



Jaarverslag 2022

Stichting Cambium

Inhoudsopgave

Jaarverslag

1. Voorwoord

2. Kerntaken en organisatie

- 2.1 Kerntaak
- 2.2 Organisatie

3. Strategisch Beleid

- 3.1 De missie
- 3.2 De visie
- 3.3 Geprioriteerde doelen
- 3.4 Passend onderwijs
- 3.5 Resultaat gericht werken
- 3.6 Beleidsrijke begroting
- 3.7 Professionaliteit
- 3.8 Organisatiestructuur en management
- 3.9 Centraal Bureau
- 3.10 Externe ontwikkelingen

4. Organisatorische ontwikkeling en governance

- 4.1 Code Goed Bestuur
- 4.2 Besturingsfilosofie
- 4.3 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
- 4.4 Samen werken en leren
- 4.5 Ontwikkeling van het leerlingenaantal

5. Onderwijs en kwaliteitszorg

- 5.1 Kwaliteitsbeleid
- 5.2 Kwaliteitsonderzoeken door de inspectie
- 5.3 Kwaliteitsaudits
- 5.4 Resultaten
- 5.5 Subsidierегeling NPO en Basisvaardigheden
- 5.6 ICT
- 5.7 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
- 5.8 Sociale veiligheid
- 5.9 Toelatingsbeleid voor aanname en verwijdering
- 5.10 Meldingen en klachten
- 5.11 Regeling Professionalisering en begeleiding
- 5.12 Externe contacten
- 5.13 Middelen onderwijsachterstanden
- 5.14 Toekomstige ontwikkelingen

6. Personeel

- 6.1 Strategisch personeelsbeleid
- 6.2 Formatie en mobiliteit
- 6.3 Scholingsbeleid
- 6.4 Vervangingsbeleid
- 6.5 Besteding werkdrukmiddelen

- 6.6 Payroll
- 6.7 Arbodienstverlening
- 6.8 Inzetbaarheidsbeleid
- 6.9 Beleid uitkering na ontslag
- 6.10 Toekomstige ontwikkelingen

7. Huisvesting

- 7.1 Onderhoud
- 7.2 Nieuwbouw Wezep en Hattem

8. Jaarverslag Raad van Toezicht

- 8.1 Samenstelling Raad van Toezicht
- 8.2 Werkgeversrol en meer
- 8.3 Toezichtkader
- 8.4 Vergaderingen
- 8.5 Vergaderingen met de GMR
- 8.6 Jaarlijkse evaluatie
- 8.7 Professionalisering
- 8.8 Pijlerhouders
- 8.9 Aandachtspunten

9. Financieel beleid

- 9.1 Allocatie van middelen
- 9.2 Financiële positie per balansdatum
- 9.3 Analyse van het exploitatieresultaat
- 9.4 Treasuryverslag
- 9.5 Continuïteitsparagraaf
- 9.6 Besteding middelen samenwerkingsverband
- 9.7 Extra Hulp voor de Klas
- 9.8 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)
- 9.9 Geormerkte- en overige doelsubsidies OCW
- 9.10 Intern risicobeheersings- en controlesysteem
- 9.11 Risicoparagraaf

10. Jaarrekening

- Balans per 31 december 2022
- Staat van baten en lasten 2022
- Kasstroomoverzicht
- Waarderingsgrondslagen
- Toelichting op de onderscheiden posten van de balans
- G-model
- Niet uit de balans blijvende verplichtingen
- Toelichting op de baten en lasten 2022

Overige gegevens

- Resultaatbestemming
- Beleidsinfo
- Controleverklaring

1. VOORWOORD

Bij deze presenteer ik het bestuursjaarverslag over 2022 van Stichting Cambium. Met dit jaarverslag wordt zo transparant mogelijk verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid, doel, resultaat en of voortgang. Daar waar mogelijk is er een verbinding gelegd tussen de kwaliteit van ons onderwijs en het Strategisch Beleidsplan (SBP), jaarplan en jaarrekening en de opbrengsten. Doel blijft om de basis op orde te houden en ook fasegewijs de lat hoger te leggen om te blijven verbeteren in kwalitatief hoogstaand onderwijs.

Wij doen verslag van de ontwikkelingen in 2022 en leggen verantwoording af aan het ministerie van OC&W, de gemeenten waar onze scholen zijn gehuisvest, de ouders van de kinderen die onze scholen bezoeken en alle medewerkers van onze organisatie. Daarnaast delen wij kennis en ervaringen met de overige schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs in de brede regio, omdat we willen leren en kennisdeling belangrijk vinden. Het verslag is ook bedoeld voor alle andere belangstellenden die meer van onze organisatie willen weten. Dit verslag concentreert zich op de ontwikkelingen die de organisatie Cambium als geheel heeft doorgemaakt. Over de specifieke ontwikkelingen op de scholen kunt u lezen in de jaarverslagen van de afzonderlijke scholen. Deze zijn te vinden op de schoolwebsites of op te vragen bij de directeur van de betreffende school.

Afgelopen jaar was het vierde en daarmee laatste jaar van de uitvoering van het SBP¹ waarmee wij verder 'op reis gaan' om ons onderwijs te versterken. Het is de belofte van Cambium dat wij tijdens onze reis de kwaliteit van ons onderwijs voorop hebben staan en ons ontwikkelen. Dat betekent dat iedereen in alle veiligheid mag en kan leren. We zijn organisatie waarin veel te leren is over het realiseren van kwalitatief goed onderwijs, met als metafoor 'vol verwondering op reis'. Dus samenwerken, kennis delen, terugkijken en vooruitkijken. Alles wat we doen, vloeit voort uit een opdracht die we onszelf geven.

