



JAARVERSLAG

2020

Inhoudsopgave

Wij zijn RSG	4
1. Het schoolbestuur	5
1.1 Organisatie	6
1.2 Profiel	10
1.3 Dialoog	14
2. Verantwoording beleid	17
2.1 Onderwijs & kwaliteit	18
2.2 Personeel & professionalisering	23
2.3 Huisvesting & facilitair	27
2.4 Financieel beleid	28
2.5 Risico's en risicobeheersing	29
3. Verantwoording financiën	32
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	33
3.2 Staat van baten en lasten en balans	34
3.3 Financiële positie	36
Jaarrekening 2020	37
Bijlagen:	
Bijlage 1: Verslag Raad van Toezicht	53
Bijlage 2: Verslag Medezeggenschapsraad	57

Wij zijn RSG NOV

Het jaarverslag 2020 van RSG N.O.-Veluwe beschrijft een uitzonderlijk periode. Een ongekennde gezondheids crisis die het hele onderwijssysteem heeft geraakt. Door corona hebben we onze leerlingen veel minder gezien dan we zouden willen. Omschakelen naar onderwijs op afstand heeft van iedereen offers gevraagd. Dankzij het keiharde werken van leerlingen, ouders en medewerkers, heeft het onderwijs continu doorgedraaid. En dat in steeds wisselende omstandigheden. Daar spreken we als bestuur onze waardering graag voor uit. Laat 2021 het jaar zijn waarin we allemaal weer naar school mogen komen. Want dáár hoort onderwijs thuis.

In dit jaarverslag leggen wij verantwoording af. Over onderwijskundige keuzes en bedrijfsmatige zaken. Waar hebben we de beschikbare middelen aan besteed? En wat voor gedachten zitten daarachter? U leest het in dit rapport.

2020 was een jaar van maatregelen. Maatregelen die ons onderwijs gericht hebben vormgegeven en verbeterd. Al die maatregelen hebben uiteraard financiële consequenties. Door er samen de schouders onder te zetten, is het gelukt om financieel in control te blijven. En daar zijn we trots op. Het leerlingaantal loopt terug en de krimp in de regio zet voort. Financieel de zaken op orde hebben, is dan dé voorwaarde om continuïteit en kwaliteit van het brede onderwijsaanbod te waarborgen.

In 2020 bezocht inspectie het bestuur en haar onderliggende scholen. Ze voerden het vierjaarlijks onderzoek bestuur uit. We zijn erg blij met de voldoende die we kregen. En dat niet alleen. Het onderliggende rapport geeft richting en energie om verder te verbeteren. Want onderwijs is nooit af. Verder lag er een herstelopdracht voor de afdeling havo en vwo. Ook voor deze opdracht kregen we inspectiebezoek. In dit verslag komen we daar uitgebreid op terug.

De Aurora OnderwijsGroep bestaat, naast ons, uit twee andere openbare schoolbesturen. Met Stichting Proo en RSG Slingerbos | Levant vormen we Aurora. Samen willen we het openbaar onderwijs op de Veluwe versterken. Door onderwijskundig samen te werken, doorlopende leerlijnen te ontwikkelen en bedrijfsvoeringen op elkaar af te stemmen. Op steeds meer beleidsterreinen weten we elkaar te vinden. In 2021 zal de samenwerking nog intensiever worden.

Op RSG N.O.-Veluwe bereiden we ieder kind optimaal voor op de toekomst. Dat begint natuurlijk met een succesvolle aansluiting op het vervolgonderwijs. Daarnaast willen we iedere leerling zien groeien als mens. Daar past bij iedereen een andere aanpak bij. Want ieder individu leert anders. Aansluiten bij de leerbehoefte van een leerling is voor ons heel belangrijk. Alleen zo ontstaat passie bij leerlingen. Samen betrokken zijn bij ieders leertraject, dáár gaat het om.

Om dit waar te maken zijn we continu bezig met keuzes in organisatie en aanpak van leren. Uiteraard stemmen wij hier onze middelen op af. Al onze keuzes verantwoorden we aan betrokkenen. Niet alleen met een jaarverslag. Maar ook door samen in gesprek te blijven. Zo blijven we kritisch.

Door dit jaarverslag krijgt u inzicht in onze doelen en ambities. U kunt natuurlijk met vragen blijven zitten. Of met een opmerking die u graag kwijt wilt. Neem in dat geval contact met ons op door te mailen naar cvb@auroraonderwijsgroep.nl.

Waar 'ouders' staat, bedoelen we: 'ouder(s)/verzorger(s)'

Nunspeet, maart 2021

H.A. (Inge) Vaatstra
D.H. (Daan) van de Voort

College van Bestuur Aurora OnderwijsGroep

1. Over RSG

In dit hoofdstuk staat veel belangrijke informatie over RSG N.O.-Veluwe. Waar staan we als stichting nou eigenlijk voor? En hoe ziet onze organisatie er precies uit? Belangrijke thema's als medezeggenschap, samenwerkingsverbanden en communicatie komen aan de orde. En niet te vergeten: onze visie op onderwijs.

1.1 Organisatie

Organisatie

Contactgegevens

Schoolbestuur Aurora OnderwijsGroep
Elspeterweg 22a
8071 PA Nunspeet
0341 - 466399
cvb@auroraonderwijsgroep.nl
<https://auroraonderwijsgroep.nl>

Organisatie St. Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost – Veluwe
(bestuursnr. 42529)
Schotweg 1
8162 GM Epe
0578 - 612094
mail@rsgnov.nl
<https://rsgnov.nl>

School

RSG N.O. –Veluwe
Schotweg 1
8162 GM Epe
0578 - 612094
<https://rsgnov.nl>

<https://scholenopdekaart.nl/middelbares-scholen/epe/2819/rsg-no-veluwe>

Juridische structuur

Sinds 1 april 2019 is het bevoegd gezag van Stichting Openbaar Voorgezet Onderwijs Noordoost-Veluwe ondergebracht in de stichting Aurora OnderwijsGroep. Daarmee is Aurora OnderwijsGroep de holdingstichting. Aurora is statutair gevestigd in de gemeente Nunspeet en staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 74466410.

Aurora is in het leven geroepen om de samenwerking in het openbaar onderwijs op de Noord-Veluwe te verbeteren en versterken. De drie openbare schoolbesturen van de Stichtingen: RSG Slingerbos | Levant (KvK: 08081581), Proo (KvK: 08111837) en RSG N.O.-Veluwe (KvK: 08226403), zijn ondergebracht in de holdingstichting Aurora OnderwijsGroep. De drie afzonderlijke onderwijsbesturen (stichtingen) blijven autonoom.

In de statuten van de drie stichtingen is opgenomen dat het bestuur uit één bestuurder bestaat: de holding Stichting Aurora OnderwijsGroep. Binnen Aurora is een Raad van Toezicht (RvT) ingesteld. De stichtingen kennen daarom geen afzonderlijke interne toezichthoudende organen meer. Het College van Bestuur (CvB) van Aurora stuurt de drie stichtingen aan. Daardoor is het CvB van Aurora de enige statutair bestuurder van de drie stichtingen. De Aurora OnderwijsGroep voert een eigen administratie, waar geen geld in omgaat. Bestuur en toezicht worden naar rato verdeeld over de drie stichtingen.



Organisatiestructuur

Aan de hand van alle ontwikkelingen in 2021, stellen we het komend jaar een organogram van de organisatie op.

Governance code

De code 'Goed Onderwijsbestuur VO' is een governance code voor het VO. Hij beschrijft onder andere hoe leden van de VO-raad invulling geven aan het bestuur van hun instelling. Als lid van deze raad houden wij ons aan de code. Daarmee is het voor ons een aanvulling op de geldende wet- en regelgeving voor het VO. De code vormt de basis voor goed bestuur. En dat leidt weer tot verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs. Onderdelen van de code zijn 'transparantie' en 'openheid'. Om daaraan te voldoen hebben wij het jaarverslag, de klachten- en klokkenluidersregeling en verschillende statuten op de site van de stichting gezet.

[Bekijk hier de code goed bestuur](#)

Funcitiescheiding; RvT en CvB

Op RSG N.O.-Veluwe hebben we de scheiding tussen bestuur en toezicht vormgegeven door het 'two-tier model' toe te passen. Bestuur en intern toezicht zijn in aparte organen georganiseerd. De RvT heeft een toezichthoudende taak op het CvB. Het CvB bestaat in 2020 uit:

Bestuur

Samenstelling CvB Aurora OnderwijsGroep

H.A. (Inge) Vaatstra | Voorzitter CvB

Nevenfuncties: *Geen*

B.J.R. (Berend) Redder | Lid CvB (t/m 31-09-2020)

Nevenfuncties: *Voorzitter Stichting Vrienden van Het Hospice in Dalfsen;
Hoofd van Dienst Theater de Stoomfabriek*

R.D. (Ron) Dorreboom | Lid CvB (t/m 31-05-2020)

Nevenfuncties: *Geen*

D.H. (Daan) van de Voort | Lid CvB (vanaf 01-12-2020)

Nevenfuncties: *Geen*

Intern toezichtsorgaan

Samenstelling van het intern toezichtsorgaan van de Aurora OnderwijsGroep

F.W. (Frida) Hengeveld | Voorzitter RvT

Lid remuneratie- en onderwijskwaliteitscommissie

H.A. (Hein) van der Velde | Vice Voorzitter RvT

Lid remuneratie- en organisatiecommissie

A. (Aiske) van Aalsum-Jongen | Lid RvT

Voorzitter auditcommissie

F.G.A.M. (Frans) Berntsen | Lid RvT

Lid remuneratie- en auditcommissie

E.L.M. (Eduard) de Bruijn | Lid RvT

Lid auditcommissie

W.H. (Wil) Ellenbroek | Lid RvT

Lid onderwijskwaliteitscommissie

M. (Monique) Horowitz | Lid RvT

Lid organisatie- en onderwijskwaliteitscommissie

H.A. (Henk) Jansen | Lid RvT

Lid organisatiecommissie

Klik hier en bekijk het **Verslag Intern Toezicht**. Hierin vindt u ook alle betaalde functies en (on)betaalde nevenfuncties van de leden terug.

Dagelijkse leiding

De dagelijkse leiding van RSG N.O. -Veluwe is ondergebracht bij de schoolleiding. In de loop van 2020 is de samenstelling van het directieteam gewijzigd. De schoolleiding bestond uit vijf leden:

- Mw. C. Benedictus, bovenbouw vmbo kader en mavo, lid directieoverleg Aurora OnderwijsGroep
- Dhr. J. Kooger, onderbouw klas 2
- Mw. D. Bevers, onderbouw klas 1
- Dhr. G. Voerman, bovenbouw vmbo basis en facilitair
- Dhr. D. Prins, bovenbouw atheneum havo a.i.

In april 2020 is mevrouw A.M. Leeuwenburgh toegetreden tot de schoolleiding a.i.

Per 1 augustus 2020 bestaat de schoolleiding uit de volgende leden:

- Mw. A.M. Leeuwenburgh, directeur a.i.
- Dhr. J. Kooger, onderbouw + klas 3 atheneum havo
- Mw. D. Bevers, klas 2 vmbo en bovenbouw vmbo
- Mw. C. Benedictus, bovenbouw atheneum / havo / mavo

In november 2020 zijn de volgende personen toegevoegd:

- Mw. M. Vendrig, HRM a.i.
- Dhr. H. Smorenburg, kwaliteitszorg, ICT en formatie a.i.

Staf

Om elke dag goed onderwijs te realiseren, is een ondersteunende dienst essentieel. Binnen RSG N.O. -Veluwe bestaat de staf uit: HRM, facilitaire zaken, ICT en financiën.

Onderwijsondersteuning

Naast inspirerende docenten, hebben we onderwijsondersteunend personeel om de kwaliteit van ons onderwijs continu te garanderen. Dat zijn heel uiteenlopende functies. Denk bijvoorbeeld aan: een managementassistente, onderwijsassistenten, technisch onderwijsassistenten, medewerker mediatheek, conciërges, medewerkers personeelsadministratie, leerling- en financiële administratie, receptionisten, medewerkers toetsbureau en het pluspunt (ondersteuningsteam). Daarnaast hebben we tal van enthousiaste vrijwilligers in de mediatheek.

Medezeggenschap; MR en BBMR

Medezeggenschapsraad

Meepraten over het beleid is belangrijk. Dat kan in de medezeggenschapsraad (MR). De MR van RSG N.O.-Veluwe bestaat uit personeel, ouders en leerlingen. Zij hebben via de MR invloed en zijn gesprekspartner van de directie. Met de oprichting van Aurora heeft het CvB zaken gemandateerd naar de directie. Dit staat beschreven in het MR-managementstatuut.

Artikel 20 van het MR-reglement schrijft voor dat de MR bij alle betrokkenen verslag uitbrengt van zijn werkzaamheden. Het MR-verslag van 2020 is toegevoegd als 'bijlage 2'.

Boven Bestuurlijke Medezeggenschapsraad

De bestuurlijke samenwerking die tot Aurora heeft geleid, vraagt om een Boven Bestuurlijke Medezeggenschapsraad (BBMR). Zo kan er ook op het nieuwe samenwerkingsniveau worden meegepraat. De BBMR bestaat uit acht leden. Zij zijn een afvaardiging van de medezeggenschapsraden van de drie stichtingen. Namens RSG N.O.-Veluwe nemen twee MR-leden in de BBMR plaats. Waar de schooldirecteuren de gesprekspartners zijn voor de MR van de scholen, is het CvB dat voor de BBMR.

Een aantal bevoegdheden van de BBMR vervangen die van de medezeggenschapsorganen van de drie stichtingen. Dit staat in het BBMR-reglement beschreven. De BBMR neemt dus een aantal bevoegdheden op stichtingsniveau over. De BBMR komt de medezeggenschapsbevoegdheden na die zijn beschreven in de Wet medezeggenschap op scholen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de benoeming of het ontslag van een lid van het CvB. Ook het vaststellen van de profielen voor het CvB en toezichthouders valt hieronder. Daarnaast worden alle (in onderwijswetten bepaalde) zaken over voordrachtsrechten voor de toezichthouder uitgeoefend door de BBMR. Voor alle overige thema's vervangt de BBMR bevoegdheid die van de medezeggenschapsraden niet. In die gevallen zal aan beide een advies worden gevraagd.

De BBMR stelt ook jaarlijks een verslag op, conform artikel 15 uit het BBMR-reglement. In dit verslag worden de werkzaamheden van de BBMR in het afgelopen jaar vastgesteld. Dit verslag gaat naar het CvB, de Rvt, schoolleiding en (G)MR van de stichtingen van Aurora. Het verslag is op de [site](#) van Aurora te vinden.



1.2 Profiel

Missie & visie

RSG N.O. –Veluwe is een brede scholengemeenschap. Elke leerling telt bij ons. We zijn groot geworden in een familiale cultuur. Inmiddels zijn we een professionele en innovatieve school. Maar het familiale blijft. We kijken om naar elkaar en de omgeving. We voelen ons verbonden, lokaal en regionaal. Wat we van leerlingen willen zien, verwachten we ook van onze medewerkers en de schoolleiding. Zo werken we continu aan onze 'lerende kwaliteitscultuur'. Fouten maken zien we juist als leermoment. Want de volgende keer gaat het beter. We stemmen onze inhoudelijke koers af op het strategische beleidsplan. De speerpunten van dit plan, zijn de uitgangspunten voor ons onderwijskundig beleid.

Visie

RSG N.O. -Veluwe: is uitzonderlijk

Op RSG N.O. -Veluwe hebben we een divers en uitgebreid onderwijsaanbod.

Uitzonderlijk zo divers. Zo valt er écht wat te kiezen. We bieden:

- Alle huidige niveaus van het voortgezet onderwijs : atheneum, havo, mavo en vmbo kader- en basisberoepsgerichte leerweg.
- Een speciaal aanbod voor specifieke doelgroepen: het tweetalig atheneum, Cambridge Engels voor havo, sportklassen atheneum/havo, havo/mavo, mavo/kader en kader/basis, leerwegondersteuning voor leerlingen van het vmbo.
- Individueel maatwerk op basis van handelingsgericht werken binnen al onze opleidingen.
- Het vmbo-programma dienstverlening en producten, met de talentstromen Techniek, Recreatie & Toerisme en Zorg & Welzijn.
- Ruimte om extra aandacht te besteden aan de talenten van onze leerlingen op cultureel, creatief, sportief of technologisch gebied.

Wij vinden het belangrijk om talenten te blijven ontwikkelen. Naast dit ruime aanbod dragen we actief bij aan talentontwikkeling bij leerlingen en medewerkers.

De RSG N.O. –Veluwe is grensverleggend.

Leerlingen gaan op zoek naar 'de zone van hun naaste ontwikkeling'. Ze kunnen vaak veel meer dan ze vermoeden. Aan ons de taak om ze uit te dagen die grens op te zoeken. Dus om alle mogelijkheden en capaciteiten eruit te halen. Daar is intensieve begeleiding voor nodig. En een uitdagende inspirerende omgeving. Zo laten wij leerlingen ervaren wat ze echt kunnen. Dat heeft een positieve impact op de sfeer. Maar ook op het welzijn. Van leerlingen én medewerkers.

Wij differentiëren ons onderwijs. We erkennen ongelijkheid. Iedereen leert en ontwikkelt op zijn eigen manier. We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en medewerkers. Dat betekent dat we ze in de praktijk ruimte geven. Ruimte om zichzelf te zijn. De eigenheid van de leerling en de professionele ruimte van de medewerker zorgen voor groei. Met intensieve begeleiding en coaching krijgen we steeds beter de drijfveren en kwaliteiten van onze leerlingen en medewerkers in beeld. Zo ontstaat een uitdagende en stimulerende leeromgeving waarin de leerlingen en medewerkers continu ruimte krijgen om hun ontwikkelingsgrenzen te ontdekken en verleggen.

Dat werkt twee kanten op. Verantwoordelijkheid krijgen is verantwoordelijkheid nemen. Dát is de kern van een lerende organisatie die RSG wil zijn. Om dit te borgen hebben we permanent focus op onze kwaliteitscultuur. De schoolleiding stuurt dit aan.

