aan de stichting en gesprek met afvaardiging GMR
- Onderwijskwaliteit
- Verzuim
- Attentieregeling
- NPO-gelden en de continuïteit
- Kennisuitwisseling tussen scholen
- Scholingsbudget
- Strategisch beleidsplan
- Visiestuk over identiteit
- Beloningsbeleid

Thema-avond

Dit jaar heeft de een deel van de GMR een thema-avond bijgewoond voor alle leden van het TB, het DT en de GMR. Het gekozen thema dit jaar was kwaliteit. Hierin werd dieper ingegaan op het onderwerp kwaliteit maar ook op samenwerking GMR, TB en UB.

Koersplan

Bij het opstellen van het nieuwe Koersplan is de GMR betrokken door aanwezigheid van een oudergeleding bij de Kick-off en een samenkomst van TB, UB, DT en voltallige GMR tijdens een thema-avond. Deze momenten worden in het komende kalenderjaar vervolgd.

Samenstelling GMR

Elke school was dit jaar in meer of mindere mate vertegenwoordigd door 2 afgevaardigden, een ouder en een personeelslid. Dit alles ondersteunt door een externe technische voorzitter.

In de periode die dit jaarverslag beslaat, ontstond bij de GMR de behoefte om te professionaliseren en efficiënter te gaan werken. Nadat deze behoefte werd bevestigd door de uitkomst van het inspectierapport, heeft de GMR dit doorgezet. De GMR gaat in de loop van komend kalenderjaar verkleinen naar 8 leden (4 ouders en 4 personeelsleden) met een voorzitter uit de eigen geleding.