Wij richten ons erop dat Stichting Cambium als onderwijsorganisatie bekend staat als een sterk merk met hoogwaardig onderwijs. Daarbij houden we rekening met de trends en ontwikkelingen die we zien in de samenleving en in het onderwijs: de digitalisering van de samenleving, passend onderwijs, transitie jeugdzorg, decentralisatie huisvesting, nieuwe cao PO, de kaders van het Nationaal onderwijs akkoord (NOA) en de geldende wet- en regelgeving.

Het jaar 2022 stond in het teken van het bereiken van een aantal belangrijke doelen, zoals het verder sturen op een gezond financieel en beheersmatig (meerjaren)beleid. Het verder professionaliseren van medewerkers om de ontwikkelingen in het onderwijs te realiseren en het behalen van bevredigende (eind)resultaten van ons onderwijs. Ook het bestuurlijk inrichten en vormgeven van passend onderwijs binnen onze deelregio had alle aandacht.

Totaal onverwachts werden wij in 2020 en 2021 geconfronteerd met een pandemie en ook in 2022 zijn de gevolgen voor personeel en kinderen nog voelbaar en merkbaar op de scholen. Voor schoolleiders en leerkrachten heeft deze periode een hogere werkdruk tot gevolg gehad en dat heeft nog steeds impact, kijkend naar de kwaliteit van onderwijs. Een voorbeeld is dat er meer expertise wordt ingezet om de werkhouding van kinderen te verbeteren. Binnen onze stichting lijkt nog steeds sprake van enige vertraging in de leergroei te zijn ontstaan op de primaire vakken, zoals rekenen en spelling. Om deze leervertragingen aan te pakken, zijn scholen, door gebruik te maken van diverse maatregelen, zoals door gerichte inzet gelden vanuit het Nationaal OnderwijsPlan (NPO) en subsidie Basisvaardigheden, een kwalitatieve inhaalslag aan te maken.

¹ SBP: Strategisch beleidsplan

In Wezep en Hatterem wordt hard gewerkt om samen met de gemeentes, andere schoolbesturen en externe partners de bouw van nieuwe scholen te realiseren. Deze scholen zullen als integraal kindcentrum (IKC) een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen in de leeftijd van 0 tot 12 jaar.

In dit jaarverslag leest u een toelichting op genoemde resultaten, welke stappen we hebben gezet en welke concrete resultaten zijn bereikt. Maar vooral ook waar we voor staan, hoe intensief we hebben samengewerkt en met onze omgeving .

Wilt u meer weten over onze activiteiten of heeft u verder nog adviezen? Laat het ons weten via secretariaat@stichtingcambium.nl.

Uw vragen of reacties zijn van harte welkom!

Wij danken u voor uw interesse in onze organisatie en wensen u veel leesplezier.

Ben Roeten,
Bestuurder

2. KERNTAKEN EN ORGANISATIE

2.1 Kerntaak

Stichting Cambium is een stichting voor Christelijk primair onderwijs. Onze kerntaak is het verzorgen van kwalitatief goed en aantrekkelijk onderwijs. Binnen de door Cambium aangegeven kaders bepalen de scholen zelf hun onderwijskundig beleid.

2.2 Organisatie

De organisatiestructuur van Cambium ziet er als volgt uit:

Raad van Toezicht

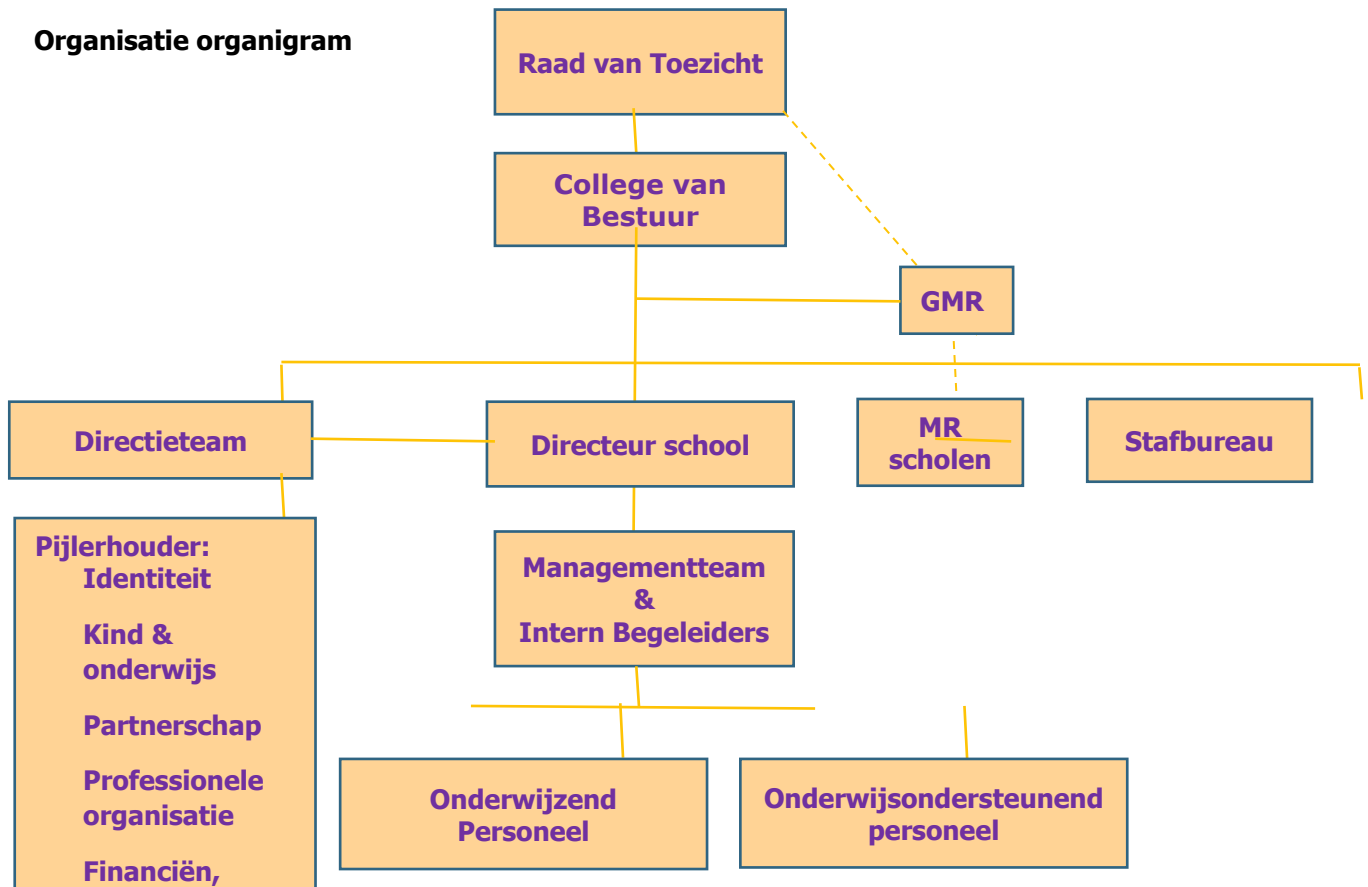
De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het functioneren van de bestuurder en op het functioneren van de organisatie als geheel. De raad adviseert de bestuurder gevraagd en ongevraagd en functioneert als klankbord voor de bestuurder. De RvT is werkgever van de bestuurder. De taken van de bestuurder zijn vastgelegd in de statuten van Stichting Cambium. U vindt deze statuten op onze website www.stichtingcambium.nl. Meer informatie over de RvT staat in hoofdstuk 7.