Een moderne innovatieve school is naar buiten gericht. Dat houdt niet op bij de landgrenzen. Wij zijn internationaal georiënteerd. Verdieping en stage zijn wezenlijk onderdelen van ons onderwijs. Om je blikveld te verruimen. Wij leren leerlingen om over hun grens heen te kijken. Het tweetalig atheneum is daar een voorbeeld van. Maar bij iedere opleiding kijken we met een wereldse blik.

De RSG N.O. -Veluwe is uitzonderlijk grensverleggend.

Een uitzonderlijk onderwijsaanbod met grensverleggend onderwijs, daar staan we voor. En dat is nodig ook. De demografische ontwikkelingen in regio Epe en Heerde leiden tot vergrijzing. Dat betekent een krimp van het aantal leerlingen. Daarom is het belangrijk dat de school zich blijft onderscheiden. In lesaanbod, talentontwikkeling en een eigentijdse inspirerende leeromgeving. We doen het al. Maar het kan altijd beter.

Daarom blijven we zoeken naar strategische en inhoudelijke samenwerkingsvormen op lokaal en regionaal niveau. Zo kunnen we ons brede onderwijspalet blijvend aanbieden. Soms betekent dit dat we het 'oude vertrouwde' los moeten laten. Om in het 'onbekende' nieuwe mogelijkheden te verkennen. Grenzen onderzoeken dus. Dat verwachten we van onze leerlingen immers ook. Een voorbeeld van een nieuwe kans is Aurora. Door de duurzame samenwerking met stichting Proo en RSG Slingerbos | Levant worden we sterker en beter. Openbaar onderwijs krijgt een doorgaande lijn PO-VO. Een win-win situatie. Ontstaan door buiten de bestaande kaders te denken.

Kernwaarden

Waar staan we voor als school? Wat is onze identiteit? Kernwaarden zeggen iets over je grondhouding. RSG N.O.-Veluwe:

- Geeft bij vorming van iedere leerling voldoende ruimte voor de individuele ontwikkeling van het hoofd, hart en de handen. In die ruimte erkennen we ongelijkheid en waarderen we de eigenheid van ieder individu. Tegelijkertijd werken we altijd in coöperatie met de ander. Op basis van wederzijds respect en vertrouwen. Leren van en met elkaar dus.
- Geeft elke medewerker een duidelijk taak: jonge mensen intensief begeleiden. We leiden jongeren op tot onderzoekende, zelfstandige, (zelf)bewuste en verantwoordelijke medemensen.
- Is een openbare algemeen toegankelijke school. Een school verbonden aan de lokale samenleving. Een plek die vriendelijkheid uitstraalt. Een ontspannen leer- en werkomgeving waarin ontmoeten en (elkaar) leren respecteren centraal staan.

Kernactiviteiten

Onderbouw

De brugperiode duurt bij alle opleidingsniveaus twee jaar. Op grond van het basisschooladvies, plaatsen we leerlingen in dakpangroepen. Dat zijn: vmbo kader- basis, mavo-vmbo kader, havo-mavo, atheneum-havo en tweetalig atheneum. De leerlingen krijgen twee jaar de kans en de ruimte om het beste van zichzelf te laten zien. Wij willen 'een sportieve kansschool' zijn. We geven laatbloeiers de rust en ruimte om te groeien. Daarnaast ondersteunen we waar we kunnen door intensieve begeleiding en maatwerk. Bijvoorbeeld door interne differentiatie en toetsen op verschillende niveaus. Differentiëren doen we tijdens de lessen en in het maatwerkbegeleidingsuur (MBU).

Sport-school combinatie

De sportklas is er voor leerlingen die nooit stilzitten. Voor iedereen met aanleg en talent voor sport en bewegen. En natuurlijk alle leerlingen met een sportieve instelling. In iedere dakpanbrugklas kunnen leerlingen kiezen voor de sportklas. Ze volgen dan onderwijs met voldoende ruimte en mogelijkheden om met hun sport bezig te zijn. Met als belangrijkste randvoorwaarde dat de overige ontwikkeling er niet onder lijdt.

In de bovenbouw kunnen de deelnemers hun opleiding afronden via BSM (havo), LO2(mavo) en binnen het programma dienstverlening en producten (vmbo).

Tweetalig atheneum

Minimaal 50 procent van de lessen in het Engels. Leerlingen die uitgebreid kennis maken met de Angelsaksische cultuur. Dat zijn de ingrediënten voor het tweetalig atheneum. Dit is een aparte klas in de tweejarige brugperiode. Juist omdat de structuur en de inhoud van het programma zo afwijkt. Iedereen die in de onderbouw TTO heeft gevolgd, kan de bovenbouw afsluiten met waardevolle certificaten. Het International Baccalaureaat voor Engels op het atheneum, en het Cambridge certificaat op de havo. Op het atheneum zit er een internationale stage aan het certificaat gekoppeld.

Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs.

Op het vwo kiezen leerlingen die een atheneum-opleiding volgen uit vier profielen: Cultuur en Maatschappij, Economie en Maatschappij, Natuur en Gezondheid en Natuur en Techniek. Naast het internationaal Baccalaureaat voor Engels kunnen ze meer erkende en waardevolle certificaten halen. Zo kunnen leerlingen Delf Scolaire (Frans) en Goethe (Duits) als verdiepingsprogramma's volgen. Deze programma's hebben een eigen diplomering. Bij afsluiting krijgt de deelnemer een certificaat dat door de vervolgopleiding erkend wordt.

Hoger algemeen vormend onderwijs.

Op de havo kiezen leerlingen uit dezelfde vier profielen als op het vwo: Cultuur en Maatschappij, Economie en Maatschappij, Natuur en Gezondheid en Natuur en Techniek. Sinds 2011 bieden we op de havo Cambridge-courses aan. Zo kunnen havoleerlingen een CAE-certificate (Cambridge Advanced Level English) halen. Daarnaast kun je op de havo deelnemen aan de programma's Delf Scolaire (Frans) en Goethe (Duits).

Middelbaar algemeen vormend onderwijs.

De mavo is onderverdeeld in vier sectoren: Techniek, Zorg, Economie en Groen. Tijdens de mavo-opleiding besteden we veel aandacht aan de doorstroming naar havo of mbo. Daar worden leerlingen optimaal op voorbereid. Bij het mbo gaat het om gerichte loopbaanoriëntatieprogramma's. Voor een soepele doorstroming zijn er de afgelopen jaren beroepsgerichte programma's ontwikkeld. De programma's starten in leerjaar 3 en gaan verder in de vierde. Bij deze programma's hoort een stage. De leerlingen die door willen naar de havo krijgen extra ondersteuning. Daarnaast bieden we LO2 aan voor leerlingen met een grote interesse voor sport.

Voorbereidend middelbaar beroeps onderwijs (beroepsgerichte leerwegen).

Op het vmbo volgen leerlingen het programma: Dienstverlening en Producten (D&P). Dit breed georiënteerde programma belicht allerlei keuzemogelijkheden qua beroepsprofielen. Zo ontdekken leerlingen waar ze affiniteit mee hebben. In leerjaar 3 krijgen leerlingen ruimte om te leren kiezen voor een sector. Dienstverlening en producten wordt op twee niveaus aangeboden: de basis- en de kaderberoepsgericht leerweg. De inrichting van D&P bestaat uit keuzemodules van zes weken. Zo kunnen leerlingen zich goed oriënteren op een vervolgstap in het mbo. In leerjaar 4 bieden we 3 talentstromen: Recreatie & Toerisme, Techniek en Zorg & Welzijn. In 2018 namen we het eerste beroepsgerichte examen af. Ook de leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg mogen een kaderexamen doen. Zo kunnen alle basis- en kaderleerlingen een maatwerkdiploma kaderberoepsgericht halen.

Pluspunt

Iedereen is welkom bij ons op school. Als een leerling extra zorg nodig heeft, dan beschikken wij over passende begeleiding. Wij bieden leerwegondersteuning vanuit het Pluspunt. Met speciale leerlingbegeleiders, mentoren en door werken in kleinere groepen, kunnen leerlingen de basisberoepsgerichte leerweg volgen. De MBU-tijd gebruiken we voor extra verdieping of herhaling.

Voor individuele begeleiding is er de mentor. Daarnaast zetten we leerlingbegeleiders in voor specifieke begeleiding. Het Pluspunt heeft een uitgebreid pakket aan ondersteuning. Denk bijvoorbeeld aan hulp bij dyslexie of dyscalculie. Maar ook aan faalangstreductie en sociaal-emotionele begeleiding.

Extra structuur

De Pluspuntgroep is een structuurgroep voor leerlingen die in een hectische periode in hun leven zitten. Het gaat om specifieke ondersteuning buiten de klas. In deze groep krijgen leerlingen de kans om te herstellen. Vanuit een duidelijke structuur bereiden we ze voor op de terugkeer in de lessen.

Strategisch beleidsplan

De medezeggenschapsraad van RSG N.O.-Veluwe heeft op 10 november 2020 ingestemd met de verlenging van het schoolplan 2016-2020 t/m juni 2021. Het bevoegd gezag heeft op basis van deze instemming op 17 november 2020 het verlengde schoolplan vastgesteld.

Op dit moment werken we op RSG N.O.-Veluwe in Epe hard aan een herziening van het huidige schoolplan. Zo kan er tijdig een nieuw schoolplan ter instemming aan de MR worden aangeboden. Per 1 juli 2021 ligt er dan een nieuw schoolplan voor de komende beleidsperiode.

Toegankelijkheid en toelating

RSG N.O.-Veluwe is een openbare algemeen toegankelijke school. De identiteit van het openbaar onderwijs is gebouwd op drie pijlers die het fundament van ons handelen vormen. De drie pijlers zijn vrijheid, relatie en diversiteit.

1. **Vrijheid** betekent dat iedereen zichzelf mag zijn in een vertrouwde omgeving.
2. Vanuit de **relatie** werken en leren we in verbinding met elkaar en onze omgeving.
3. **Diversiteit** waarbij we de verschillen tussen elkaar erkennen en waarderen.

Het erkennen van verschillen en omgaan met diversiteit zijn belangrijke waarden voor openbaar onderwijs. Op onze school is iedereen welkom. Afkomst of levensovertuiging spelen geen rol bij de toelating van een leerling. Het advies van de basisschoolleerkracht is belangrijk. In principe plaatsen we iedere leerling in de leerroute van het basisschooladvies. We denken wel in kansen en mogelijkheden. Daarom gaan we altijd kijken wat wel kan. Ouders kunnen bij twijfel over het advies contact opnemen met een van de brugklasteamleiders.



13 Dialoog

Belanghebbenden

Het CvB en de school voeren regelmatig overleg met de gemeente Epe. Zowel op ambtelijk, als op bestuurlijk niveau.

In 2020 werden de volgende zaken besproken en behandeld.

- Bestuurlijk overleg over aansluiting po-vo met als thema's: de inzet van vakgroepspecialisten lo, de versterking van tweetalig onderwijs en versterkt techniekonderwijs.
- Continueren van de financiële bijdrage van de gemeente Epe voor de inrichting van een interne opvang. Die opvang is bedoeld voor leerlingen die tijdelijk vastlopen in het reguliere onderwijsproces (Pluspunt klas).
- Met de gemeente is overleg gevoerd over het verkeerscirculatieplan bij de Schotweg. Er is overlast ontstaan bij aanvang van de Jenaplanschool en de RSG. Dit wordt met de verkeerskundigen en beide scholen besproken om tot een oplossing te komen. Door de verwachte kosten is het voorgestelde plan doorgeschoven.
- Subsidie voor sportfaciliteiten zoals de sporthal PWA.
- De gemeente is bijzonder enthousiast over de samenwerking met Aventus om samen een opleiding te realiseren. Het gaat om Smart Technology niveau 2/3 in Epe. De gemeente heeft in 2020 een gebouw voor deze opleiding gerealiseerd.
- De gemeente levert een nadrukkelijke bijdrage aan de realisatie van de renovatie van de RSG. Dit doet zij door beschikbaar gestelde bouwsubsidie en de bijdrage vanuit het ambtelijk apparaat.

In 2020 voerden we samen met de gemeente intensief overleg in diverse organen. RSG neemt actief deel aan:

- De Lokaal Educatieve Agenda op alle domeinen.
- De stuurgroep Perspectief en kindvoorzieningen van de gemeente Epe in het kader van lokaal onderwijsbeleid. Belangrijke thema's in de stuurgroep zijn groei/krimp van de inwoners en de ontwikkeling van een expertisecentrum.
- OOGO/LEA ter bevordering van het integraal overleg over de visie op onderwijs van de gemeente Epe en de daarbij passende huisvesting.
- Het comité Internationale Betrekkingen van de gemeente Epe.
- De Clean Tech regio.
- De 4 Mei herdenking

Samenwerkingsverband Apeldoorn 2505

Het samenwerkingsverband Apeldoorn 2505 is opgericht om passend onderwijs in de regio nog beter vorm te geven. RSG neemt daar actief aan deel. Samen met vier andere VO-besturen nemen we onze verantwoordelijkheid om een concrete bijdrage te leveren. De dagelijks bestuurder is de voorzitter van de algemene ledenvergadering van de coöperatieve vereniging Samenwerkingsverband 2505. Het bestuur bestaat uit schoolleiders uit Apeldoorn. Zij sturen de manager van het verband aan.

Een deel van de leerlingen is terugverwezen naar het regulier onderwijs. Een klein deel krijgt onderwijs op de schakelvoorziening van het samenwerkingsverband. De komende jaren moeten we een reusachtige financiële verevening opvangen door de instroom van speciaal onderwijs deels om te buigen naar het regulier VO. Belangrijke zaken die op dit moment in het samenwerkingsverband spelen:

- De verevening van de middelen
- De beoogde verschuiving binnen het samenwerkingsverband van zware naar lichte ondersteuning
- De georganiseerde governance binnen het samenwerkingsverband
- De verantwoording op bestuurs- en schoolniveau van de middelen

In hoofdstuk 2.5.5 van dit verslag verantwoorden we de inzet van de ontvangen middelen vanuit het Samenwerkingsverband.

Smart Technology in Epe

Samen met ROC Aventus zijn we in het schooljaar 2019-2020 gestart met een nieuwe mbo bol-opleiding niveau 2/3 Smart Technology. RSG neemt deel aan de Cleantech Regio. Zo willen we een bijdrage leveren aan een schonere wereld. Slimme technologische oplossingen volgen elkaar in rap tempo op. ICT is niet meer weg te denken in de techniek. Dit verandert onze wereld drastisch. Smart Technology leert studenten om bestaande en nieuwe technologieën slim te combineren en te integreren met ICT.

Het resultaat: innovatieve processen, producten en diensten met een grote impact op ons leven en werk. Denk bijvoorbeeld aan toepassingen voor woningen en gebouwen. Een slim huis of intelligent gebouw. Energiezuinig, flexibel, levensloopbestendig, comfortabel en ingericht op de levensstijl van de gebruiker. In de toekomst is er veel behoefte aan 'slimme' werknemers in Epe. Deze mbo-opleiding bieden we aan vanuit RSG N.O. -Veluwe, onder de verantwoordelijkheid van Aventus.

Via Talenta

In het 10-14 traject, voor een soepele aansluiting tussen PO en VO, staat talentontwikkeling centraal. Daarom hebben RSG en Stichting Proo het concept omgedoopt tot Via Talenta. Dit 10-14 traject start in groep 7 van de basisscholen van Proo. Het loopt tot en met de tweede klas van RSG N.O.- Veluwe. In de komende twee schooljaren rollen we Via Talenta uit naar het VO. We doen dat in (min of meer) persoonlijke leerroutes die gebaseerd zijn op 21^{ste} -eeuwse vaardigheden. Daarin ontdekken leerlingen hun talenten en leren hoe ze die verder kunnen ontwikkelen en borgen. Bovendien bereiden we leerlingen voor om bewust een profiel, sector of vervolgopleiding te kiezen.

We zijn ervan overtuigd dat Via Talenta de zelfkennis en het zelfvertrouwen van de leerlingen enorm verbetert. De VO-raad pleit niet voor niks in een notitie aan de overheid om 'alle belemmeringen weg te nemen om 10-14 scholen te ontwikkelen'. Goede zaak dus dat we in Epe al vooruitlopen op landelijke ontwikkelingen.

Via Talenta wordt ingevuld door vijf basisscholen van Stichting Proo. Het jaar is verdeeld in drie themaperioden. Hierin werken leerlingen van groep 7 en 8 aan thema's zoals electricity, het ontstaan van de Nederlandse taal en omgaan met geld. Leerlingen worden voorbereid op hun eigen basisschool en gaan het thema op RSG N.O. -Veluwe verder uitwerken. Ze krijgen daar begeleiding van vakdocenten. Daarna verwerken ze de geleerde inhoud op hun eigen school onder begeleiding van de groepsleerkracht. Een leerzame en effectieve manier om kennis te maken met het voortgezet onderwijs. In de toekomst wordt deze werkwijze op alle basisscholen in Epe geïmplementeerd. Zo verandert de overgang PO-VO van een 'harde knip' naar een 'zachte klik'.

Contacten regionaal bedrijfsleven

Als school zijn we betrokken bij de bedrijvenkring Epe. We nodigen de kring regelmatig bij ons uit. We hebben waardevolle contacten met het bedrijfsleven rondom de school. Daar steken we veel energie in. We zijn als onderwijspartner betrokken bij de Cleantech Regio. Daardoor hebben we bijgedragen aan de ontwikkeling van een niveau 2/3 mbo-opleiding Smart Technology in Epe. Daarnaast willen we vooroplopen in het vergroenen van onze bedrijfsvoering en ons onderwijs. We zijn lid van 'Epe Scoort'. Dit is een project binnen de gemeente om mensen die ver weg staan van de arbeidsmarkt een kans te geven. We doen dat door stageplekken aan te bieden of mensen op school te laten re-integreren.

Platform Techniek.

Ieder jaar houden we op RSG een happening vanuit het Platform Techniek Epe. De jury-presentatie en de prijsuitreiking zijn elk jaar vaste prik op de RSG. Alle basisschoolleerlingen, ouders en leerlingen van onze eigen school zijn hierbij aanwezig.

Sterk Techniek Onderwijs Apeldoorn.

Een mooi landelijk initiatief van het ministerie van OC&W. Samen met de stichting platform vmbo en het platform talent voor technologie slaan ze de handen ineen voor beter techniek onderwijs. Het doel: werken aan duurzaam, dekkend en kwalitatief sterk techniek onderwijs. Het doel: meer instroom, doorstroom en uitstroom in het techniekonderwijs vmbo. Voorwaarde voor deelname is een regionale aanpak. Dat doen we door samen te werken met scholen in Apeldoorn. We werken samen aan:

- Bewustwording creëren dat techniek overal is (gericht op verkennen en kiezen).
- Versterken van de verbinding onderwijs en techniekpraktijk (gericht op leren).
- Ontwikkelen van alternatieve vmbo-routes (gericht op leren en doorleren).
- Professionalisering vmbo-docenten om beter samen te werken met mbo en bedrijfsleven (leren en doorleren).

Ferm-projecten en leerplicht binnen de RSG.

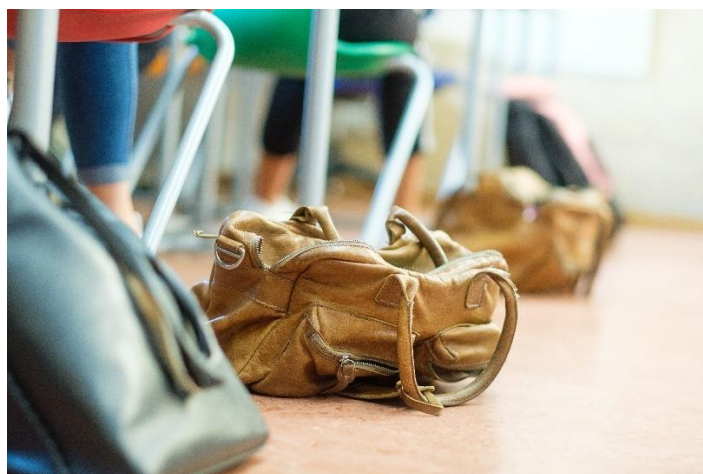
De VSV-middelen worden ingezet om leerlingen met een specifieke hulpvraag te ondersteunen. Het gaat om leerlingen waarbij de kans op schooluitval aanwezig is. We helpen ze met een passende maatwerkaanpak. De plusklas biedt veel kansen om thuiszitters te verbinden aan de school. Dat doen we door ze een gepersonaliseerd onderwijsprogramma te bieden in een veilig pedagogisch klimaat.

Klachtenbehandeling

Het CvB heeft in 2020 opdracht gegeven voor een organisatiebreed onderzoek naar de cultuur binnen de school. Aanleiding voor deze opdracht was een aantal klachten in 2019. De uitkomsten gaven het CvB en de schoolleiding handvatten om vervolgstappen te nemen.

Het CvB is in 2020 meegenomen in een klacht ter kennisneming. Daarnaast heeft het CvB twee klachten van ouders zelf in behandeling genomen. Door hoor en wederhoor toe te passen heeft het CvB een aantal interventies gepleegd. Binnen de RSG is in 2020 één klacht ingediend waarbij een externe vertrouwenspersoon is ingeschakeld.

Bekijk hier ons [klachtenbeleid](#). En hier ons [klachtenjaarverslag](#)



2. Verantwoording beleid

In dit hoofdstuk leggen we verantwoording af over ons beleid. We beschrijven vijf verschillende beleidsterreinen: onderwijs & kwaliteit, personeel & professionalisering, huisvesting & facilitaire zaken, ICT & innovatie en financieel beleid. Het hart van dit hoofdstuk is onze verantwoording van de gestelde doelen, behaalde resultaten en mogelijke vervolgstappen. Tenslotte analyseren we de risico's en lichten we onze beheersmaatregelen toe.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

In 2020 ging onze voornaamste focus uit naar het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Daarin moesten we namelijk een aantal verbeterlagen maken. In 2018 oordeelde de onderwijsinspectie dat de onderwijsresultaten op de havo-afdeling onvoldoende waren. Ook de kwaliteitscultuur op bestuursniveau vond de inspectie ondermaats. Deze twee oordelen werden in 2019 nog eens bestendigd in het herstelonderzoek. Daarnaast was het didactisch handelen op havo en vwo onvoldoende op niveau. In het herstelonderzoek van 2020 vond de inspectie de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur wel op niveau. Het didactisch handelen was ook sterk verbeterd. De focus en het harde werken hebben dus resultaat opgeleverd. De afdelingen mavo en havo blijven nog wel onvoldoende.

Wat hebben we in 2020 verbeterd?

We hebben in 2020 keihard gewerkt om de bovengenoemde indicatoren te verbeteren. Maar wat hebben we daar exact voor gedaan? Wat doen we anders of beter?

- We sturen gericht op het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Door gebruik te maken van de uitkomsten van audits, een duidelijk theoretisch kader en lesbezoeken, houden we continu een vinger aan de pols. Onze teamleiders voeren veelvuldig gesprekken. Alle resultaten volgen we systematisch.
- We sturen gericht op de verbetering van de kwaliteit van begeleiding. Denk daarbij aan een goede invulling van de Maatwerk Begeleidingsuren. Maar ook aan de invoering van meer gepersonaliseerd onderwijs en keuzewerktijd. Daarnaast zitten we bovenop de prestaties van leerlingen. Zo signaleren we tijdig als er, om welke reden dan ook, door een leerling niet optimaal gepresteerd wordt.
- Alle teams maakten verbeterplannen. Deze plannen sluiten aan bij de analyse die o.a. de inspectie heeft gemaakt. De plannen zijn geïmplementeerd en gevolgd in de uitvoering. Kwaliteitszorg blijft de voortgang monitoren.
- Ook alle secties hebben verbeterplannen gemaakt. Dit deden ze aansluitend op de analyses van de opbrengsten, b.v. de examenresultaten. Kwaliteitszorg heeft deze plannen nauwlettend gevolgd.

In eerdere jaren lag de nadruk op het proces, van goed naar beter. Nu ligt de focus veel meer op het versterken van de basis. Bij het verbeteren van de (onderwijs)kwaliteit speelt kwaliteitszorg met de onderliggende kwaliteitscultuur, een belangrijke rol.

Kwaliteitszorg waarborgt dat we telkens weer de PDCA-cyclus doorlopen. Met deze cyclus zorgen we dat we eerst goed gaan omschrijven en plannen wat we willen gaan doen. Daarna voeren we de implementatie uit. Vervolgens monitoren we het effect en sturen bij waar nodig. Dit is een continu proces. Vooral in het monitoren van het effect en de bijsturing hebben we stappen gezet.

In elk hierboven genoemd voorbeeld is die cyclus ingebouwd. Een kwaliteitscultuur is noodzakelijk om te kunnen verbeteren. Dat houdt in dat iedereen ook echt wil verbeteren. De inspectie constateert dan ook dat die cultuur verbeterd is.

Net als in de afgelopen jaren gebruikt kwaliteitszorg verschillende instrumenten om metingen te verrichten, analyses te maken en daar dan weer vervolgcacties aan te verbinden. Met behulp van het Magister Management Platform (MMP) kunnen we veel achterliggende oorzaken van bepaalde constatering achterhalen. (Een constatering kan bijvoorbeeld zijn: een te gering rendement in de bovenbouw.) MMP is een belangrijk instrument voor ons geweest om de échte oorzaken van een probleem boven tafel te krijgen.

Acties en instrumenten

Algemeen	• Vensters voor verantwoording (jaarlijks) • Satisfactie-onderzoek ouders en leerlingen (jaarlijks) • Satisfactie-onderzoek medewerkers (driejaarlijks) • Klankbordgroepen
Resultaten	Analyse examenresultaten • Gesprekken met docenten, teams en secties • WOLF(Benchmarkanalyse van de examenresultaten) • Bijstellen PTA's • Jaarlijkse evaluatie gesprekken met docenten • Checklist VO-Raad examens
	Inzet Magister Management Platform en leerling voortgang • Volgen prestaties en analyses • Trainen teamleiders en coördinatoren in MMP • Afwezigheid leerlingen volgen • Gemiddelde cijfers per vak in relatie tot klas • Niveau in relatie tot basisschooladvies
Onderwijskwaliteit	• Gesprekscyclus en coaching trajecten • 6 rollen van de leerkracht • Inzet docentcoaches startende docenten • Schoolveiligheidsplan en sociale veiligheid
Organisatie	• Volgen onderwijsteams (teamplannen in relatie tot opdracht) • Volgen secties (PTA, sectieplannen in relatie tot opdracht) • Monitoring expertteams (TTO, ICT, Leerlab, Pluspunt, gezonde school) • Docenten (verbetertrajecten, opleiden in de school, coaching, collegiale consultatie, intervisie, supervisie)
Innovaties	• MBU • Via Talenta • RSG GO en ZAP • Roosterstructuur bovenbouw, keuzewerktijd • Maatwerkdiploma • LOB

Onderwijsresultaten

Op de website van Scholen op de kaart is het onderwijsresultaat van RSG N.O.-Veluwe opgenomen:

<https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/epe/2819/rsg-no-veluwe/>

Inspectie

Op 26 oktober 2020 is het 4JOB (4 Jaarlijks Onderzoek Bestuur) gehouden bij Aurora en haar drie onderliggende stichtingen. Tijdens dit onderzoek stonden er vier vragen centraal:

- Onderwijskwaliteit: Is er voldoende zicht op de onderwijskwaliteit en wordt er gestuurd op de verbetering daarvan?
- Kwaliteitscultuur: Is er een professionele kwaliteitscultuur (lerende organisatie) en functioneert het bestuur transparant en integer?
- Verantwoording en dialoog: Wordt er actief gecommuniceerd over de eigen prestaties en ontwikkelingen van het bestuur en van de scholen?
- Voldoet het financieel beheer aan de wettelijke vereisten?

De eerste bevindingen heeft de onderwijsinspectie op 3 december 2020 mondeling aan het CvB teruggekoppeld. De inspectie concludeert dat het CvB voldoende zicht heeft op de onderwijskwaliteit. Het CvB heeft dan ook het oordeel 'voldoende' gekregen. Daarmee valt Aurora onder het basistoezicht.

Op 13 oktober 2020 heeft de onderwijsinspectie RSG N.O. –Veluwe bezocht voor een herstelonderzoek. Om de resultaten van het onderwijs te meten, gebruikt de inspectie vier indicatoren. Twee voor de onderbouw en twee voor bovenbouw.

Onderbouw:

1. Onderbouwsnelheid: Hoeveel procent van de leerling is succesvol in de eerste twee jaar van hun opleiding?
2. Onderwijspositie t.o.v. advies basisschool: Deze indicator vergelijkt de opleiding waarin een leerling in leerjaar 3 zit, met het advies van de basisschool. Is die opleiding hoger dan het advies? Dan ontvangt de school pluspunten. Is de opleiding lager, volgen minpunten.

Op beide indicatoren scoren wij al jarenlang (ruim) voldoende.

Bovenbouw:

3. Het bovenbouwsucces: hoeveel procent van de leerlingen is succesvol van klas 3 tot het diploma? Deze indicator is op dit moment onvoldoende voor zowel havo als mavo.
4. Gemiddelde examencijfer: De tweede indicator bovenbouw kijkt naar het gemiddelde examencijfer (op het centraal examen): Ook deze is op dit moment onvoldoende voor mavo en havo.

De inspectie heeft een voorlopig oordeel mondeling toegelicht. Daarin keken ze alvast vooruit naar de resultaten die zij in 2021 gaan publiceren. Hier is het examenjaar 2019-2020 ook meegerekend.

Vanwege de afgelasting van het CE in schooljaar 2019-2020, kijkt de inspectie niet naar de indicator 'examencijfer'. Volgend schooljaar tellen de beide onderbouwindicatoren en de indicator 'bovenbouwsucces' mee. Daarmee behalen we een voldoende. Immers, 2 van de 3 indicatoren zijn voldoende.

Andere punten die beoordeeld zijn:

OP3: didactisch handelen: voldoende

Het is zichtbaar dat er gewerkt wordt aan verbetering. Er vindt weinig tot geen differentiatie plaats. Hier moeten we met elkaar aan gaan werken.

OP2: zicht op ontwikkeling en begeleiding leerlingen: onvoldoende

Ondanks de ruime inzet van mentoraat, coaching, MBU en de inrichting van Pluspunt, is er onvoldoende zicht op wat leerlingen kunnen, kennen of nodig hebben.

KA: 1+2 Kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg: voldoende

Dit is beter op orde dan vorig jaar. De onderzoeken die zijn uitgevoerd geven een duidelijk beeld van de pijnpunten. De uitgevoerde analyse en interventies geven voldoende vertrouwen om dit onderdeel met een voldoende te beoordelen.

De conceptrapportages per individuele stichting zijn in januari 2021 ontvangen. In april 2021 worden de definitieve rapportages openbaar gemaakt.

Visitatie

In 2019 heeft het CvB aangegeven deel te nemen aan tranche 5 van het bestuurlijke visitatietraject. Dit zou in eerste instantie parallel lopen aan de start van Aurora. Eind december 2019 bleek dat het moment voor een visitatiebezoek aan Aurora (9 januari 2020), niet haalbaar was. Gezien de bestuurlijke dynamiek leek uitstel de beste keuze. In goed overleg met de visitatiecommissie is het bezoek geannuleerd. Zo heeft het CvB meer tijd om in een zelfevaluatie de juiste leervragen te stellen. Participatie door het CvB in de visitatiecommissie van tranche 5 is gecontinueerd. De voorzitter van het CvB heeft in dit kader een aantal VO-scholen bezocht. Daarnaast heeft een CvB-lid deelgenomen aan bestuurlijke visitaties bij een aantal PO-scholen.

Passend Onderwijs

Hoe veerkrachtig en slagvaardig kunnen onze medewerkers zijn om aan alle ondersteuningsvragen te voldoen? Altijd adequate en passende ondersteuning bieden, vraagt veel van ons allemaal. Hoe gaan we daar samen mee om?

Dan snap je misschien iets beter wat er bedoeld wordt?

We hebben het dan niet over grenzen stellen. Het gaat over ambities. De bereidheid ons te ontwikkelen. Door ondersteuning van omringende deskundigen bijvoorbeeld. Maar ook door scholen en coaching. Het belangrijkste is dat onze school een passend thuis wil zijn waar onderwijs nabij is. Het liefst voor iedereen.

Onder basisondersteuning verstaan we de interventies die in het SWV afgesproken zijn. Het gaat om preventieve en licht curatieve interventies die:

- eenduidig gelden voor het hele samenwerkingsverband;
- passen binnen de ondersteuningsstructuur van de school;
- vallen onder regie en verantwoordelijkheid van de school;
- waar nodig met inzet van expertise van andere scholen of ketenpartners worden uitgevoerd;
- zonder indicatiestelling ingezet kunnen worden;
- op het overeengekomen kwaliteitsniveau planmatig worden uitgevoerd.

Bij de realisatie van de basisondersteuning zijn er een aantal succesfactoren. Allereerst de expertise die in de school aanwezig is om interventies te plegen. Daarnaast is de wijze waarop dat in de school georganiseerd is van belang. Ten slotte is de mate van samenwerking met onderwijs- en ketenpartners belangrijk. In het ondersteuningsprofiel kan dit zichtbaar gemaakt worden door overzichten van:

- de functies en taakprofielen binnen de school die een beeld geven van de ondersteuningsstructuur;
- de expertises binnen de school;
- de professionals die van buiten de school direct beschikbaar zijn voor het ondersteuningsaanbod;
- De samenwerkingsrelaties van de school. Ook met organisaties die verantwoordelijk zijn voor jeugdhulp gerelateerde taken.
- De wijze waarop vroegtijdige afstemming tussen professionals van verschillende disciplines plaatsvindt.

Op school werken we met het '*Expertisepunt Ondersteuning*' we noemen dat '*het Expertteam Pluspunt*'. Dit expertteam is een verzameling van verschillende expertises om nog completere ondersteuning te bieden. Het idee achter deze bundeling van deskundigheid is om voor iedereen een toegankelijke en laagdrempelige plek te creëren voor alle (hulp)vragen. Het gaat dan om leerlingondersteuning en -begeleiding.

Ons uitgangspunt is om op elke (hulp)vraag een snel en adequaat antwoord te geven. Daar hoort dan direct een snelle en passende actie bij. Zo laten we het onderwijsproces zo goed mogelijk verlopen. Zonder al te veel verstoringen. De leerling, docent en de mentor hebben hier baat bij. Binnen Pluspunt is veel deskundigheid aanwezig. Een orthopedagoog, ambulant begeleiders en maatschappelijk werk. Maar ook experts op het gebied van dyslexie, dyscalculie en leerlingbegeleiding. Al deze deskundigen zijn direct inzetbaar.

Het Pluspunt werkt vanuit drie kernwaarden. Die staan centraal in al het handelen binnen het Pluspunt. Het zijn: rots in de branding, kwaliteiten ontwikkelen en dienstverlenend zijn aan het systeem.

De focus van het Pluspunt ligt bij de begeleiding van leerlingen, klassen, mentoren en docenten. Daarnaast inventariseert het Pluspunt veel voorkomende vragen en problematiek. Zo kunnen ze passende training of scholing organiseren. Op deze manier wordt de juiste deskundigheid binnen de school gehaald.

Elke dag tussen 11.50 en 12.20 uur kan elke medewerker bij het Pluspunt terecht met vragen over een leerling, klas, groep, of bepaalde problematiek. Door de bundeling van expertises is er altijd snel en effectief een antwoord of oplossing. Zo geven we de begeleiding van leerlingen met een ondersteuningsvraag vorm.

Het Pluspunt bestaat uit een vaste kern. De orthopedagoog, de Plusklascoördinator en de ondersteuningscoördinator. Daaromheen zijn een aantal expertises verzameld. Zij geven samen de ondersteuning binnen de school vorm en bieden de juiste begeleiding. Hierbij hebben wij als school gekozen om te investeren in een sluitend en compleet aanbod.



2.2 Personeel & professionalisering

Strategisch HR Beleid

In 2020 hebben we de visie van RSG N.O.-Veluwe nog eens kritisch tegen het licht gehouden. Er was genoeg aanleiding voor aanscherping. Diverse onderzoeken in 2020 hebben de pijnpunten en aandachtspunten op het gebied van onderwijs, cultuur en organisatie aangetoond. De bijgestelde visie en de uitkomsten van het onderzoek geven richting aan de koers van HR.