College van Bestuur

Het eenhoofdige College van Bestuur (CvB) is bevoegd gezag van Stichting Cambium. In de praktijk betekent dit dat het CvB als bestuurder alle portefeuilles beheert en integraal verantwoordelijk is voor het beleid van Cambium. De bestuurder legt verantwoording af aan de RvT. Tot de bestuurlijke taken behoren o.a. de verdere professionalisering van de organisatie en de stimulering van de kwaliteit van het onderwijs. De bestuurder staat in verbinding met de scholen en behartigt externe belangen. De bestuurder stuurt de directeuren van de scholen en de medewerkers van het stafbureau aan.

Het College van Bestuur wordt gevormd door drs. B. (Ben) Roeten

Organisatie organigram



Overzicht aangesloten scholen

Naam school Brinnummer	Adres en plaats	Directeur
Van Heemstraschool 05PA	Uilennest 10 8051 HB HATTEM	Johan Bisschop
Jan Jasperschool 09CA	De Meenthe 28, 8051 KV HATTEM	Hermeline Pap tot 1 mei 2022 Joanne Hoogendoorn a.i.
Het Talent 09CB	Rhijnsburglaan 7a 8181 XW HEERDE	Harm Kroeze
Wereldwijs 11FG	Griftstraat 8 8181 VZ HEERDE	Petra v.d. Vosse en Willeke Mateman
De IJsselvallei 05TU	Kloosterakkers 10 8194 LS VEESSEN	Bert Harmsen tot 1 sept. 2022 Petra v.d. Vosse en Willeke Mateman v.a. 1 augustus 2022
De Rank 05UO	Ruitersveldweg 10 8091 HV WEZEP	Christa Mensonides
De Bron 06DV	Cotoneasterstraat 19B 8091 TT WEZEP	Rob de Ruiter

Stichting Cambium

Bestuursnummer 41473
Postbus 18
PC en woonplaats 8180 AA Heerde
E-mail secretariaat@stichtingcambium.nl
Contactpersoon De heer B. Roeten
Telefoon 06 38149265
Email benroeten@stichtingcambium.nl

3. STRATEGISCH BELEID

In het in 2019 vastgestelde SBP (2019-2023) hebben wij ten doel gesteld om gezamenlijk weer op reis te gaan om ons onderwijs te versterken. Met als opdracht: 'Laten wij op ontdekkingsreis gaan, ons verwonderen'. Door te mogen ontdekken en verwonderen, raak je geïnspireerd, gemotiveerd om jezelf en je omgeving beter te leren kennen en te leren. Daarmee zijn de samen gemaakte doelen en plannen in de scholen en op alle niveaus gedragen. Zo is dit beleidsplan in nauwe samenwerking met de schooldirecteuren, Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR) en RvT tot stand gekomen. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste elementen uit dit plan toegelicht. Het beleidsplan wordt verder uitgewerkt in indicatoren per schooljaar. In de volgende hoofdstukken wordt verslag gedaan van de resultaten die zijn behaald op basis van de indicatoren 2022.

Met veel plezier ronden we de SBP periode af en starten onder leiding van B&T in 2023 met een vervolg en daarmee ook de start van de nieuwe schoolplannen.

3.1 De missie

Wij gaan voor onderwijs dat ieder kind de ruimte geeft om op ontdekkingstocht te gaan. Onderwijs dat kinderen laat verwonderen over de wereld om hen heen. Medewerkers en kinderen mogen samen ontdekken wie ze zijn en hoe ze daarin tot groei kunnen komen. Elke ontdekkingstocht is anders, iedereen leert op zijn eigen wijze. Ons onderwijsaanbod sluit daarom ook aan op de verschillende interesses en mogelijkheden van kinderen en is gericht op leren met hoofd, hart en handen. Zo mogen wij samen ontdekken welke betekenis wij als wereldburgers mogen hebben in de samenleving van vandaag en morgen.

3.2 De visie

Wij geloven in de God van de Bijbel die ieder van ons uniek heeft geschapen. Wij zien het als onze opdracht om met kinderen op weg te gaan en hen zo te laten ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en willen betekenen als medemens. We beseffen dat we met elkaar verbonden zijn. Door te groeien en te delen met alle betrokkenen, kinderen, ouders, medewerkers, bestuurder en leden van RvT, mogen wij tot onze bestemming komen in een steeds veranderende maatschappij. Onze wereld biedt zoveel om je over te verwonderen, het is de beste plek om te leren!

3.3 Geprioriteerde doelen

Pijlers	Belangrijke hoofdthema's Ambities 2019-2023	
Identiteit	<i>Dialog over christelijke identiteit</i>	Onze scholen zijn christelijk; dat is terug te zien in het onderwijs, te 'proeven' in alles wat we doen.
Kind & Onderwijs	<i>Onderwijs dat doet verwonderen</i>	Wij bieden kwalitatief goed onderwijs, dat aansluit op de verschillende interesses en mogelijkheden van kinderen in een veranderende samenleving.
Partnerschap	<i>Onderwijs maak je samen</i>	Onderwijs maak je samen, in verbinding met de ander; daarom streven wij naar partnerschap met ouders, de wijk, de gemeenschap, bedrijven, jeugd-zorginstellingen en de scholen om ons heen.
Professionele organisatie	<i>Leiderschapsontwikkeling</i> <i>Professionele medewerkers</i> <i>Samen werken en leren</i>	Bij Cambium werken professionele medewerkers die, in verbinding met de ander, willen en kunnen werken aan de opdracht van Cambium. Samen vormen we een lerende organisatie waarin zowel kinderen als medewerkers optimaal tot persoonlijke ontwikkeling en groei komen.
Financiën, beheer & huisvesting	<i>Goed georganiseerd</i>	Wij zijn goed georganiseerd; gericht op kwaliteit (onze opdracht), met oog op de toekomst en financieel gezond.

Jaarlijks worden in het Bestuurlijk Toetsingskader (BTK) doelen omschreven. Het BTK beschrijft per pijler de doelen/taken, die vanuit het strategisch beleidsplan voor het desbetreffende jaar op de planning staan.

3.4 Passend onderwijs

Cambium vindt dat iedere leerling goed onderwijs verdient en biedt binnen de scholen een passend arrangement, dat het kind in staat stelt zijn of haar cognitieve, creatieve, sociale en andere talenten optimaal te ontwikkelen. In ons onderwijs en de begeleiding van kinderen gaan we uit van de mogelijkheden van kinderen; niet van beperkingen. Daarbij is partnerschap, de communicatie en een gedeeld plan, tussen ouders en school een belangrijke voorwaarde om onderstaand proces en resultaat te behalen. De scholen zoeken in sterkere mate de samenwerking met peuterspeelzalen-kinderopvang en stellen zo nodig expertise beschikbaar inzien gewenst.

Uitgangspunt is dat alle kinderen, dus ook leerlingen met een ondersteuningsvraag, in hun eigen woonplaats naar school kunnen gaan. Mocht een school een kind met een specifieke ondersteuningsbehoefte geen hulp kunnen bieden, dan gaat de school na of dit kind op een andere school in de buurt, met een passend arrangement in de extra ondersteuning, zijn schoolloopbaan kan vervolgen. In een uiterste geval, vindt er een verwijzing plaats naar het speciaal (basis)onderwijs. Instroom SO was tussen 2019 tot en met 2021 6 leerlingen, verwijzing naar SBO was 12 leerlingen. Dit is 0,8% ruim onder landelijke norm van 2%.

Op grond van Wet Passend Onderwijs is het Samenwerkingsverband PO 2305 opgericht. Dit samenwerkingsverband, kent 6 deelverbanden, heeft een eigen directeur, staf en medezeggenschapsorgaan (OPR). Via de adviesraad, netwerk- en bestuurs-bijeenkomsten, evenals nieuwsbrieven en beleidsdocumenten is de achterban hierbij zoveel mogelijk betrokken.

Cambium is in de persoon van de bestuurder vertegenwoordigd in het deelverband de Brug van SWV 2305. Hiermee ziet Cambium erop toe dat de zorg en dus het geld zoveel mogelijk in de scholen en bij het kind terecht komt. Gedacht moet worden aan extra aandacht en begeleiding voor kinderen die de basisvaardigheden voor taal en rekenen niet machtig zijn en/of sociaal emotioneel erg kwetsbaar zijn, zoals de VVE- leerlingen vanuit de kinderopvang. Het kan ook gaan om een speciaal onderwijsprogramma voor excellente leerlingen die op hun eigen niveau uitgedaagd moeten worden. Wij willen de nadruk leggen op breed ontwikkelen en leren op eigen niveau in een veilige omgeving. Met daarbij ook meer aandacht op de langere termijn, kijkend naar de doorstroom van leerlingen naar het VO.

De bekostiging van passend onderwijs komt voor een deel uit de reguliere lumpsumbekostiging en voor een ander deel uit de vergoeding ondersteuningsmiddelen en de achterstandsmiddelen. In de jaarlijkse begroting worden de te verwachten uitgaven verantwoord. Voor vaststelling van de begroting heeft de GMR informatierecht en de PGMR heeft instemmingsrecht t.a.v. formatietoedeling. Jaarlijks legt het schoolbestuur verantwoording af over de besteding van deze middelen.

3.5 Resultaatgericht werken

Bij alle scholen van Cambium investeren wij al enige jaren intensief in resultaatgericht werken als instrument om het taal- en rekenonderwijs in de breedte te verbeteren. Resultaat werken is tevens een onderdeel van de structuur van samenwerken, het streefniveau om onderwijsinhoudelijke ambitie te realiseren. Het leidt tot actief handelen en denken om resultaten te behalen en ook de bereidheid om na analyse en evaluatie plannen aan te passen. Dit sluit naadloos aan bij de verdere professionalisering van de cultuur, beschreven in paragraaf 3.7.