De drie pijlers in ons beleidsplan (basis op orde, begeleiding en maatwerk) blijven overeind. Dit zijn onze pijlers voor de toekomst. Deze pijlers hebben dit jaar veel richting gegeven aan onze HR-activiteiten. Op grond van de onderzoeken en pijlers hebben we een gewenste situatie rondom HR geschetst. Zo weten we welke stappen we moeten zetten vanaf de huidige situatie. Daar hebben we richtinggevende doelen voor gesteld.

Om de visie en ambities van de school te realiseren moeten we een flexibele en toekomstbestendige organisatie worden. Met personeel dat voorbereid is op de toekomst. HR heeft hier een belangrijk aandeel in.

Doelen en resultaten

De resultaten uit diverse onderzoeken waren duidelijk: eerst de basis op orde. Breed in de organisatie. Het HR-team heeft daarom een aantal doelen gesteld:

1. Basis op orde

‘Basis op orde’ is binnen HR een breed begrip. Eerst moet duidelijk zijn wat niet op orde is. Daarna moet duidelijk zijn wat als eerst op orde moet. Dus: waar ligt de prioriteit? Alleen dan kunnen we de volgende stap naar strategisch-HR zetten. Dit jaar hebben we onderzocht hoe HR in onze organisatie is gepositioneerd. We hebben ook gekeken wat tot de basisdienstverlening van een HR-afdeling hoort. De verschillende zaken die we dit jaar hebben aangepakt:

Visie op de verhouding HR t.o.v. management en medewerkers

Het uitgangspunt voor het HR-team is dat ze faciliterend is aan het belangrijkste doel: het geven van kwalitatief onderwijs. HR fungeert hierbij als business partner van de lijn en haar medewerkers. HR kent het primaire proces door en door. Daardoor kan de afdeling goed schakelen en meebewegen met de uitdagingen van de medewerkers. Niet door werk over te nemen. Maar wel door objectief, klantgericht, adequaat en vanuit de inhoud te adviseren. Door initiatief te nemen, mee te bewegen en werkzaamheden op tijd en accuraat op te leveren. HR heeft ook de rol van kritische gesprekspartner. Daarbij wordt de toegevoegde waarde van de afdeling direct zichtbaar.

Herinrichting en samenwerking HR-team

Om de basis op orde te krijgen is er duidelijkheid en structuur nodig op de HR-afdeling. Alleen dan kunnen we goed en effectief samenwerken. Medewerkers onderling en leidinggevendenden moeten op dezelfde lijn zitten. Daarom hebben we dit jaar diepgaand gesproken over rollen en verantwoordelijkheid binnen het team. Er is gekeken naar gedeelde principes over samenwerking en waar de uitdagingen liggen. Zowel binnen als buiten het team. Er is een overzicht gemaakt van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden en deze zijn met elkaar besproken.

Er is vastgesteld dat een HR-adviseur en een personeelsconsulent tot het beste resultaat kunnen komen als ze nauw samenwerken. De HR-adviseur neemt daarbij de tactische en strategische vraagstukken voor haar rekening. De personeelsconsulent de operationele en, in sommige gevallen, tactische werkzaamheden. Elkaar beter maken en versterken is daarbij het uitgangspunt.

Open en eerlijke communicatie, overleg en afstemming is nodig. Zo blijft iedereen scherp op het leveren van hoogwaardig en professioneel HR-werk. Daarnaast heeft het hele team gewerkt aan een werkcultuur waarin openheid, eerlijkheid en vertrouwen de uitgangspunten zijn. Dit heeft de onderlinge feedback bevorderd. Wederzijdse verwachtingen zijn expliciet uitgesproken. Daarmee is de communicatie richting de lijn en medewerkers eenduidiger.

Procedures

Uit de onderzoeken bleek dat er behoefte was aan organisatorisch inzicht. Wie doet wat binnen de school? Het beschrijven van een aantal HR-procedures was dan ook noodzakelijk. Doordat de rolverdeling binnen HR duidelijk is, werd het schrijven van werkprocedures eenvoudiger. Op veel HR-terreinen hebben we nu vaste procedures. Denk aan: mutaties, werving en selectie, verzuim, in- en uitdiensttreding. Voor deze omschrijvingen hebben we met betrokkenen gesproken voordat we zaken hebben vastgelegd. Het team is erop gebrand om volgens deze procedures te blijven werken. Uiteraard zonder te vervallen in bureaucratie en starheid.

Administratie

Het HR-team heeft orde op zaken gesteld. Bijvoorbeeld op het gebied van contracten, administratie en verzuimdossiers. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over wat waar wordt opgeslagen. Bovendien zijn er overzichten gemaakt van het verzuim en de verzuimdossiers. We gebruiken nieuwe contractvormen en zijn gestart met het controleren van elkaars administratie. Zo kunnen we fouten minimaliseren.

2. Herinrichting van de organisatie

Herinrichting directie en MT

Uit de onderzoeken kwam nog een belangrijk punt naar voren. Er is organisatiebreed behoefte aan helderheid. Duidelijkheid over verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden. Dit heeft geleid tot een nieuwe managementstructuur. Een directeur, drie teamleiders en drie leerlingcoördinatoren vormen het kader van de school. Uitgangspunt hierbij is om het onderwijskundig leiderschap helder te positioneren. Met daarin extra aandacht voor de leerling, door een leerlingcoördinator per team aan te stellen. Alle profielen zijn helder beschreven met taken, verantwoordelijkheden en competenties. Er is een werving- en selectieprocedure geweest. Na de zomer starten we met deze nieuwe werkwijze.

Herinrichting en aansturing OOP medewerkers

Ook de OOP organisatie is opnieuw ingericht. Er zijn leidinggevendend aangesteld met een duidelijke taak. Naast de onderwijsteams zijn er nu diverse andere teams: conciërges en receptie, HR, finance en administratie, zorg en leerlingondersteuning. Elk team heeft een duidelijke opdracht. Een verdere professionalisering en eenduidige wijze van werken voor ieder team, zal in 2021 uitgerold worden.

3. Ontwikkeling directie en MT

Team ontwikkeltraject

Nadat de nieuwe managementstructuur duidelijk was, zijn we gestart met een team ontwikkeltraject aan de hand van Insights Discovery. Onder begeleiding van een externe adviseur hebben we diverse sessies gehad. Samenwerking en gebruik maken van elkaars kwaliteiten stonden hierin centraal. Al deze stappen zorgden voor een open en eerlijk beeld van elkaars kwaliteiten en toegevoegde waarde.

Daarnaast is onder leiding van een onderwijskundig adviseur met directie en teamleiders diepgaand gesproken over onderwijskundig leiderschap. Wat houdt dit precies in? Wat vraagt dat van een leidinggevende? En welke acties zijn er nodig om onderwijs in de school diepgaand te verbeteren?

Het aanwakkeren van dit onderwijskundig leiderschap heeft vaak op de agenda gestaan. Zo weten de teamleiders steeds beter wat de verantwoordelijkheden en prioriteiten zijn die bij hun werk komen kijken.

Ontwikkeling personeel

Gesprekscyclus en feed back instrumentarium.

Een van de uitdagingen in de school is het continu-gesprek tussen leidinggevende en medewerker, maar ook tussen medewerkers onderling. Over de kwaliteit van de lessen bijvoorbeeld. Door de waan van de dag schiet dit er vaak bij in. Dat staat haaks op de prioriteit die wij hieraan geven. Een adequate gesprekscyclus stond dan ook hoog op het lijstje. In het najaar heeft het MT met het HR-team hier tijdens bijeenkomsten over gesproken. Daaruit is een gesprekscyclus voortgekomen die het continu-gesprek ondersteunt. In deze cyclus is veel aandacht besteed aan de wensen van de medewerkers. Bijvoorbeeld om vaak feedback te kunnen verzamelen van leerlingen en collega's. Op grond daarvan kan de medewerker regie nemen op zijn eigen functioneren. We gaan dit digitaal ondersteunen. Per 2021 starten we met de gesprekscyclus.

Wake-up sessies

De uitkomsten van de onderzoeken zijn met medewerkers in sessies gedeeld. Ook de onderwijsresultaten zijn in die sessies met de diverse teams besproken. Doel daarachter is een diepgaand bewustzijn creëren over hoe de school ervoor staat. Bij alle medewerkers. Iedereen is duidelijk geworden dat hun bijdrage essentieel is. Zowel voor het onderwijs als op het gebied van organisatie en cultuur. Deze sessies zijn essentieel geweest om het goede gesprek met elkaar te voeren.

Aanwakkeren van onderwijskundig leiderschap in de klas

Na de wake up sessies zijn we een volgend traject gestart. Onder leiding van een onderwijskundig adviseur hebben we bekeken wat we morgen in de les al beter kunnen doen. We schetsten een gezamenlijk beeld waar een les minimaal aan moet voldoen. Een belangrijk voorbeeld: iedere docent moet gaan werken vanuit doelen.

Trainingsdagen denken in doelen, coaching en toetsing

De docenten hebben dit jaar op diverse terreinen trainingen gevolgd. Zo vormen ze samen een gedeeld en eenduidig beeld over goed onderwijs. En wat dat binnen RSG precies inhoudt. Wat hebben ze daarvoor nodig op gebied van toetsing, coaching en didactiek? Het resultaat is dat er binnen teams diepgaander het gesprek gevoerd wordt over onderwijs en de goede les.

Uitkering na ontslag

In 2020 is er veel informeel overleg geweest met de vakorganisaties. We wisselden met elkaar van gedachten over de aanstaande krimp in de regio en de kansen die duurzame samenwerking hierbij kan bieden. Met de vakorganisaties is afgesproken om de komende jaren met elkaar in gesprek te blijven.

Ontslag kan om diverse redenen plaatsvinden. Ontslag wegens verminderde of veranderde arbeidsgeschiktheid levert formatieve risico's op. Er vindt uitkeringsverhaal plaats na instroom in WIA/WGA/WW.

Tijdens het wervings- en selectieproces wegen we af wat de kans van slagen van de geselecteerde nieuwe medewerker is in het werk. We doen er alles aan om nieuwe medewerkers zo te introduceren en begeleiden, dat de slagingskans zo groot mogelijk is. Als we toch afscheid van een medewerker moeten nemen, voeren we ruim voor de datum uit dienst loopbaangesprekken. De bedoeling van die gesprekken is om samen te verkennen waar kansen liggen op nieuw werk. We bieden waar het kan ons netwerk aan om nieuwe mogelijkheden op de arbeidsmarkt te analyseren.

In 2020 is € 10.439,27 betaald aan bijdrage WW-uitkeringen.

Aanpak werkdruk

We besteden aandacht aan de werkdruk. We zijn continu met alle collega's in gesprek. Door Corona zijn we extra alert. Als het nodig is, bieden we maatwerkoplossingen aan. Daarnaast kunnen medewerkers voor begeleiding en ondersteuning terecht bij de bedrijfsarts.

Na de zomervakantie zetten we een onderzoek uit over psychosociale arbeidsbelasting. Als onderdeel van het onderzoek is de werkdrukbeleving opgenomen. Het onderzoek door arbodienst Zorg van de Zaak is in januari 2021 uitgevoerd. Op basis van de uitkomsten, stellen we een plan van aanpak op. In samenspraak met de MR bepalen we aan de hand van dit plan de bestemming voor de extra inzet van de werkdrukmiddelen.



2.3 Huisvesting & facilitair

Doelen en resultaten

Hoofdgebouw.

De St. Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost-Veluwe is juridisch eigenaar van het perceel en het schoolgebouw aan de Schotweg 1 in Epe. Er is hierbij geen sprake van doordecentralisatie door de gemeente Epe aan het CvB. In 2017 heeft de gemeenteraad van de gemeente Epe een bedrag van € 4,7 miljoen beschikbaar gesteld voor de renovatie van een deel van het schoolgebouw. In 2019 is dit bedrag opgehoogd tot € 5,5 miljoen. In overleg met de gemeente Epe wordt bekeken hoe de invulling van de renovatie van het gebouw eruit gaat zien. In 2021 verwachten we uitsluitsel hierover.

Locatie Oude Wisselseweg.

RSG N.O. -Veluwe huurt drie lokalen en een aantal nevenruimten van het schoolgebouw aan de Oude Wisselseweg in Epe. Dit huurcontract is per 1 september 2020 opgezegd.

Stafbureau.

Sinds oktober 2019 is het CvB en een aantal staffuncties gehuisvest in het stafbureau aan de Elspeterweg 22A in Nunspeet. De kosten van deze locatie worden door de drie besturen van Aurora OnderwijsGroep.



2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

De financiële positie van RSG N.O. –Veluwe staat onder druk. Het CvB heeft daarom in het voorjaar besloten de taakstellende bezuinigingsopdracht verder uit te breiden. In de begroting was aanvankelijk rekening gehouden met een taakstellende bezuinigingsopdracht van 9 fte. Inmiddels is deze verhoogd naar 12 fte. Ultimo december 2020 was de realisatie van deze opdracht 10,8 fte. De opdracht is deels niet gehaald vanwege het hoge ziekteverzuim en de vervangingskosten in 2020.

Voor 2021 staat er opnieuw een bezuinigingsopdracht van 6,5 fte. Zo borgen we financiële stabiliteit voor de toekomst.

Treasury

Treasurystatuut.

In de vergadering van 12 juni 2017 is door het CvB het herziene treasurystatuut vastgesteld. De regeling 'beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek', van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, vormt de basis voor dit statuut.

Bankrekeningen.

Alle financiële middelen zijn ondergebracht op een, direct opeisbare, spaarrekening bij de Rabobank Noord-Veluwe.

Derivaten.

In het treasurystatuut 2017 heeft het CvB vastgelegd dat de aanschaf van derivaten niet is toegestaan. Er zijn geen derivaten aanwezig.

Allocatie middelen

Sinds 1 april 2019 maakt de stichting onderdeel uit van Aurora OnderwijsGroep. In 2020 is op centraal niveau het project 'efficiënte bedrijfsvoering' gestart. Doel van dit project is om een stafbureau in te richten voor de drie besturen binnen Aurora. Dit leidt tot uniforme werkprocessen op het gebied van HR, ICT, facilitair en financiën. We verwachten dit te realiseren per januari 2022.

In 2020 hebben we een start gemaakt met de verwerking en verantwoording van de ouderbijdragen. In het voorjaar van 2021 wordt het proces van facturering geautomatiseerd door het gebruik van het softwarepakket Blue10.

Prestatieboxmiddelen

De ontvangen prestatiebox middelen (€ 360K), zijn ingezet ten behoeve van de professionalisering van de onderwijsorganisatie,

Corona

In 2020 heeft de coronacrisis een negatieve invloed gehad op het resultaat. Vooral op materieel gebied zijn er extra kosten gemaakt in het kader van schoonmaak, ICT en het coronaproof maken van het gebouw. Daarnaast heeft het niet doorgaan van werkweken geleid tot extra kosten. Wat de gestegen kosten precies zijn is moeilijk te kwantificeren.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Interne risicobeheersingssysteem

Het CvB zet in op een versterking van de planning en controlcyclus. Zo kunnen we gedurende het jaar inspelen op de ontwikkelingen op financieel terrein. Met de breedte van het aanbod en een teruglopend leerlingaantal blijven we kwetsbaar. In april 2019 is er binnen Aurora een financieel team opgericht van controllers afkomstig uit de drie stichtingen. Dit team heeft voorstellen gedaan over de wijze waarop het CvB en de RvT worden geïnformeerd in maand- en trimesterrapportages.

In september 2020 is er een risicoanalyse uitgevoerd. Hier hebben we aansluiting gezocht bij de methode die RSG Slingerbos | Levant hanteert. Vanaf 2021 herhalen we deze cyclus jaarlijks.

De liquide middelen zijn ondergebracht bij de Rabobank en direct opeisbaar. Het CvB van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost -Veluwe voldoet aan de regeling 'beleggen en belenen' door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2016.

Voornaamste risico's en beheersmaatregelen.

Door de krimp van het aantal leerlingen, een te grote formatieomvang en de terugloop van subsidies, is beperking van formatie aan de orde. In de begroting voor 2021 is een taakstelling van 6,5 fte opgenomen.

De leeftijd van het oude gedeelte van het gebouw vraagt om een renovatie. De gemeente Epe heeft een bedrag van € 5,5 miljoen beschikbaar gesteld. Het CvB voorziet het gerenoveerde gebouw van inventaris. Hiermee is een bedrag gemoeid van € 600.000. De bovengenoemde risicoanalyse moet inzicht geven welke behoefte er op huisvestingsgebied is. Daarbij gelet op de krimp en mogelijke samenwerking in de regio. Ook moet de analyse antwoord geven welke financiële middelen beschikbaar zijn voor de renovatie van het gebouw. In 2021 wordt het overleg met de gemeente hervat om tot een passende renovatie voor de RSG N.O. - Veluwe te komen.

Belangrijkste risico's

Het leiden van een organisatie brengt risico's met zich mee. Over het algemeen is het moeilijk om een inschatting te maken. Je wilt enerzijds weten wat de risico's precies zijn en anderzijds hoe groot het financiële gevolg is dat aan een risico is verbonden. Er is altijd sprake van inschattingen en aannames. Toch is het in kaart brengen van risico's nuttig en noodzakelijk. Een organisatie moet zich altijd bewust zijn van de risico's die gemoeid zijn met de bedrijfsvoering. Een risicoanalyse draagt bij aan dit bewustzijn.

Methodiek.

De RSG N.O. -Veluwe maakt gebruik van het model van de VO-Raad om de belangrijkste risico's voor de komende jaren in beeld te brengen. Van elk risico worden de oorzaken, gevolgen en de beheersmaatregelen (die genomen zijn of moeten worden) genoemd. Elk risico is voorzien van een kans- en een gevolgscore. De kansscore geeft aan hoe groot de kans is dat het risico zich voordoet. De gevolgscore geeft aan hoe groot het financiële risico is. Voor beide scores wordt een tabel gehanteerd met vijf klassen.