Op bestuursniveau zijn voor elke school streefdoelen opgesteld met een ondergrens en streefniveau per vakgebied. Het Nederlands Programma Onderwijs (NPO) heeft het beleid om dit te realiseren, ook goed

kunnen ondersteunen. Het bestuur ziet toe op de voortgang van het realiseren van die gewenste resultaten op basis van de bestuurlijke visie en ambitie. Iedere school heeft daarnaast ook streefdoelen opgesteld- zie de schooljaarplannen- volgens de werkwijze van de po-raad 'op weg naar schooleigen doelen'. Deze werkwijze helpt de scholen om realistische en ambitieuze einddoelen op te stellen passend bij de eigen populatie. Aan de hand van deze einddoelen worden er richtlijnen per groep opgesteld. Tijdens toetsanalyse momenten worden deze richtlijnen met streefdoelen naast de opbrengsten per groep gelegd zodat er een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het halen van de doelen ontstaat binnen het gehele team. Deze frequente monitoring op de voortgang van de resultaten laat over het algemeen een positief resultaat zien in de IEP toetsen (eindtoetsen).

De onderzoeken van de onderwijsinspectie hebben in voorgaande jaren laten zien dat alle scholen het oordeel 'voldoende' hebben gekregen. Daarmee wordt voldaan aan de wettelijke eisen voor basiskwaliteit. Dat is mede bereikt door het resultaatgericht werken en de analyses van o.a. de resultaten en het doorstroomadvies. En sluit ook aan bij het behalen van de eigen ambities per school. Op deze wijze is Cambium goed verbonden van plannen maken op basis van doelen, de uitvoering, de evaluatie en het tijdig kunnen bijstellen. Dit in een veilige open sfeer, waar leren en ontwikkelen voorop staat.

Burgerschapscompetenties

Vanuit de missie en visie van Cambium worden de burgerschapscompetenties als essentieel en gewaardeerd binnen het onderwijs. Iedere school binnen Cambium heeft een burgerschapsvisie en heeft vastgelegd in welke lessen burgerschap naar voren komt. Het onderwerp burgerschap komt op gezette momenten terug op de agenda van de vergaderingen van de schoolteams. Tijdens deze momenten wordt er besproken of er voldoende aandacht aan besteed is en wat de opbrengsten zijn.

In groep 7 en 8 wordt er gebruik gemaakt van het meetinstrument Burgerschap meten van ROVICT, waar naast opbrengsten, ook de sociaal emotionele ontwikkeling een belangrijk aspect is.

3.6 Beleidsrijke begroting

Er is een negatief exploitatieresultaat te zien in 2022. Blijvend uitgangspunt is om zonder reorganisatie tussentijdse financiële tegenvallers op te kunnen vangen. Dat is o.a. mogelijk door het tijdelijk inhuren van extern personeel, sterk blijven anticiperen op de personele gevolgen van leerlingenkrimp en beleidsrijk begroten m.b.v. meerjarenbegrotingen.

Er is een Treasurystatuut en een meerjaren- en liquiditeitsbegroting. Stichting Cambium heeft een 'Handboek Administratieve Organisatie / Interne Beheersing', waarin alle (financiële) administratieve processen zijn beschreven.

3.7 Professionaliteit in alle lagen

Resultaatgericht werken betekent in goede samenhang samenwerken en kaders stellen. Dat vraagt op alle niveaus van de organisatie een verdere professionalisering.

Om tot een specifiekere en meetbaardere SBP te komen heeft de bestuurder en staf een leergang gevolgd 'Kwaliteitsmonitor onderwijs' gevolgd. De resultaten daarvan zijn:

- Er is een integrale en brede beweging van kwaliteitsontwikkeling binnen de organisatie.
- Er is een beleids- en communicatiecyclus gerealiseerd.
- Er is meer dialoog en dat vormt de basis van ontwikkeling, ondersteund door feiten.
- Er wordt duidelijker gestuurd vanuit door focus, data en heldere maatregelen.
- De benchmark van de resultaten van de kwaliteitsmonitor heeft nieuwe inzichten gegeven.
- Er is een proactieve ontwikkeling ingezet met de juiste data en analyse per school.

Daarnaast hebben de directeurs van Stichting Cambium een begeleidingstraject bij onderwijsadviesbureau B&T gevolgd. De wens tijdens dit traject was om echt tot de kern te komen om zo een compact, concreet en ambitieus SBP op te stellen. De doelen die voor de aankomende vier jaren zijn geformuleerd zijn zowel concreet al ambitieus en haalbaar. Iedere directeur volgt hiernaast een schoolplan traject bij B&T zodat er concrete, ambitieuze jaarplannen voortvloeien uit het SBP.

Tijdens dit traject wordt er aandacht besteed aan het formuleren van meetbare doelen en worden er afspraken gemaakt over het waarborgen van deze resultaten.

Het monitoren en stimuleren van professionaliteit en de kwaliteit gebeurt via een heldere kijkwijzer, frequent klassenbezoek en extra (externe) ondersteuning bij het gebruik en de vernieuwing van de methoden voor o.a. begrijpend lezen, rekenen en coachingstrajecten voor team en individuele leerkrachten. Daar waar nodig wordt specifiek in het speciaal onderwijs ter ondersteuning aan de leerkracht een klassen- of onderwijsassistent aangesteld.

In een aantal gevallen is door directeur, ib'er en de bovenschools kwaliteitsmedewerker een lichte variant van een verbetertraject ingezet. Dat kan op verschillende niveaus in de school en er wordt gekeken waar extra ondersteuning nodig is om de onderwijskwaliteit op een hoger niveau te brengen. Er is in het algemeen op alle scholen sprake van een positieve ontwikkeling voor wat betreft o.a. tussentijdse resultaten en op didactisch niveau verbeteringen van leerkrachten, inclusief onderwijskundig leiderschap bij de betreffende ib'er en directeur.

Een van de kernwaarden uit het beleidsplan is: drijvende krachten achter hoogwaardig onderwijs. In het directieteam (DT) en op de scholen zijn deze begrippen operationeel vertaald in gedrag, zoals het open staan voor en geven van feedback. Binnen de gesprekkencyclus is professioneel gedrag, als competentie, onderwerp van gesprek. De aandacht voor cultuur en leiderschap in 2022 hebben sterke invloed op de ontwikkeling van de teams gehad en is onderdeel geworden van de diverse voortgangsgesprekken. Daarin is ook de werkdruk en de interventies op team- en individueel niveau onderwerp van gesprek geweest.² Kortom dit is en blijft een aandachtspunt om de ingezette ontwikkelingen te verstevigen.

3.8 Organisatiestructuur en management

Wij investeren in en sturen op een efficiënte organisatiestructuur en manier van samenwerking tussen het CvB, de RvT, het DT en het centraal bureau/stafbureau (CB). De combinatie van een goede organisatiestructuur en samenwerking met deskundige adviseurs maken Stichting Cambium tot een stabiele onderwijsorganisatie. De verbinding vanuit de visie en missie, het bespreken van een veilige werk – en leercultuur en het samen aan de slag zijn aan het SBP staat voorop. Het hebben van eigenaarschap, reflectie en het analyseren van en sturen op resultaten zijn daarbij van essentieel belang.

3.9 Centraal Bureau (CB)

In het SBP is opgenomen dat het de ambitie van Cambium is om een professionele organisatie te zijn waarbij sprake is van goed toezicht en goed bestuur op basis van good-governance.

In het kader van deze ambitie zijn wij allen gericht op het voortdurend borgen van goede structuren en kaders en een goed samenspel tussen CvB-RvT, CvB-DT en CvB en het CB. Met name de samenwerking tussen de bestuurder en het CB is hierin van belang. Daarnaast is de ondersteunende rol van vakbekwame en toegeruste externe adviseurs voor de pijlers kind en onderwijs, professionele organisatie en financiën, beheer en huisvesting onontbeerlijk. Zij zijn 'de ruggengraat' van de organisatie en leggen de basis voor goed bestuur. De stafmedewerkers ondersteunen de bestuurder en de externe adviseurs bij de inrichting en voorbereiding van verschillende overleggen en hebben daarbij een belangrijke functie bij signalering en coördinatie. De structuur, kaders en rollen voor alle partijen zijn helder en bieden een stevige basis

² In de laatste medewerkerstevredenheidsonderzoek (juni 2021) werd de werkdruk als aandachtspunt genoemd.

voor de verdere doorontwikkeling van de bestuurlijke managementcyclus. Deze structuur is vastgelegd in het 'Handboek Centraal Bureau'.

Het zwaartepunt van de CB-werkzaamheden binnen de managementcyclus is gecentreerd rondom de vergaderingen van staf, RvT, GMR en DT. We doorlopen via een cyclische benadering de jaarplanning. Het formaliseren van de afspraken heeft bijgedragen aan het versterken van de professionele cultuur, zoals beschreven in paragraaf 3.7.

De bestuurder, de stafmedewerkers en de externe adviseurs ontmoeten elkaar, in wisselende samenstellingen, een aantal keren per jaar. Tijdens een gezamenlijk overleg worden tenminste twee keer per jaar doelen, ontwikkelingen, acties en uitdagingen met elkaar afgestemd.

3.10 Externe ontwikkelingen

In de omgeving van Cambium spelen zich ontwikkelingen af die van belang zijn voor onze scholen. De demografische ontwikkeling is hiervan de belangrijkste.

De komende jaren verwachten wij voor Stichting Cambium een verdere daling van het aantal leerlingen. Deze ontwikkeling, de zogenaamde krimpregio's, is al meerdere jaren aan de gang en is te merken in grote delen van Nederland. De ontwikkeling van het leerlingenaantallen verschilt wel per school en per gemeente. Uit prognoses en rapporten met gegevens over het 'marktaandeel' van onze stichting, kan in z'n algemeenheid geconcludeerd worden dat de effecten van (landelijke) krimp nog steeds zichtbaar zijn.

Voor onze scholen en voor de organisatie als geheel heeft dit tot gevolg dat het personeelsbestand verder gereduceerd zal moeten worden. Ook zal de leegstand in de schoolgebouwen toenemen. De uitgangspunten bij het bepalen van het beleid: onderwijs en kwaliteit (diversiteit van werken), bereikbaarheid en betaalbaarheid, staan op spanning. Wij gaan de komende jaren de uitdaging aan om het marktaandeel te vergroten middels het inzetten van gerichte online marketing campagnes om ons merk onderwijs zichtbaar te maken.

Een blijvende uitdaging binnen het onderwijs is de uitvoering van de Wet Passend Onderwijs (WPO). Stichting Cambium is verantwoordelijk voor het verzorgen van goed onderwijs voor alle leerlingen die zich aanmelden. Dit betekent dat onze scholen aan elke leerling zoveel mogelijk onderwijs op maat moet aanbieden. In het kader van de WPO maken wij deel uit van het samenwerkingsverband PO 2305.

Vanwege decentralisatie van het buitenonderhoud ontvangen wij het geld voor het buitenonderhoud. Op basis van een meerjarenonderhoudsplan (MOP) is een prioriteitenlijst opgesteld om de volgorde van buitenonderhoud te bepalen. Nieuwbouw blijft onder de verantwoordelijkheid en bekostiging van de gemeente vallen. Zie ook 7. Huisvesting.