Kansscore-tabel

Klasse	Referentiebeeld	Percentage
1	< of 1x per 10 jaar	10 %
2	1 x per 5-10 jaar	30 %
3	1 x per 2-5 jaar	50 %
4	1 x per 1-2 jaar	70 %
5	1 x per jaar of >	90 %

Gevolgscore-tabel

Klasse	Financieel gevolg
1	< € 50.000
2	€ 50.000 < x < € 250.000
3	€ 250.000 < x < € 500.000
4	€ 500.000 < x < € 1.000.000
5	X > € 1.000.000

Voor de hoogte van de bedragen in de gevolgscore-tabel nemen we als vuistregel voor de hoogste klasse: 10 % van de totale begrote baten voor het kalenderjaar 2021. De overige klassen zijn hiervan afgeleid.

Risicoscore.

Met behulp van de risicoscore kunnen risico's worden geprioriteerd. Zo wordt inzichtelijk welke risico's de grootste invloed hebben op het realiseren van de doelstelling van de organisatie. Met behulp van de risicoscore kan ook de financiële impact van een risico berekend worden. Dit kan door het bijbehorende kanspercentage te vermenigvuldigen met de financiële gevolgscore. Bij financieel gevolg wordt voor de zekerheid uitgegaan van de hoogste grens binnen de bewuste klasse. De uitkomst hiervan (het financiële gevolg) wordt vermenigvuldigd met een percentage van 50%. Dit is een ervaringscijfer, er vanuit gaande dat niet alle risico's gelijktijdig zullen plaatsvinden. De uitkomst van deze exercitie levert uiteindelijk het netto financiële gevolg van de geformuleerde risico's op.

Organisatie.

De risico's zijn in kaart gebracht door een team bestaande uit:

- De voorzitter van het CvB,
- De controller,
- De directeur a.i.,
- De drie teamleiders.

Organisatie en Personeel			
Onvoldoende gekwalificeerd personeel (OP) Niet in staat zijn om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden	3	3	1. Scholing. 2. Regionale Aanpak Lerarentekort 3. Ontwikkelen van een adequaat personeelsbeleid 4. Ontwikkelen van een gesprekscyclus waarmee er voldoende zicht is op personeel. 5. Aantrekkelijk werkgeverschap.
Opbouw/samenstelling personeelsbestand onvoldoende in evenwicht	2	1	
Ontstaan van wachtgeld (wegens werkloosheid of volledige arbeidsongeschiktheid, danwel arbeidsconflict)	3	2	1. Verzuimpreventie via Zorg voor de Zaak 2. Coachgesprekken door van Zimmeren
Toezeggingen van medewerkers naar buiten toe (ouders, leerlingen) die niet (direct) kunnen worden waargemaakt	3	1	1. Gedragscode 2. Integriteitscode 3. Verwachtingenmanagement
Onvoldoende contractbeheer (onvoldoende inzicht in lopende contracten)	3	1	Ontwikkelen en opzetten van een contractbeheersmodel binnen de Aurora Onderwijsgroep.
School voldoet niet aan resultaatverplichtingen LB, LC en LD in functiemix of school voldoet wel maar is te duur uit vanwege startsituatie of beleidskeuzen	3	1	Jaarlijks bepalen of de resultaatverplichtingen worden nageleefd (functiemix). Al dan niet een procedure starten.

Omschrijving risicogebeurtenis	Kans	Gevolg	Voorgenomen beheersmaatregelen 2021
<i>Bedrijfsvoering/Financien</i>			
Gebrek aan relevante en/of betrouwbare managementinformatie over de actuele status van de realisatie van voorgenomen beleid	3	3	
Werkdruk wordt als hoog ervaren (medewerkers geven aan moeite te hebben om te kunnen voldoen aan de eisen van het werk binnen de daarvoor gestelde tijd)	4	1	Werkdruk onderzoek wordt uitgevoerd, naar aanleiding daarvan komt er een plan van aanpak.
Vermindering/wegvallen van incidentele gelden waarmee structurele lasten zijn aangegaan	3	2	1. Bezuiniging in de formatie.
<i>Huisvesting</i>			
Schoolgebouw voldoet niet meer aan de onderwijskundige eisen.			1. Renovatie van een deel van het gebouw (gebouwdeel A, B en C) 2. Extra uitgaven door achterstallig onderhoud 3. opstellen van een meerjarenonderhoudsplan als renovatie gereed is.
Huisvestingssituatie is afhankelijk van financiering en besluitvorming van de gemeente	3	4	1. Overleg met de gemeente omtrent de renovatie van het gebouw.
	5	2	
<i>ICT</i>			
Leerlingen hacken informatiesystemen/laptops van onderwijsinstellingen/docenten, onbevoegden hebben toegang tot vertrouwelijke informatie	1	1	1. AVG beleid verder uitwerken op Auroraniveau 2. Wachtwoordenbeleid
<i>Veiligheid</i>			
Onveiligheid, (sexuele) intimidatie of (ernstig fysiek) geweld in de school/incidenten sociale veiligheid	2	2	PSA Beleid staat in de steigers. Projectplan is geschreven en wordt uitgevoerd.

Risico's versus weerstandscapaciteit

Op basis van de kans- en gevolgscores is de hoogte van het risico bepaald. Het gecalculeerde bruto risicobedrag is € 3.155.000. Aangezien niet alle risico's zich gelijktijdig aandienen, is het bruto risicobedrag vermenigvuldigd met 50%. Zo komen we uit op een netto risicobedrag van € 1.577.500.

Dit bedrag moet worden afgezet tegen de algemene reserve. Deze wordt in 2021 geprognostiseerd op € 1.483.616. Onvoldoende dus om de risico's het hoofd te bieden.



3. Verantwoording financiën

In dit hoofdstuk verantwoorden we de financiële staat van RSG NOV. We geven de belangrijkste financiële resultaten weer. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief. In de tweede paragraaf laten we een analyse zien van de staat van baten en lasten en de balans. In de laatste paragraaf komt de financiële positie van het CvB aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Leerlingaantallen Bekostiging in het jaar II telling per 1 oktober	Realisatie	Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	2019	2020	2021	2024	2023	2024
RSG N.O. -Veluwe	1.060	990	927	860	847	817

De bekostiging voor het kalenderjaar 2021 wordt gebaseerd op het aantal leerlingen per 1 oktober 2020. Dat zijn 990 leerlingen. Voor de prognose van de leerlingaantallen voor de jaren 2022-2025 gebruikt RSG N.O. –Veluwe een eigen methodiek. Die is gebaseerd op de leerlingaantallen van de toeleverende scholen in relatie tot de historische doorstroomgegevens. Deze methode is in het verleden betrouwbaar gebleken.

FTE

Personele bezetting in fte functiecategorie	2020 fte	2021 fte	2022 fte	2023 fte	2024 fte	2025 fte
Directie	0,5	0,9	1,5	1,5	1,5	1,5
OP	87,6	74,9	68,1	62,8	60,1	58,6
OOP	18,8	19,3	18,5	18,5	18,0	17,8
totaal	106,9	95,1	88,1	82,8	79,6	77,9

De salariskosten zijn direct gekoppeld aan het aantal leerlingen binnen de scholengemeenschap. De norm hiervoor wordt uitgedrukt in aantal leerlingen per fte. We komen voor onze school uit op 15. De norm voor de bekostiging is 17,14 leerlingen per fte. De afwijking wordt veroorzaakt door het brede aanbod binnen de school in verhouding tot de omvang. De daling van het aantal leerlingen in combinatie met deze normstelling, leidt tot een taakstellende bezuiniging in het aantal fte's.

Ten opzichte van het schooljaar 2020/2021 daalt het aantal fte's als volgt:

Schooljaar 2021/2022 : 6,5 fte.

Schooljaar 2022/2023 : 11,5 fte, dit betekent een bezuiniging van 5 fte in dit schooljaar.

Schooljaar 2023/2024 : 13,5 fte, dit betekent een bezuiniging van 2 fte in dit schooljaar.

De flexibele schil in het schooljaar 2020/2021 bedraagt 7,8 fte.

Het natuurlijk verloop, in aantal fte's is als volgt:

2021 : 0,3 fte.

2022 : 1,1 fte.

2023 : 2,2 fte.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

Exploitatie (x € 1.000)	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Baten						
3.1 Rijksbijdrage	10.580	10.162	9.722	9.353	9.231	8.944
3.2 Overige overheidsbijdrage	86	84	83	82	82	81
3.5 Overige baten	189	265	275	272	269	266
Totaal Baten	10.854	10.511	10.080	9.707	9.581	9.291
Lasten						
4.1 Personeelslasten	9.550	8.698	8.133	7.617	7.388	7.256
4.2 Afschrijving	226	244	239	233	229	204
4.3 Huisvestingslasten	562	526	518	512	511	509
4.4 Overige Lasten	1.025	918	893	868	860	846
Totaal Lasten	11.363	10.386	9.782	9.230	8.987	8.815
Saldo Baten en Lasten	-509	125	297	477	594	477
6 Financiële Baten en Lasten	-4	-2	-2	-2	-2	-2
Exploitatieresultaat	-513	123	295	475	592	475

Analyse resultaat

Rijksbijdragen: De uitvoering vereenvoudiging bekostiging is voorzien in 2022. In de basisbekostiging daalt de rijksvergoeding voor de RSG N.O. –Veluwe. De additionele vergoeding voor geïsoleerde kleine brede scholengemeenschappen compenseert deze daling volledig.

Overige overheidsbijdrage: Dit is een vergoeding van de gemeente Epe op een drietal onderdelen.

Overige baten: Een belangrijk deel van de overige baten zit in de detachering van het personeel. Dit in het kader van het Sterk Techniek onderwijs en de samenwerking met ROC Aventus. De ouderbijdragen staan onder druk. In 2021 zullen er geen excursies en werkweken worden georganiseerd. Voor 2022 is het afwachten hoe de coronapandemie zich ontwikkelt.

Personeelslasten: De personeelslasten dalen door de uitvoering van de bezuiniging zoals in paragraaf 3.1 is aangegeven. De bezuinigingen hebben uiteindelijk tot gevolg dat de benchmark voor vergelijkbare scholen (78% van de totale baten) wordt gerealiseerd. Deze ontwikkeling duidt op een gezonde financiële situatie voor de organisatie.

Afschrijving: In afwachting van de renovatie van een deel van het gebouw, beperken we de investeringen tot het hoogst noodzakelijke. Dit heeft effect op de afschrijvingslasten. We verwachten wel dat deze kosten op de lange termijn gaan stijgen als de renovatie wordt uitgevoerd.

Huisvestingslasten: Door een aanpassing van het gebruik van externe locaties, dalen de kosten door de daling van het aantal leerlingen. Het effect op de totale lasten hiervan is beperkt.

Overige lasten: Deze lasten zijn voor een groot deel flexibel. De daling van het aantal leerlingen heeft dus direct invloed op deze post.

Financiële baten en lasten: De Rabobank heeft aangegeven dat de rentelasten in 2021 sterk zullen stijgen. Dit komt bovenop het totaal van de bij de bank uitstaande middelen. In december 2020 besloten we om gebruik te maken van de mogelijkheid van schatkistbankieren om dit effect te beperken. Dit zal in de loop van 2021 worden ingevoerd.

Balans in meerjarig perspectief (in duizenden euro's)

Balans per 31 december (x € 1.000)	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
<i>Vaste Activa</i>						
1.1 Materiële Vaste Activa	1.572	1.425	1.259	1.334	1.443	1.554
<i>totaal Vaste Activa</i>	1.572	1.425	1.259	1.334	1.443	1.554
<i>Vlottende Activa</i>						
1.2.1 Voorraden	7	7	7	7	7	7
1.2.2 Vorderingen	244	150	150	150	150	150
1.2.4 Liquide Middelen	1.424	1.961	2.588	3.069	3.617	4.039
<i>totaal Vlottende Activa</i>	1.675	2.118	2.744	3.225	3.774	4.195
Totaal Activa	3.247	3.543	4.004	4.560	5.216	5.749
<i>Passiva</i>						
2.1 Algemene Reserve	994	1.484	1.787	2.265	2.265	2.265
2.1.2 Bestemmingsreserve Publiek	378	208	203	203	798	1.275
2.1.3 Bestemmingsreserve Privaat	97	97	94	91	88	86
2.2 Voorzieningen	467	555	721	802	860	918
2.3 Langlopende Schulden	0	0	0	0	0	0
2.4 Kortlopende Schulden	1.310	1.198	1.198	1.198	1.205	1.205
Totaal Passiva	3.247	3.543	4.004	4.560	5.216	5.749

Toelichting Balans

Materiële vaste activa: De investeringen in het gebouw zijn begroot op basis van het meerjarenonderhoudsplan voor de betreffende jaren. Het gaat hier alleen om investeringen in gebouwdeel D. De gebouwdelen A t/m C worden meegenomen in de renovatie. Voor ICT is een extra bedrag van € 100.000 begroot voor investeringen in de netwerkvoorziening van de school.

Eigen vermogen: Binnen het eigen vermogen is een bestemmingsreserve opgenomen voor de renovatie van het gebouw. De algemene reserve wordt afgeroomd op € 2.265.000 op basis van de in 2020 uitgevoerde risicoanalyse. Vanaf 2023 wordt het positieve resultaat toegevoegd aan de bestemmingsreserve huisvesting.

Voorzieningen: Met ingang van 2021 wordt een voorziening WW-uitkering gevormd. De taakstellende bezuinigingsopdracht uit 2020 en 2021 leidt ertoe, dat een aantal van de vertrokken medewerkers een WW-uitkering aanvraagt. Voor 25% van het bovenwettelijk deel (voor rekening van het schoolbestuur) is een voorziening gevormd.

Financieringsstructuur.

Alle besteedbare middelen zijn in liquide vorm aanwezig. De saldi van de bankrekeningen zijn direct en zonder kosten opneembaar.

Huisvestingsbeleid.

Op basis van het meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks, bij het opstellen van de begroting, vastgesteld welke activiteiten uit het plan worden uitgevoerd. Hierbij wordt een relatie gelegd tussen noodzaak, wenselijkheid en de beschikbare financiële middelen. Duidelijk is dat het, om financiële redenen, niet mogelijk is om het totale meerjarenonderhoudsplan op de lange termijn uit te voeren. De gemeente Epe heeft een bedrag van 5,5 miljoen euro beschikbaar gesteld voor de renovatie van het oude gedeelte van het gebouw. In 2021 moet duidelijk worden in hoeverre de bestaande plannen worden uitgevoerd.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Financiële Kengetallen	2019	2020	sign.waarde inspectie
Liquiditeit	1,65	1,28	0,75
Rentabiliteit	-0,5%	-4,7%	-10,0%
Solvabiliteit	66,6%	59,7%	30,0%
Weerstandvermogen	17,4%	13,5%	5%
Huisvestingsratio	6,0%	5,9%	10,0%
Normatief Eigen Vermogen	82,0%	59,0%	100,0%

Het negatief resultaat in 2020 heeft effect op de kengetallen in 2020 ten opzichte van 2019. Alle kengetallen vallen binnen de signaleringswaarden die de inspectie hanteert.

Financiële Kengetallen	2020	2021	2022	2023	2024	2025	sign.waarde inspectie
Liquiditeit	1,28	1,8	2,3	2,7	3,1	3,5	0,75
Rentabiliteit	-4,7%	1,2%	2,9%	4,9%	6,2%	5,1%	-10,0%
Solvabiliteit	59,7%	50,5%	52,1%	56,1%	60,4%	63,1%	30,0%
Weerstandvermogen	13,5%	17,0%	20,7%	26,4%	32,9%	39,0%	5%
Huisvestingsratio	5,9%	6,1%	6,6%	7,0%	7,1%	7,3%	10,0%
Normatief Eigen Vermogen	59,0%	86,7%	112,9%	135,7%	159,4%	175,4%	100,0%

Budget beheer

Liquiditeit (vlottende activa gedeeld door de vlottende passiva): De mate waarin een organisatie op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. Dit brengt een eventuele overliquiditeit in beeld, meer beschikbare middelen dan nodig om aan de lopende verplichtingen te kunnen voldoen. De inspectie hanteert in haar rol als financieel toezichthouder een minimale grens van 0,75.

Rentabiliteit (exploitatieresultaat gedeeld door de totale baten): Geeft aan in welke mate de baten en lasten van een instelling met elkaar in evenwicht zijn. De onderwijsinspectie hanteert in haar rol als financieel toezichthouder de volgende grenzen: 3-jarig minimaal 0
2-jarig minimaal -0,05
1-jarig minimaal -0,10

Vermogensbeheer

De solvabiliteit (het eigen vermogen plus de voorzieningen gedeeld door het balanstotaal): De mate waarin een organisatie op lange termijn aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. Brengt tot uitdrukking in welke mate tegenover alle bezittingen van de instelling schulden staan. De inspectie hanteert een ondergrens van 60%. De solvabiliteit van de stichting is goed. Ook hier is de druk die de investeringen in de vaste activa met zich meebrengen zichtbaar. Dit komt omdat het balanstotaal harder groeit dan het eigen vermogen.

Het weerstandvermogen: Het weerstandvermogen van de stichting is goed te noemen in relatie tot de risicoanalyse van de stichting. Traditioneel wordt in het voortgezet onderwijs een norm van minimaal 20% gehanteerd. Deze norm stamt uit de tijd dat er in het onderwijsveld nauwelijks risicoanalyses werden gehouden. Een risicoanalyse houdt rekening met de specifieke situatie van een organisatie. Uitgaande van de laatst gehouden risicoanalyse is de norm voor onze school 12,3% per 31 december 2016. De inspectie hanteert in haar rol als financieel toezichthouder een minimale grens van 5%.

Huisvestingsratio: De huisvestingsratio ((huisvestingslasten + afschrijving gebouwen en terreinen)/totale lasten) moet minimaal 10% zijn. Deze norm wordt door de stichting niet gehaald. Dit komt omdat het meerjarig-onderhoud wordt geactiveerd en er geen dotatie aan een de voorziening groot onderhoud plaatsvindt.

Normatief Eigen Vermogen: dit kengetal geeft inzicht in welke mate er overtollige reserves aanwezig zijn. Hierbij wordt de werkelijke reserve afgezet tegen een norm die als maximum geldt. De werkelijke reserves van de stichting bedragen per 31 december 2020 € 1.469K. De norm bestaat uit een berekening op basis van de aanschafwaarde van het onroerend goed, de waarde van de overige vaste activa en de totale baten. In totaal komt de norm uit op € 2.313K Eigen Vermogen, hier door

zijn de reserves per 31 december 2020 € 941K lager dan de signaleringswaarde.