Cambium ziet het als een uitdaging om met de beschikbare middelen goede onderwijskwaliteit te blijven bieden. Aan de basis daarvan staan professionele medewerkers die tevreden zijn. In 2023 start het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek weer op.

4. ORGANISATORISCHE ONTWIKKELING EN GOVERNANCE

4.1 Code Goed Bestuur

Cambium onderschrijft en hanteert de Code Goed Bestuur. Tot eind 2020 was de Code van 1 augustus 2017 geldig. Tijdens de ALV van november 2020 stemden de leden van de PO-Raad in met een nieuwe Code Goed Bestuur.

Cambium draagt er zorg voor dat zij voldoet aan de bepalingen en richtlijnen die in de Code Goed Bestuur zijn opgenomen. We werken met heldere overlegstructuren, duidelijke kaders en er is sprake van een goed samenspel in een dialoog tussen het CvB en de RvT. Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats op de kwaliteit van toezicht en samenwerking tussen CvB en RvT. De verbeterpunten die hieruit voortkomen worden opgenomen in de agenda van de RvT en de bestuurder voor het volgende jaar.

Om als onderdeel van 'goed bestuur' op kwaliteitsverbetering te sturen, werken wij systematisch aan kwaliteitsverbetering en kennisdeling met andere RvT (delegaties).

De bovengenoemde zelfevaluatie wordt met de zgn. Cambium View, een speciaal programma, digitaal ondersteund. Scholen en het centraal bureau bewegen hiermee van onbewust naar bewust bekwaam en is er sprake van verandering en groei. Met het monitoren van de verbeterpunten via de PDCA-cyclus ontstaat een borging van de verandering.

4.2 Besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie van Cambium gaat uit van onze opdracht (zie hoofdstuk 1 SBP 2019-2023) en is te herkennen aan onze kernwaarden. Dat wil zeggen dat wij in ons handelen en besturen gericht zijn op groei, op de toekomst en op elkaar. Het geeft richting aan de wijze waarop wij met elkaar samenwerken, wat op stichtingsniveau en op schoolniveau wordt uitgevoerd en geven daar heldere kaders aan. Wij zien onszelf als rentmeesters, voelen ons verantwoordelijk voor de opdracht waartoe wij gesteld zijn en leggen verantwoording over ons handelen af.

4.3 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR handelt volgens de Wet medezeggenschap op scholen. Hierin staan de algemene bevoegdheden, taken en informatierechten beschreven en ook worden de instemmings- en adviesbevoegdheden benoemd. Verder heeft de GMR een huishoudelijk reglement, een reglement en een statuut.

De GMR is bevoegd tot bespreking van alle aangelegenheden die van gemeenschappelijk belang zijn voor de scholen. Tevens is de GMR bevoegd over deze aangelegenheden aan de bestuurder voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken.

Tenminste eenmaal per jaar is er gelegenheid om de algemene gang van zaken binnen de scholen te bespreken met de Raad van Toezicht. Ook in 2022 heeft dit gezamenlijk overleg plaatsgevonden. De GMR heeft in 2022 zes vergaderingen gehad.

In 2022 zijn de volgende instemmings- dan wel adviesverzoeken (niet limitatief) ingediend door het bestuur en behandeld door de GMR. Om zo volledig mogelijk te zijn, zijn voor onderstaande weergave de notulen van de vergaderingen van het afgelopen jaar geraadpleegd.

- Begroting (definitief) 2022
- Meerjarenbegroting 2022-2025
- Bestuursformatieplan 2022-2023
- Uitgangspunten begroting en formatie 2023
- Begroting 2023
- Jaarverslag 2021
- Aanstelling Interne Vertrouwenspersoon
- Weerprotocol
- Kweekvijverbeleid

- Taakomschrijving Schoolopleider
- Corona Draaiboek

Daarnaast is de GMR geïnformeerd (niet limitatief) over de onderstaande zaken:

- Tussentijdse realisatie Strategisch beleidsplan 2019 - 2023
- Verzuimanalyse 2021
- Stand van zaken projecten huisvesting Cambium
- Realisatie doelen Bestuurlijk Toetsingskader 2021-2022
- Doelen Bestuurlijk Toetsingskader 2022-2023
- Afronding proces actualisering en herwaardering OOP functies
- Ontwikkelingen Formatieplanning 2022-2023
- Ontwikkeling nieuw Strategisch Beleidsplan
- Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Stichting Cambium hecht er aan de medezeggenschap in een transparante organisatie zo goed mogelijk tot haar recht te laten komen.

De GMR heeft een tweetal contactpersonen dat overleg voert met de bestuurder en het centraal bureau over met name de agenda voor de GMR. De leden van dit dagelijks bestuur waren in 2022:

- Daniëlle Libert, voorzitter en
- Christiaan van den Vlekkert, secretaris.

In een eigen jaarverslag informeert de GMR aan alle bij Stichting Cambium betrokken personen de werkzaamheden van het afgelopen jaar.

4.4 Samen werken en leren

Wat wij voor onze leerlingen willen, willen we ook voor onszelf: we zijn niet alleen gericht op het leren van kinderen, maar ook op onze eigen ontwikkeling. Binnen Cambium wordt veel van en met elkaar geleerd. Binnen teams zoekt men elkaar op: directeuren hebben een vast overleg, ib'ers hebben een netwerk waarin zij elkaar maandelijks spreken. Ook zijn er meerdere professionele werkgroepen zoals de werkgroep professionele organisatie en de werkgroep audits.