Reservepositie

(x € 1.000)	Realisatie	Begroting				
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bestemmingsreserve Publiek	378	208	203	203	798	1.235
Bestemmingsreserve Privaat	97	97	94	91	88	86
Algemene Reserve	994	1.484	1.787	2.265	2.265	2.265

Bestemmingsreserves publiek:

Reserve onderhoud gebouw, deze groeit vanaf 2023 voor de renovatie van een deel van het schoolgebouw.

Reserve Personeel, dit gaat om een aantal personeelsleden die een spaarsaldo hebben uit de 'oude' baporegeling. Deze loopt af in 2021.

Reserve Samenwerkingsverband 2505, deze reserve is gevormd uit de exploitatiesaldi van het samenwerkingsverband, in de begroting blijft deze constant.

Bestemmingsreserve Privaat:

De mutatie in deze reserve wordt gevormd door de saldi uit de ouderbijdragen.

Jaarrekening 2020

Balans per 31 december 2020 (na resultaatverwerking)

Balans (x € 1.000)		31-12-2020	31-12-2019
	Vaste Activa	1.572	1.601
1.1.2	Materiële Vaste Activa	1.572	1.601
	Vlottende Activa	1.675	1.951
1.2.1	Vorraden	7	7
1.2.2	Vorderingen	244	150
1.2.4	Liquide Middelen	1.424	1.795
	Totaal Activa	3.247	3.552
2.1	Eigen Vermogen	1.470	1.983
2.3	Voorzieningen	467	383
2.4	Kortlopende Schulden	1.310	1.186
	Totaal Passiva	3.247	3.552

Staat van Baten en Lasten over 2020

Exploitatierekening (x € 1.000)		realisatie 2020	begroting 2020	verschil	realisatie 2019
Baten					
3.1	Rijksbijdrage	10.580	10.403	177	11.034
3.2	Overige Overheidsbijdrage	86	78	8	83
3.5	Overige Baten	189	333	-145	290
3	Totaal Baten	10.854	10.814	40	11.407
Lasten					
4.1	Personele lasten	9.550	8.740	810	9.255
4.2	Afschrijving	226	229	-2	245
4.3	Huisvestingslasten	562	552	9	584
4.4	Overige Lasten	1.025	1.226	-201	1.381
4	Totaal Lasten	11.363	10.748	616	11.465
<i>Saldo Baten en Lasten</i>		<i>-509</i>	<i>66</i>	<i>-576</i>	<i>-58</i>
6.1	Financiële baten	0	0	0	0
6.5	Financiële lasten	4	2	2	2
6	Financiële Baten en Lasten	-4	-2	-2	-2
Exploitatieresultaat		-513	64	-578	-60

Verdeling Resultaat (x € 1.000)	Resultaat 2020		Resultaat 2019	
Netto Resultaat		-513		-60
Mutatie:				
Bestemmingsreserve Publiek	-34		138	
Bestemmingsreserve Privaat	-32		-57	
Algemene Reserve	-447		-141	
		-513		-60

Kasstroomoverzicht 2020

Kasstroomoverzicht (x € 1.000)		2020		2019
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	-509		-58	
Aanpassing voor:				
Afschrijvingen	226		245	
Mutaties Voorzieningen	84		108	
Verandering in vlottende middelen:				
Voorraden	0		0	
Vorderingen	-94		434	
Schulden	124		-24	
totaal kasstroom uit bedrijfsactiviteiten	-169		705	
Ontvangen interest	0		0	
Betaalde interest	-4		-2	
totaal kasstroom uit operationele activiteiten		-174		704
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in Materële Vaste Activa	-198		-80	
desinvesteringen in Materiële Vaste Activa	0		0	
totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-198		-80
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie effecten	0		0	
totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		0		0
Mutatie Liquide Middelen		-371		623
Beginstand liquide middelen	1.795		1.171	
Mutatie liquide middelen	-371		623	
Eindstand liquide middelen		1.424		1.795

Toelichting bij de jaarrekening

Algemeen.

De Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost-Veluwe is statutair gevestigd te Epe. De voornaamste activiteiten van de stichting bestaan uit het geven van voortgezet onderwijs. De Stichting is opgericht op 1 augustus 2010, gevestigd te Epe. Het bestuursnummer is: 42529, met brinnummer 13JO. Inschrijving Kamer van Koophandel met KvK nummer: 08226403.

Toegepaste standaarden.

De jaarrekening is opgesteld volgens de regeling 'jaarverslaggeving onderwijs'. In deze regeling is vastgelegd dat de bepalingen van Titel 9 boek 2 BW en de richtlijnen voor de jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa, passiva en de resultaatbepaling, zijn gebaseerd op historische kosten. De jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling.

- Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.
- Een actief wordt in de balans opgenomen als het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.
- Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard gaat met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.
- Baten worden in de winst- en verliesrekening opgenomen bij een vermeerdering van het economisch potentieel. Samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

- Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.
- Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle (toekomstige) economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen.
- Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.
- De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.
- Opbrengsten worden verantwoord als alle belangrijke risico's met betrekking tot de handelsgoederen zijn overgedragen aan de koper.
- De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie. Alle financiële informatie in euro's is afgerond.

Grondslagen voor het gebruik van schattingen.

De opstelling van de jaarrekening vereist van het management dat ze oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen doet. Deze zijn van invloed op de toepassing, grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien, en in de toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Stelselwijziging.

Er hebben zich in 2020 geen stelselwijzigingen voorgedaan.

Schattingwijziging.

Bij de bepaling van de voorziening Jubileumuitkering is de discontovoet aangepast naar 0,5 %.

Financiële instrumenten.

Financiële instrumenten zijn investeringen in aandelen en obligaties, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en te betalen posten. Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde. Indien instrumenten niet zijn gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de winst- en verliesrekening, maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering. Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Verstreckte leningen en overige vorderingen.

Verstreckte leningen en overige vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindervingsverliezen.

Overige financiële verplichtingen.

Financiële verplichtingen die geen deel uitmaken van een handelsportefeuille worden tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd op basis van de effectieve rentemethode.

Materiële Vaste Activa.

De gebouwen en terreinen, inventaris, apparatuur en andere vaste bedrijfsmiddelen worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen.

De kostprijs van de activa die door de stichting in eigen beheer zijn vervaardigd, bestaat uit de directe kosten van vervaardiging, de toeslagen voor indirecte productiekosten en de aan derden betaalde rente gedurende de periode van bouw en vervaardiging.

Overheidssubsidies worden in mindering gebracht op de kostprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd als zij de gebruiksduur van het object verlengen.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Afschrijving vindt plaats in maandelijkse termijnen, volgend op de maand van aanschaf. De activeringsgrens is € 1.000.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

Inventaris en apparatuur:	10 %
ICT apparatuur:	12,5 % - 25 % - 33,3 %.
Gebouwen:	3,33 % - 4 % - 5 % - 6,67 % - 10 % - 16,67 %.

Voorraden.

De voorraden worden gewaardeerd tegen inkoopprijs.

Vorderingen.

Eerste waardering is reële waarde, vervolgwaardering is geamortiseerde kostprijs (bij geen agio/disagio gelijk aan de nominale waarde). Voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de inzetbaarheid van de vordering. Voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO, is het op basis van artikel 5 van de (gewijzigde) regeling 'onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs' (kenmerk: WJZ-2005/54063802 en kenmerk VO/F-2006/1769) toegestaan een vordering op te nemen op het ministerie van OC&W. Van deze regeling is geen gebruik gemaakt.

Vorderingen en effecten.

De grondslagen voor de waardering van vorderingen en effecten zijn beschreven onder het hoofd: financiële instrumenten.

Eigen vermogen.

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het CvB. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, is het afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als een bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, wordt dit deel aangemerkt als een bestemmingsfonds. Het eigen vermogen bestaat uit publieke en private middelen.

Financiële instrumenten, die op grond van de economische realiteit worden aangemerkt als eigenvermogensinstrumenten, worden gepresenteerd onder het eigen vermogen. Uitkeringen aan houders van deze instrumenten worden in mindering op het eigen vermogen gebracht, na aftrek van eventueel hiermee verband houdend voordeel uit hoofde van belasting naar de winst.

Financiële instrumenten, die op grond van de economische realiteit worden aangemerkt als een financiële verplichting, worden gepresenteerd onder schulden.

Rente, dividenden, baten en lasten met betrekking tot deze financiële instrumenten worden in de winst- en verliesrekening verantwoord als kosten of opbrengsten.

Voorzieningen.

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen gepresenteerd. Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen opgenomen tegen de nominale waarde. Toevoegingen en onttrekkingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten.

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- Het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- Er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Voorziening Spaarverlof:

Een spaarsaldo van een medewerker voor het opnemen van verlof.

Jubileumvoorziening.

Dit betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening omvat de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd.

Voorziening Spaarsaldo LBP uren.

Op basis van de cao VO hebben personeelsleden de mogelijkheid om de uren waar zij recht op hebben (in het kader van het leeftijdsfase bewust personeelsbeleid), op te sparen om daar in een later stadium gebruik van te maken. De voorziening is opgebouwd per medewerker maal het aantal uren maal het individuele uurtarief.

Voorziening bovenwettelijke WW uitkering.

Voor drie oud medewerkers van de school die bij het uww een ontslaguitkering hebben aangevraagd is een voorziening gevormd.

Langlopende schulden.

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde.

Kortlopende schulden.

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Schulden worden gewaardeerd tegen reële waarde. De vervolgwaardering is de geamortiseerde kostprijs, wanneer geen sprake is van agio/disagio is die gelijk aan de nominale waarde.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geoormerkte rijksbijdragen) en nog te betalen bedragen inzake lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Personeelsbeloningen/pensioenen.

Nederlandse pensioenregelingen

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan de pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op de balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op de balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

Verder wordt op de balansdatum een voorziening opgenomen voor bestaande additionele verplichtingen ten opzichte van het fonds en de werknemers, als het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen zal plaatsvinden en de omvang van de verplichtingen betrouwbaar kan worden geschat. Het al dan niet bestaan van additionele verplichtingen wordt beoordeeld aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst met het fonds, de pensioenovereenkomst met de werknemers en andere (expliciete of impliciete) toezeggingen aan de werknemers. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de beste schatting van de contante waarde van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen op balansdatum af te wikkelen. Voor een op balansdatum bestaand overschot bij het pensioenfonds wordt een vordering opgenomen als de onderneming de beschikkingsmacht heeft over dit overschot, en het waarschijnlijk is dat het overschot naar de onderneming zal toevloeien en de vordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Pensioenregelingen personeel.

Ultimo 2020 zijn er evenals ultimo 2019 geen verplichtingen waarvoor een pensioenvoorziening is opgenomen. De stichting heeft één pensioenregeling. Deze regeling wordt onder het Nederlandse pensioenstelsel gefinancierd door afdrachten aan het ABP. Daarbij worden de opgebouwde aanspraken steeds in het betreffende kalenderjaar gefinancierd door middel van kostendeekkende premiebetalingen. De vennootschap kent alleen een geïndexeerde middelloonregeling. De gemiddelde dekkingsgraad van het betrokken bedrijfstakpensioenfonds bedraagt over 2020 volgens opgave van het ABP 93,2 %. Op basis van de uitvoeringsovereenkomsten heeft de stichting geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan door hogere toekomstige premies.

Financiële instrumenten.

Algemeen

De stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de onderneming blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Het betreft financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt. Dus niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

Kredietrisico

De vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren bestaan uit veel kleine debiteuren. Er is een laag concentratieniveau en daarom is het kredietrisico beperkt. Voor de kredietrisico's inzake de vorderingen op deelnemingen en de overige vorderingen wordt verwezen naar punt 3 Financiële vaste activa en punt 5 Vorderingen.

Renterisico en kasstroomrisico.

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. Bij deze leningen is sprake van een vast rentepercentage over de gehele looptijd. De leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd. De onderneming heeft derhalve als beleid om geen afgeleide financiële instrumenten te gebruiken om (tussentijdse) rentefluctuaties te beheersen.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, effecten, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde van deze instrumenten.

Opbrengstverantwoording.

Rijksbijdrage, overige overheidsbijdragen en –subsidies.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en –subsidies uit hoofde van de basisbekostiging, worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Als deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

Kasstroomoverzicht.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Financiële instrumenten, regeling beleggen en belenen.

Treasurystatuut

In de vergadering van 12 juni 2017 heeft het CvB van de stichting het treasurystatuut vastgesteld. De regeling 'beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010' van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen vormt de basis voor dit statuut.

Bankrekeningen.

Alle financiële middelen zijn ondergebracht op een, direct opeisbare, spaarrekening bij de Rabobank Noord-Veluwe. Jaarlijks wordt, bij het opstellen van de begroting, er een risico-inventarisatie gemaakt die de basis vormt voor het liquiditeitsbeheer op langere termijn.

Derivaten.

Op basis van het treasury statuut 2016 is het niet toegestaan om te beleggen in derivaten, deze zijn dan ook niet aanwezig.

Toelichting op de Balans

1.2 Materiële Vaste Activa x (€ 1.000)	1.1.2.1 Gebouwen en Terreinen	1.1.2.3 Inventaris en Apparatuur	1.1.2 Totaal
<i>Stand per 1 januari 2020</i>			
Cumulatieve aanschafprijs	1.953	2.669	4.622
Cumulatieve afschrijving	782	2.239	3.021
Boekwaarde per 1 januari 2020	1.172	429	1.601
<i>Mutaties in 2020</i>			
Investering	37	161	198
Afschrijving	104	122	226
Mutaties in 2020	-68	39	-29
<i>Stand per 31 december 2020</i>			
Cumulatieve aanschafprijs	1.990	2.829	4.819
Cumulatieve afschrijving	886	2.361	3.247
Boekwaarde per 31 december 2020	1.104	468	1.572

De boekwaarde van de gebouwen en terreinen daalt omdat er, vanwege de komende renovatie, zo min mogelijk wordt geïnvesteerd in het gebouw. Alleen de strikt noodzakelijke aanpassingen voor de instandhouding van het gebouw, worden nog uitgevoerd. In 2021 nemen we een definitief besluit over de renovatie van het schoolgebouw. De investeringen inventaris en apparatuur zijn conform de begroting.

1.2 Vlottende Activa (x € 1.000)		31-12-2020		31-12-2019
1.2.1 Voorraden				
1.2.1.1 Gebruiksgoederen	7		7	
totaal Voorraden		7		7
1.2.2 Vorderingen				
1.2.2.1 Debiteuren	22		12	
1.2.2.3 Overige Overheden	0		9	
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	69		90	
1.2.2.13 Verstrekte voorschotten	0		3	
1.2.2.15 Overlopende Activa	153		45	
1.2.2.16 af:wegens oninbaarheid	0		-10	
stand per 1 januari	10		0	
Onttrekking	10		0	
Dotatie	0		10	
saldo per 31 december	0		10	
totaal Vorderingen		244		150
1.2.4 Liquide Middelen				
1.2.4.1 Kasmiddelen	1		1	
1.2.4.2 tegoeden op bankrekeningen	1.423		1.794	
totaal Liquide middelen		1.424		1.795
1.2 totaal Vlottende Activa		1.675		1.951

Voorraden.

De voorraad leerlingmateriaal wordt bepaald door inkoopprijs minus een bedrag voor de jaarlijkse waardedaling. De ouders betalen een jaarlijkse bijdrage voor het gebruik van de middelen.

Vorderingen.

Het totaalbedrag van de vorderingen is fors gestegen. De detachering van personeel over de periode augustus-december is in december in rekening gebracht. Het aantal detacheringen is dit jaar sterk gegroeid.

Liquide middelen.

Alle liquide middelen staan bij de Rabobank en zijn direct opeisbaar.

Eigen Vermogen (x € 1.000)	Stand per 01-01-2020	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
2.1.1.1 Algemene Reserve	1.442	-447	0	994
2.1.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)				
Reserve Personeel	39	-34	0	5
Reserve convenantmiddelen	170	0	0	170
Reserve Samenwerkingsverband 2505	78	0	0	78
Reserve onderhoud gebouw	125	0	0	125
2.1.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)				
Reserve Schoolfonds	129	-32	0	97
Reserve Werkweken/Excursies	0	0	0	0
Reserve Leerlingenraad	0	0	0	0
Reserve Internationalisering	0	0	0	0
Reserve leerlingartikelen	0	0	0	0
2.1 Eigen Vermogen	1.983	-513	0	1.470

Bestemmingsreserve personeel.

De bestemmingsreserve personeel betreft het spaarsaldo vanuit de oude Baporegeling. In verband met de komende pensionering van de medewerkers die hier recht op hebben zal het saldo in de komende jaren teruglopen.

Bestemmingsreserve Convenantmiddelen 2019.

De eenmalige rijksbijdrage die de RSG eind december heeft ontvangen is in deze reserve opgenomen. Ten tijde van het ontvangen van deze bijdrage was het bestedingsdoel nog niet exact bekend. In 2021 zal dit bedrag besteed worden aan verlaging van de werkdruk binnen de organisatie. In januari 2021 is hiertoe een onderzoek ingesteld door Zorg van de Zaak, de uitkomst van dit onderzoek wordt in het voorjaar verwacht.

Bestemmingsreserve samenwerkingsverband 2505.

De reserve Samenwerkingsverband 2505 wordt gevoed door het exploitatiesaldo van het samenwerkingsverband. De juridische structuur van het samenwerkingsverband 2505 is een coöperatie, hierdoor kan het exploitatieresultaat niet toegevoegd of onttrokken worden aan een algemene reserve. Het exploitatiesaldo wordt verdeeld over de deelnemende schoolbesturen.

Bestemmingsreserve onderhoud gebouw.

Bij het opstellen van de begroting 2018 is het verzoek tot aanpassing van de mediatheek afgewezen in verband met de komende renovatie. Besloten is om voor het bedrag van de aanvraag een bestemmingsreserve onderhoud gebouw te vormen.

Bestemmingsreserves private middelen.

Voor de besteding van de middelen en de besteding van de reserve schoolfonds zijn afspraken gemaakt met het bestuur en de oudergeleding van de medezeggenschapsraad. Deze zijn vastgelegd in het overdrachtsdocument van de stichting Voorzieningen.

Voorzieningen	Stand per 01-01-2020	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12-2020	Kortlopend < 1 jaar	Langlopend > 1 jaar
2.2.1.1 doorbetaling loonkosten	48	0	48	0	0	0	0
2.2.1.2 Spaarverlof	7	0	0	0	7	0	7
2.2.1.3 Bovenwettelijke WW Uitk.	0	45	0	0	45	25	21
2.2.1.4 Jubilea	82	9	5	0	86	10	76
2.2.1.7 Spaarsaldo LBP uren	247	102	20	0	329	65	263
2.2.1 Voorzieningen	383	156	72	0	467	100	367

De voorziening doorbetaling loonkosten is besteed, het betreffende personeelslid is vertrokken en de afrekening met de st. Leerlingenzorg Apeldoorn en Regio heeft plaats gevonden.

Voor een aantal medewerkers waarvan het tijdelijk dienstverband per 1 augustus 2020 niet is verlengd is een voorziening bovenwettelijke WW-uitkering gevormd. De hoogte van deze voorziening is gebaseerd op de beschikkingen van het UWV.

Bij de bepaling van de hoogte van de voorziening jubileum gratificaties is rekening gehouden met een jaarlijks opslagpercentage van 1 % en een disconteringsvoet van 0,5 %.

In de cao is de mogelijkheid opgenomen om de uren in het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid te

sparen, waarbij de spaarduur onbeperkt is. Op dit moment is het zo dat deze uren niet aansluitend aan het pensioen mogen worden opgenomen.

Kortlopende Schulden		31-12-2020		31-12-2019
2.4.1 schulden aan verbonden partijen		194		32
2.4.4 schulden aan OCW/EZ		200		83
2.4.8 Crediteuren		111		87
2.4.9 Belastingen en Premies Sociale Verzekeringen		363		367
Loonheffing	363		367	
BTW	0			
2.4.10 Schulden terzake van Pensioenen		112		117
2.4.12 Overige kortlopende schulden		21		32
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen		254		265
2.4.19 Overlopende Passiva		54		203
Bindingstoelage	30		31	
Accountantskosten	10		9	
Overige	15		162	
2.4 Kortlopende Schulden		1.310		1.186

De schulden aan verbonden partijen hebben betrekking op twee facturen van respectievelijk de Stichting Proo en de Stichting RSG Slingerbos | Levant.

De schulden bij het ministerie van OCW/EZ hebben betrekking op het doorstroomprogramma PO-VO (Via Talenta).

G1. Subsidies zonder verrekeningsclausule					
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	bedrag toewijzing x € 1	ontvangen t/m verslagjaar x € 1	prestatie afgerond
Studieverlof	2020/2/1632860	20-08-2020	18.516	18.516	nee
IOP	IOP-42529-VO	10-07-2020	90.000	90.000	nee
doorstroomprogramma PO/VO	DPOVO19018	22-08-2019	124.000	124.000	nee
Studieverlof	2019/2/1215879	20-09-2019	36.388	36.388	ja
aanv.bekostiging technisch VMBO	2019/2/1358354	20-11-2019	10.241	10.241	ja
aanv.bekostiging technisch VMBO	2018/2/1035678	19-12-2018	4.698	4.698	ja

Het doorstroomprogramma PO/VO is een tweejarige subsidie voor Via Talenta in samenwerking met Stichting Proo. Voor deze subsidie is de stichting kassiersschool.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Vordering.

In het kader van de overgang van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging heeft de st. Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost –Veluwe een vordering die bij opheffing van de school tot afrekening komt. Per 31 december 2020 bedraagt deze, niet in de balans opgenomen, langlopende vordering: € 758.367. Die bestaat uit nog te betalen: vakantie uitkering € 254.120 + bindingstoelage € 29.557 + loonheffing € 363.451 + pensioenpremie € 111.239.

Investerings in I.C.T. Netwerk.

In december is opdracht verstrekt tot een investering in het I.C.T. Netwerk van de school voor een bedrag van € 26,3K. Deze aanpassingen zijn in 2021 afgerond.

Samenwerking met het van Kinsbergen college in Elburg.

Met ingang van het schooljaar 2016/2017 heeft de stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost – Veluwe een samenwerkingsovereenkomst met het van Kinsbergen college in Elburg (onderdeel van de stichting Openbaar Onderwijs Zwolle). Binnen deze samenwerking worden leerlingen uit Elburg vanaf klas 3 van het Vmbo K/B in de gelegenheid gesteld om zowel in Epe als in Elburg lessen te volgen. De praktijklessen, en een klein aantal theorielessen, worden in Epe verzorgd. De overige theorielessen in Elburg. De leerlingen zijn ingeschreven en vallen onder verantwoordelijkheid van de st. Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost – Veluwe. Deze samenwerking past binnen artikel 25 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs.

Langdurige contracten

De stichting heeft de volgende langlopende contracten:

Naam	Activiteit	Looptijd tot	Jaarbedrag
Cabo	Personeels- en salarisadministratie	31 december 2021	€ 33.055
Van Dijk Educatie	Levering lesmateriaal	31 juli 2022	€ 390.205
NOVON	Schoonmaak	31 augustus 2023	€ 160.611
Konica	Huur kopieermachines	30 april 2024	€ 23.318

Toelichting op de staat van Baten en Lasten

Exploitatierekening (x € 1.000)	Realisatie 2020		Begroting 2020		Realisatie 2019	
3.1 Rijksbijdrage						
3.1.1 Rijksbijdragen OCW		9.371		9.086		9.374
Rijksbijdrage OCW personeel	8.184		7.909		8.161	
Rijksbijdrage OCW Materieel	1.187		1.177		1.213	
3.1.2.1 Overige subsidies OCW		777		742		983
Niet geoormerkte subsidies	723		711		917	
Geoormerkte subsidies	54		30		66	
3.1.3.1 doorbetalen Rijksbijdrage SWV		432		575		677
3.1 Rijksbijdrage		10.580		10.403		11.034
3.2 Overige overheidssubsidies						
3.2.2.2 Overige overheidssubsidies		86		78		83
3.2 Overige overheidssubsidies		86		78		83
3.5 Overige Baten						
3.5.1 Verhuur		3		6		4
3.5.2 Detachering Personeel		134		43		35
3.5.4 Sponsoring		0		0		0
3.5.5 Ouderbijdragen		34		263		221
3.5.6 Overige		18		22		29
3.5 Overige Baten		189		333		290
Totaal Baten		10.854		10.814		11.407

De totale lumpsum vergoeding daalt niet ten opzichte van vorig jaar. De daling van de rijksvergoeding veroorzaakt door de daling van het leerling aantal (van 1.103 naar 1.060) wordt volledig gecompenseerd door de stijging van de GP: bedragen i.v.m. de loonsverhoging in 2020. Naast de vergoeding voor de prestatiebox en de leermiddelen zijn er in 2020 geen extra vergoedingen ontvangen waardoor het bedrag voor overige subsidies daalt.

Het bedrag voor de ouderbijdrage daalt door het niet doorgaan van excursies en werkweken, in verband met de coronapandemie zijn al deze activiteiten afgelast.

Exploitatierekening (x € 1.000)	Realisatie 2020		Begroting 2020		Realisatie 2019	
4.1 Personeelslasten						
4.1.1 Lonen en Salarissen		8.774		8.095		8.666
Salarissen	6.851		8.095		6.734	
Sociale Premies	903		0		890	
Pensioenpremies	1.019		0		1.041	
4.1.2 Overige Personele Lasten		816		675		683
dotatie personele voorzieningen	19		84		74	
personeel niet in loondienst	418		162		189	
overige	378		430		420	
4.1.3 af: uitkeringen		-39		-30		-95
4.1 Personele Lasten		9.550		8.740		9.255
4.2 Afschrijvingen		226		229		245
Huisvesting	104		103		104	
I.C.T.	58		61		57	
Inventaris en Apparatuur	64		64		84	
4.2 Afschrijvingen		226		229		245
4.3 Huisvestingslasten						
4.3.1 Huur		114		133		127
4.3.2 Verzekeringen		16		15		15
4.3.3 Onderhoud		78		80		90
4.3.4 Energie en Water		106		95		96
4.3.5 Schoonmaakkosten		196		175		197
4.3.6 Heffingen		49		53		53
4.3.7 Overige Huisvestingslasten		3		2		5
4.3 Huisvestingslasten		562		552		584
4.4 Overige instellingslasten						
4.4.1 Administratie en Beheerslasten		280		238		275
4.4.2 Inventaris, Apparatuur, Leermiddelen		566		695		715
4.4.4 Overige		179		294		391
PR en Represenatie	22		41		52	
ondersteuning onderwijsproces	54		37		83	
kosten t.l.v. additionele rijksvergoeding	15		30		17	
kosten uit ouderbijdragen	89		186		239	
4.4 Overige instellingslasten		1.025		1.226		1.381
Specificatie honorarium accountant						
onderzoek jaarrekening	23		15		19	
andere controle opdrachten	0		0		0	
fiscale adviezen	0		0		0	
niet controleopdrachten	0		0		0	
	23		15		19	
Totaal Lasten		11.363		10.748		11.465

. Personele lasten.

De gemiddelde personele lasten stijgen van € 76,8 K naar € 80,4 K per fte. Deze stijging kent twee oorzaken:

- De stijging van de lonen met 2,75 % met ingang van 1 maart 2020.
- De periodieke stijging van de lonen met ingang van 1 augustus 2020.

Het aantal fte's ontwikkelt zich als volgt:

Personele bezetting in fte functiecategorie	2018 fte	2019 fte	2020 fte
Directie	1,3	1,0	0,5
OP	93,8	93,3	87,6
OOP	20,8	18,5	18,8
totaal	115,9	112,8	106,9

Overige personele lasten: de stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door de inhuur van extern personeel.

Ziekte en wisselingen in de formatie hebben geleid tot deze stijging.

Afschrijvingen.

Investerings zijn teruggebracht tot het strikt noodzakelijke. Voor het overige wordt gewacht tot de start van de renovatie van het gebouw. Hierdoor dalen de afschrijvingslasten in 2020.

Huisvestingslasten.

De Huisvestingslasten dalen met € 22K, deze daling wordt veroorzaakt door:

- Huur externe locaties: het gebruik van locatie aan de Oude Wisselseweg 12 is gestopt per 1 september 2020. In verband met de daling van het aantal leerlingen wordt er minder gebruik gemaakt van externe sportaccommodaties (PWA Hal en atletiek baan Cialfo).
- Energie: Het gasverbruik stijgt fors, het elektriciteitsverbruik daalt licht. Dit laatste heeft mogelijk te maken met de Coronacrisis.

Overige lasten:

441 Administratie en Beheer.

Deze lasten wijzigen niet, onderling zijn er wat verschuivingen.

442 Inventaris, apparatuur en leermiddelen.

Deze kosten dalen ten opzichte van 2019, in verband met de Coronapandemie en de digitale lessen zijn de uitgaven door de secties sterk verminderd.

De kosten voor de leermiddelen dalen. Het bedrag per leerling daalt (van € 382 naar € 368), het totaal aantal leerlingen daalt eveneens (van 11.03 naar 1.106 leerlingen). Totaal dalen deze kosten met € 30K.

444 Overige lasten.

Deze lasten dalen sterk omdat een groot aantal activiteiten, welke worden bekostigt uit de ouderbijdrage, in verband met de coronapandemie niet door konden gaan. Het ontvangen bedrag voor de ouderbijdrage daalt eveneens.

Verbonden partijen

Verbonden Partijen						
Naam	Juridische vorm	Statutaire Zetel	Code Activiteiten	Art 2 : 403 BW	Deelname	Consolidatie
SWV 2505	Coöperatie	Apeldoorn	Onderwijs	Nee	12%	Nee
Stichting Proo	Stichting	Harderwijk	Onderwijs	-	-	-
Stichting RSG	Stichting	Harderwijk	Onderwijs	-	-	-
Slingerbos/Levant						
Stichting Aurora	Stichting	Nunspeet	Onderwijs	-	-	-
Onderwijsgroep						
St. Samenwerking	Stichting	Zeewolde	Onderwijs	-	-	-
Oriënt en Levant						
stichting	Stichting	Elburg	Onderwijs	-	-	-
Scola van Kinsbergen						

Gebeurtenissen na balansdatum.

Niet van toepassing.

Bestuurdersbeloning in het kader van de wet normering topinkomens

De wet normering topinkomens is van toepassing op de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost – Veluwe. Voor onze stichting geldt: het toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 gesteld op € 143.000 conform klasse C.

1a leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling alsmede degene die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2020		
Bedragen x € 1	R.D. Dorreboom	D.H. van de Voort
<i>Functiegegevens</i>	Bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde functie vervulling in 2020	01/01-31/05	01/12-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	0,5
Dienstbetrekking?	ja	ja
<i>Bezoldiging</i>		
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding	25.165	4.609
incidentele vergoeding	0	0
Beloning betaalbaar op termijn	3.415	851
Subtotaal	28.580	5.460
individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	59.388	6.056
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedragen	N.V.T.	N.V.T.
Bezoldiging	28.580	5.460
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.V.T.	N.V.T.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.V.T.	N.V.T.
Gegevens 2019		
Bedragen x € 1		
<i>Functiegegevens</i>	Bestuurder	Bestuurder
Aanvang en einde functie vervulling in 2019	01/01-31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	
Dienstbetrekking?	ja	
<i>Bezoldiging</i>		
Beloning plus belastbare onkosten vergoeding	114.394	
Beloning betaalbaar op termijn	16.329	
Subtotaal	130.722	
individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	138.000	
Bezoldiging	130.722	0

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

Gegevens 2020	
Naam topfunctionaris	functie
H.A. Vaatstra	voorzitter
B.J.R. Redder tot 31 jul 2020	lid

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020	
Naam topfunctionaris	functie
F.W. Hengeveld	voorzitter
H.A. van der Velde	vice-voorzitter
E.L.M. de Bruijn	lid
W.H. Ellenbroek	lid
A. van Aalsum-de Jongen	lid
H.A. Jansen	lid

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen met een vergoeding van € 1.700 of meer

Gegevens 2020		
Bedragen x € 1	F.G.A.M. Berntsen	M. Horowitz
Functiegegevens	lid	lid
aanvang en eindfunctievervulling in 2020	0101-3112	0101-3112
Bezoldiging	4.200	4.200
indivueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	14.300	14.300
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen	N.V.T	N.V.T.
Bezoldiging	4.200	4.200
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan.	N.V.T	N.V.T.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.V.T	N.V.T.
Gegevens 2019		
Aanvang en einde functievervulling	0101-3112	0101-3112
Bezoldiging	0	0
indivueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	13.800	13.800
Bezoldiging	0	0

2.Uitkering wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen.

Gegevens 2020	
Bedragen x € 1	R.D. Dorreboom
Functiegegevens	Bestuurder
Omvang dienstverband	1,00
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2020
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkering wegens beëindiging dienstverband	73.530
Individueel toepasselijk maximum	75.000
Totaal uitkering wegens beëindiging dienstverband	73.530
Waarvan betaald in 2020	73.530
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.V.T.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.V.T.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.V.T.

Ondertekening bestuur

De jaarrekening 2020 is opgemaakt en goedgekeurd door het College van Bestuur d.d. 19 april 2021.



H.A. Vaatstra (voorzitter)



D.H. van de Voort

De Raad van Toezicht van de stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost –Veluwe heeft de jaarrekening 2020 goedgekeurd op 19 april 2021.

{{Signer1}}

F.W. Hengeveld (voorzitter)

{{Signer2}}

H.A. van der Velde (vice voorzitter)

{{Signer3}}

F.G.A.M. Berntsen

{{Signer4}}

E.L.M. de Bruijn

{{Signer5}}

W.H. Ellenbroek

{{Signer6}}

M. Horowitz

{{Signer7}}

H.A. Jansen

[Download hier de jaarrekening 2020](#)

Overige Gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Bijlage 1: verslag Raad van Toezicht

De RvT houdt statutair toezicht op het CvB. De RvT werkt conform een door haarzelf opgesteld reglement dat de bepalingen rond de Code Goed Onderwijsbestuur volgt. De RvT houdt toezicht op Aurora OnderwijsGroep; Stichting Proo Noord-Veluwe, Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost-Veluwe (RSG N.O.-Veluwe) en Stichting RSG Slingerbos | Levant. De RvT heeft geconstateerd dat in de diverse onderdelen van Aurora de regels uit de code worden nageleefd.

Samenstelling Raad van Toezicht in 2020

<i>Naam</i>	<i>Functie in RvT Deelname commissies</i>	<i>Betaalde functies</i>	<i>Nevenfunctie</i>
F.W. (Frida) Hengeveld	Voorzitter RvT, Lid remuneratie- en onderwijskwaliteitscommissie.	-	Voorzitter kunstenaarsvereniging Palet Zwolle, Voorzitter Adviesraad sociaal domein Elburg, Commissaris Rabo Noord Veluwe.
H.A. (Hein) van der Velde	Vice voorzitter RvT, Lid remuneratie- en organisatiecommissie.	Procurement category manager en travel manager Cap Gemini	
A. (Aiske) van Aalsum-Jongen	Lid RvT, Lid/vz auditcommissie.	Tot 01-12: Accountant KPMG Per 01-12: Financieel directeur Van der Wiel Holding B.V.	T/m juli: Penningmeester sportvereniging WIK-FTC in Heerenveen
F.G.A.M. (Frans) Berntsen	Lid RvT, Lid remuneratie- en auditcommissie.	-	Lid RvT Veilig Thuis NOG, Lid RvT Kunstcircuit, Lid beroepenveldcommissie HAN, Werkvelddeskundige NQA/NVAO.
E.L.M. (Eduard) de Bruijn	Lid RvT, Lid auditcommissie.	Directielid Actor Bureau voor sectoradvies	Lid RvT Stichting De Mare, Eigenaar De Bruijn Marketing & Management Advies BV.
W.H. (Wil) Ellenbroek	Lid RvT, Lid onderwijskwaliteitscommissie.	-	Voorzitter RvT van de Mozarthof Hilversum, Voorzitter klachtencommissie Meerwegen scholengroep, Contactpersoon klachten St. Pieters en Bloklandsgasthuis, Secretaris stichting Leergeld Amersfoort, Voorzitter RvT SKOSS, onderwijsstichting voor PO in Soest
M. (Monique) Horowitz	Lid RvT, Lid organisatie- en onderwijskwaliteitscommissie.	HR-Business Partner Gelre Ziekenhuizen Apeldoorn	Organisator Theater in de Kamer Epe
H.A. (Henk) Jansen	Lid RvT, Lid organisatiecommissie.	Project Manager Business Experts B.V.	-

Rooster van aftreden

<i>Naam</i>	<i>Datum Benoeeming 1^e termijn</i>	<i>Datum aftreden</i>	<i>Datum Herbenoeming 2^e termijn</i>	<i>Datum aftreden</i>
F.W. (Frida) Hengeveld	01-04-2019		01-04-2023	31-12-2024
H.A. (Hein) van der Velde	01-04-2019		01-04-2023	31-12-2023
A. (Aiske) van Aalsum-Jongen	01-04-2019	31-12-2020		
F.G.A.M. (Frans) Berntsen	01-04-2019		01-04-2023	31-12-2023
E.L.M. (Eduard) de Bruijn	01-04-2019		01-04-2023	31-12-2025
W.H. (Wil) Ellenbroek	01-04-2019	31-12-2021		
M. (Monique) Horowitz	01-04-2019		01-04-2023	31-12-2026
H.A. (Henk) Jansen	01-04-2019	31-12-2022		

Strategie en realisatie doelstellingen

Na de turbulente start van Aurora in 2019, was 2020 opnieuw een opmerkelijk jaar. Allereerst door de coronapandemie en de gevolgen daarvan voor het onderwijs. Afstandsonderwijs, onduidelijkheid en gebrekkige informatie vanuit de overheid, zorgden ervoor dat het voor onze hele organisatie een zwaar jaar was. Ondertussen draaiden de reguliere zaken door. We bereidden ons voor op, en namen deel aan, het inspectieonderzoek op bestuurlijk niveau. We namen afscheid van een aantal leden van het CvB en startten de werving en selectie van nieuwe leden. Ook het inrichten van de infrastructuur binnen Aurora heeft veel energie gevraagd. Daarom stellen we dat in alle rollen en functies die we vervullen, flink gebouwd is aan de organisatie. Het fundament voor een gezonde stichting is gelegd. En daarmee de basis voor kwalitatief, goed en voor iedereen toegankelijk onderwijs.

Belangrijke zaken voor de RvT in haar rol toezichthouder waren verder:

- de uitwerking van de planning en control cyclus. Hier zorgt uniformiteit in de verslaglegging voor transparantie en handvatten om het toezicht uit te kunnen voeren;
- de aandacht voor de kwaliteit van onderwijs en de veiligheid binnen onze scholen. Daarmee hebben we de kennis en ervaring van alle geledingen binnen Aurora benut.
- Het oppakken en afsluiten van een aantal dossiers. Dit zijn zaken die nodig moesten worden afgerond. Daarnaast ging het om vragen om samenwerking met andere organisaties.

Bij de start van Aurora hebben we gezamenlijk afgesproken dat we werken met een transitieperiode. Hierin bouwen we in verschillende fasen aan de organisatie. Op alle niveaus in de organisatie wordt hard gewerkt aan het realiseren van de meerwaarde. De toegevoegde waarde van Aurora voor de aangesloten stichtingen.

Verrichte werkzaamheden en onderwerpen die aan de orde zijn geweest

Vergaderingen RvT

In 2020 heeft de RvT van Aurora in totaal tien keer vergaderd. Elke reguliere vergadering start met een kort overleg zonder aanwezigheid van een lid van het CvB.

Zelfevaluatie RvT

Op 14 september 2020 heeft de RvT een teambuildingssessie gevolgd. Deze stond onder leiding van een externe voorzitter. Zie ook de alinea: *eigen functioneren en de deskundigheidsbevordering*.

RvT en medezeggenschapsraden

In 2020 heeft de RvT tweemaal met de medezeggenschapsraden gesproken. Op 20 januari was er een bijeenkomst met de BBMR. Op 15 juni was het tweede overleg waarbij een afvaardiging van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden is aangesloten. Vanwege een aantal ontwikkelingen binnen Aurora zijn er diverse overleggen geweest buiten deze bijeenkomsten om. Dit waren overleggen tussen de voorzitters van de (G)MR en de voorzitter van de remuneratiecommissie.

Commissievergaderingen

- Auditcommissie

De auditcommissie heeft in 2020 tweemaal met het CvB en het Financieel team gesproken. Op 2 april zijn de conceptjaarverslagen 2019 van de drie stichtingen besproken. Op 5 november heeft overleg over de conceptbegrotingen van de drie stichtingen plaatsgevonden.

Daarnaast is er een gesprek op 16 november 2020 tussen een afvaardiging van de auditcommissie/RvT, het CvB en het Financieel Team. Onderwerp van gesprek: een aanpassing van de trimesterrapportage per 2021.

- Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie heeft verschillende keren overlegd. Er is met het CvB gesproken over de dynamiek

en ontwikkelingen binnen het CvB (januari). Daarnaast sprak de commissie met het CvB over de werving van een nieuw lid CvB (februari). Er is beloningsbeleid vastgesteld. In juni is het beoordelingsgesprek met de voorzitter van het CvB geweest. Daarnaast is de remuneratiecommissie betrokken geweest bij het wervingstraject van een nieuw bestuurslid. De commissie heeft gedurende het jaar regelmatig contact met elkaar gehad over verschillende ontwikkelingen binnen Aurora.

- Onderwijskwaliteitscommissie

Mede met het oog op de inspectiebezoeken, heeft de onderwijskwaliteitscommissie op 5 oktober en 5 november 2020 met het CvB en Kwaliteitsteam gesproken. Onderwerpen waren de onderwijskwaliteit en resultaten van de stichtingen Proo, RSG Slingerbos | Levant en RSG N.O.-Veluwe. De uitkomsten zijn zowel schriftelijk als mondeling aan de RvT teruggekoppeld.

- Organisatiecommissie

Op 5 november 2020 heeft de organisatiecommissie met het CvB gesproken over de voortgang van de transitie. Ook het daarbij behorende beleid om de infrastructuur in de komende jaren in te richten volgens plan, kwam aan de orde.

Schoolbezoeken

Op 9 maart 2020 heeft een afvaardiging van de RvT een aantal scholen bezocht. Er is een bezoek gebracht aan een VO- en PO-school in Harderwijk en een VO- en PO-school in Epe. Vanwege Corona is een tweede schoolbezoek in 2020 geannuleerd.

Informatieverstrekking

De informatie die de RvT heeft gebruikt bij haar toezichthoudende taken, was met name afkomstig van het CvB, het financieel team, het kwaliteitsteam en de directie. Daarnaast heeft de RvT informatie ontvangen via de BBMR, de accountant en rapportages van externe partijen zoals de Onderwijsinspectie en de door het CvB ingeschakelde interne en externe deskundigen.

Naast terugkerende onderwerpen zoals de periodieke rapportages, de bestuurlijke opdracht, en voortgang van de transitie waren de belangrijkste onderwerpen in de reguliere vergaderingen:

- organisatieontwikkeling en ontwikkelingen autonome stichtingen;
- onderzoek bestuurlijke dynamiek;
- vacature CvB en beloningsbeleid;
- organisatie-inrichting Aurora en koersnotitie;
- zelfevaluatie, reglement, integriteitscode, toezichtskader, rooster van aftreden RvT;
- Corona;
- geconsolideerde jaarrekening 2019;
- verbouw, cultuuronderzoek en inspectierapport RSG N.O.-Veluwe;
- samenwerkingen, o.a. intentieverklaring verdere verkenning samenwerking regio Epe / Heerde;
- doordecentralisatie-overeenkomst Proo (Horsthoekschool) en gemeente Heerde;
- jaarrekeningen en begrotingen;
- onderwijsresultaten;
- resultaten eindexamens en eindtoetsen;

Samenwerking regio Epe - Heerde

De RvT heeft op 16 november 2020 de intentieverklaring voor verdere verkenning van samenwerking tussen Aurora (RSG N.O.-Veluwe te Epe) en CC de Noordgouw in Heerde goedgekeurd. Aanleiding voor de samenwerking is de leerlingenkrimp en het in stand houden van een goed onderwijsaanbod voor alle leerlingen in deze regio. De verkenning wordt in 2021 vervolgd. Daarbij streven we naar besluitvorming in het voorjaar van 2021.

Financiën

De accountant heeft in opdracht van de RvT de jaarrekeningen 2019 van de stichtingen Proo, RSG Slingerbos | Levant en RSG N.O.-Veluwe gecontroleerd. De jaarrekeningen zijn goedgekeurd. De RvT heeft in april 2020 de drie jaarverslagen (bestuursverslagen en jaarrekeningen) goedgekeurd en kennis genomen van het bijbehorende accountantsverslag. In het voorjaar van 2020 is de begroting van Proo tussentijds bijgesteld. De RvT heeft de bijgestelde begroting in de vergadering van 15 juni goedgekeurd.

De meerjarenbegrotingen van de stichtingen RSG Slingerbos | Levant, RSG N.O.-Veluwe en Proo zijn door de RvT goedgekeurd in de vergadering van 16 november 2020.

De financiële situatie van de drie stichtingen is in 2020 onderdeel van de agenda geweest. Er werd inzicht gecreëerd door de trimesterrapportages en het bijbehorende dashboard. De RvT heeft erop toegezien dat de middelen rechtmatig zijn verworven en doelmatig en rechtmatig zijn besteed.

Risico-inventarisatie

Tijdens de verkenningfase in 2018/2019 zijn voor de RvT de mogelijke risico's in kaart gebracht en besproken.

De RvT heeft het vertrouwen uitgesproken dat de risico's (ook financieel) hanteerbaar zijn. Met ingang van 2021 wordt de RvT betrokken bij de jaarlijkse risicoanalyses van de drie stichtingen.

Eigen functioneren en de deskundigheidsbevordering

Ter bevordering van de professionalisering van de RvT, heeft de RvT in september 2020 een teambuildingssessie en een evaluatie georganiseerd. Deze stonden onder leiding van een externe voorzitter. Onderwerpen als het toezichtskader, rooster van aftreden, reglement, integriteitscode en de rol van de RvT zijn tijdens deze bijeenkomst aan bod gekomen. Deze zaken hebben geleid tot een vastgestelde visie op toezicht, en een toezichtagenda waaraan de leden, taakstellend, gekoppeld zijn.

Werkgeverschap

Binnen de jaarcyclus is door de voorzitter en een lid van de RvT een functioneringsgesprek gevoerd met de voorzitter van het CvB. Het beoordelingsgesprek over 2019 heeft in het voorjaar van 2020 plaatsgevonden. Onder een aantal collega's, externe relaties en een lid van de RvT is een enquête uitgezet om feedback te ontvangen. Op basis van deze uitkomsten en de notitie met de belangrijkste uitdagingen en opdrachten voor 2019 en 2020, heeft de RvT enkele vragen geformuleerd. Deze vragen zijn vervolgens in het beoordelingsgesprek met de voorzitter van het CvB besproken. De gemaakte afspraken en alles wat besproken is, wordt jaarlijks door de voorzitter tijdens een RvT-vergadering gedeeld. Daarnaast is gekeken naar de toekomst. Maar ook naar evt. nevenfuncties en tegenstrijdige belangen. In 2020 heeft de voorzitter van het CvB, mw. H.A. Vaatstra, geen (on)betaalde nevenfuncties vervuld. Ook was er geen sprake van belangenverstrengeling.

Dit geldt ook voor de leden van het CvB de heren D.H. van de Voort en R.D. Dorreboom. De heer B.J.R. Redder vervulde in 2020 de onbetaalde nevenfuncties: voorzitter Stichting Vrienden van het Hospice te Dalfsen, en hoofd van Dienst Theater de Stoomfabriek (vrijwilligersorganisatie).

Tot slot

De samenwerking tussen de RvT en het CvB verloopt op een correcte en constructieve wijze. De RvT wordt altijd tijdig geïnformeerd. Management en medewerkers van Aurora hebben zich ook in 2020 ingezet om kwalitatief goed onderwijs te bieden. De RvT complimenteert en bedankt het CvB voor de professionele en prettige samenwerking. Daarnaast bedanken we elke medewerker voor hun inzet.

Bijlage 2: Verslag Medezeggenschapsraad

Algemeen

De MR bestaat uit drie geledingen (personeel, leerlingen en ouders) die op constructieve wijze met elkaar samenwerken. In het schooljaar 2019/2020 en 2020/2021 bestaat de MR uit de volgende leden:
Namens het personeel: Karina Kleinsmit (secretaris), Bart Vos, Bas van Beek, Jeroen Brouwer, Stephan van Oene en Jaap de Groot.

Namens de ouders: Urbain Watier, H  l  ne Winkelman en Christien van Dijk (voorzitter).

Namens de leerlingen: Puck Gerdes en Lieke Zeldenrijk.

In totaal heeft de MR in schooljaar 2019/2020 acht keer regulier vergaderd en drie keer ingelast. De ingelaste vergaderingen waren nodig omdat er veranderingen binnen de organisatie aan kwamen. Dat betekent dat het beleid verandert of aangevuld moet worden. De personeelsgeleding (PMR) heeft aanvullend een wekelijks overleg van 45 minuten. Daarnaast hebben de MR-voorzitter en secretaris een agenda-overleg voorafgaand aan de MR-vergaderingen.

Verder heeft er tweemaal een overleg met het CvB (Inge Vaatstra en Berend Redder) plaatsgevonden. De BBMR heeft schooljaar 2019/2020 viermaal overleg gehad. Vanuit de MR RSG Epe zitten in de BBMR: Jaap de Groot en Christien van Dijk.

Verder heeft een vertegenwoordiging van de MR zitting in Benoemings Advies Commissies.

Behandelde onderwerpen

Ieder jaar buigt de MR zich over stukken die jaarlijks voorbijkomen.

Het schooljaar 2019-2020 is een bijzonder jaar gebleken. In de organisatiestructuur zijn veel veranderingen doorgevoerd. Er is het een en ander gebeurd op het gebied van professionalisering en onderwijsvernieuwing. In de tweede helft hebben we te maken gekregen met het coronavirus.

De MR heeft in dit in schooljaar een grote hoeveelheid onderwerpen behandeld. Deze treft u in willekeurige volgorde aan.

- Vakantieregeling
- Jaarrekening
- Schoolgids
- Jaarplanagenda, waarop belangrijke data staan vermeld
- Verbouwing school; de plannen zijn uitgesteld tot nader order
- KeuzeWerktijd (KWT); de invoering kende een moeilijke aanlooptijd. De pilot is in schooljaar 2018-2019 ingevoerd zonder instemming van de MR. Het proces verliep moeizaam, omdat er nog uitwerkpunten waren. Die zijn nog niet opgelost, maar er worden goede stappen gezet.
- Gepersonaliseerd Onderwijs (GO); ook hier zijn slagen in gemaakt. In plaats van het in één keer uit te voeren, is nu voorzien in een aantal fasen. De eerste fase is de invoering van drie verschillende stromen (Kunst, Techniek en Sport) in de eerste klassen. De MR is in gesprek met het bevoegd gezag over de verdere fasen.
- BBMR; door het vertrek van Ron Dorreboom als lid van het CvB van Aurora, heeft de BBMR een BAC benoemd voor de invulling van de ontstane vacature. Jaap de Groot heeft deelgenomen aan deze BAC. Verder heeft Christien van Dijk de voorzittersrol van de BBMR vervuld voor het schooljaar 2019/2020.
- Determinatie; er is vlak voor de zomer van 2020 een instemmingsverzoek ingediend om voor de eerste en tweede klassen een andere manier van determineren in te voeren. De MR heeft het instemmingsverzoek afgewezen en is met het bevoegd gezag in gesprek om uit de ontstane impasse te komen. Dit moet leiden tot een determinatieplan waar instemming op kan worden verleend.
- Klachtenregeling; de huidige klachtenregeling voldeed niet meer. De MR heeft ingestemd met een geactualiseerde versie.
- Examenreglement; door Corona moest het examenreglement worden aangepast. De MR heeft hiermee ingestemd.
- Meerjarenbegroting; is behandeld en de MR had geen aanvullende vragen
- Aanpassing overgangsnormen 3 ATH
- Managementstatuut en -reglement; veranderingen, vernieuwingen en aanpassingen
- Koersnotitie; in eerste instantie is er in het voorjaar een concept aangeboden dat later niet in definitieve vorm is aangeboden. De MR heeft hierover nog geen standpunt ingediend.
- Formatieplan; lang was onzeker hoeveel er gesneden moest worden in het formatieplan door terugvallende leerlingenaantallen. Uiteindelijk is gebleken dat er geen ontslagen vielen in het medewerkersbestand met een vast contract.
- Benoeming interim directeur
- Wijziging organisatiestructuur; benoeming teamleiders en leerlingcoördinatoren
- Cultuuronderzoek
- Inspectie

- Aurora
- Covid-19
- Via Talenta en Partnerschap 7
- Samenwerking met MBO
- Samenwerking met van Kinsbergen, Elburg

Communicatie

In 2019/2020 heeft de MR gewerkt aan het bevorderen van het contact met de achterban van de verschillende geledingen. De zichtbaarheid van de MR in zijn algemeenheid blijft een aandachtspunt.

De leerlinggeleding wordt ingevuld door twee leerlingen die zijn afgevaardigd vanuit de leerlingenraad. Zij vertegenwoordigen hun achterban: de leerlingen. Ze denken mee in het ontwikkelen van KWT, GO en andere leerling gerelateerde zaken.

Scholing

De scholingsfaciliteiten van de MR zijn dit jaar gebruikt voor de verdere professionalisering van de MR. In de scholing kwam het functioneren van de MR en het maken van een jaarplan aan bod. Er is een scholing gevolgd bij de AOB. Het doel hiervan was om meer kennis van het functioneren, regels en afspraken op te doen.

Daarnaast leerden de deelnemers hun rechten en plichten kennen en hoe ze die kunnen toepassen.