Dat doen wij als medewerkers onderling binnen het team maar ook met medewerkers van andere Cambium- of partnerscholen. Samen creëren we het Cambium- onderwijs en weten we meer dan alleen. We verwachten van elkaar dat elke medewerker van Cambium vanuit de eigen verantwoordelijkheid en met een professionele houding werkt. Dat betekent dat wij allen optimaal gebruik maken van onze eigen kwaliteiten en die van anderen en, met open mind, gericht zijn op het uitwisselen van ervaringen en good practices.

Medewerkers van Cambium reflecteren regelmatig op de eigen praktijk en zijn in staat feedback te ontvangen en om te zetten naar eigen ontwikkelpunten. Samen leren, maken wij ook concreet door opleidingsplekken te bieden aan aanstaande leerkrachten. Dit geeft ons nieuwe inzichten en frisse blikken. Ook zetten wij studenten in om onderzoeken te doen en adviezen te formuleren op relevante onderwijskundige thema's.

Wij stimuleren onze medewerkers om zichzelf zowel binnen als buiten Cambium verder te ontwikkelen. We stimuleren deelname aan masteropleidingen en streven ernaar dat 10% van onze leraren een masteropleiding gedaan heeft of volgt. Daarnaast bieden we onze medewerkers allerlei andere leervormen aan in de Cambium Academie waardoor zij zich kunnen ontwikkelen, onder andere door: netwerklernen, professionele leergemeenschappen (PLG's), onderzoeken, reflectie, intervisie, coaching, school video-interactiebegeleiding (SVIB), collegiale consultatie, portfolio, etc. Dit doen wij omdat medewerkers het beste tot hun recht komen als zij doen waarin zij geloven.

Interne begeleiders (IB)-netwerk

Een van de doelen van het IB-netwerk is het bespreken van de actualiteiten en elkaar op de hoogte houden van de ontwikkelingen binnen het vakgebied. In het netwerk maken de intern begeleiders gebruik van elkaars expertise om gezamenlijk ontwikkelpunten op te pakken. Er vindt telkens een verkenning en uitwisseling plaats van de actuele thema's. Binnen Cambium is voor IB'ers een functieomschrijving die met instemming van de PGMR is vastgesteld.

Het sterker neerzetten van de cyclus van resultaatgericht werken, analyseren, aanbod en planning is geborgd. Formats groepsplannen, pedagogisch-didactische overzichten en andere ondersteunende middelen worden op alle scholen ingezet.

Overige thema's die in het netwerk behandeld worden zijn:

PDCA cyclus, passend onderwijs, doorstroomadvies VO, het schoolondersteuningsprofiel, SBP, managementrapportages (Maraps), ontwikkelingsperspectief, onderwijsresultaten, analyseren van toetsen en audits.

4.5 Ontwikkeling van het leerlingenaantal

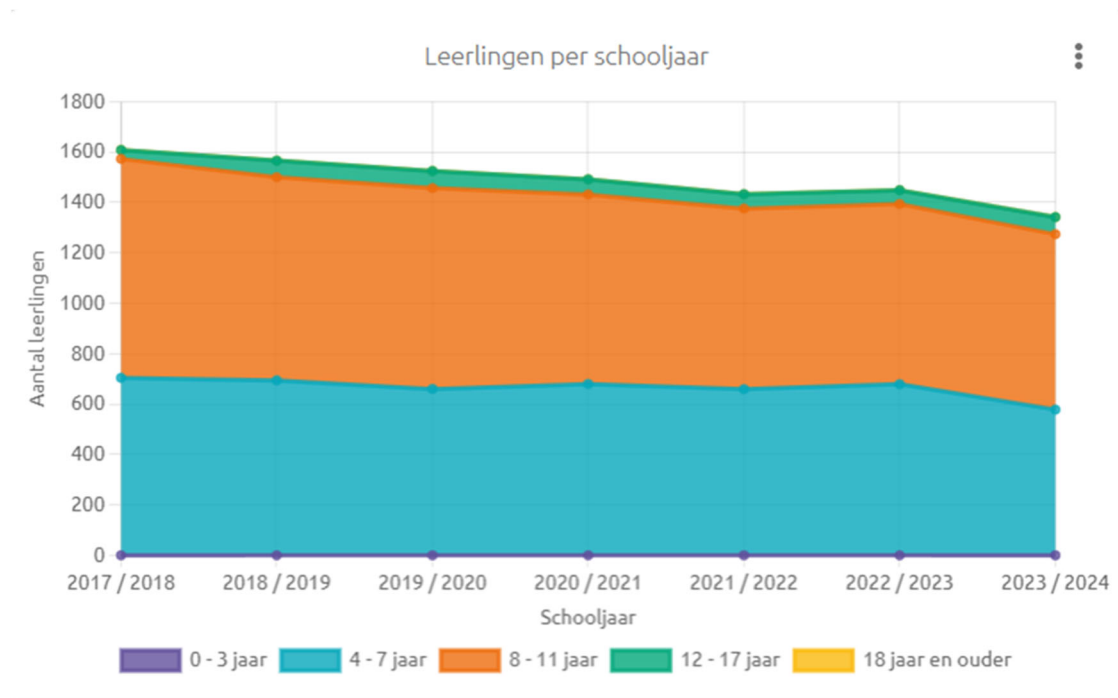
Door demografische ontwikkelingen verwachten we een leerlingekrimp. Er worden in onze regio minder kinderen geboren en daarmee zal de behoefte aan basisonderwijs afnemen. Zie ook paragraaf 2.4

Cambium maakt zich sterk voor het behoud van onze scholen; ook in de kleine kernen zoals Veessen, omdat we geloven dat onze scholen een belangrijke maatschappelijke functie hebben en van toegevoegde waarde zijn voor de gemeenschap.

Het is onze uitdaging om onze scholen zo in te richten dat wij kunnen voldoen aan onze opdracht op de korte en de lange termijn. Daarbij houden we rekening met de ontwikkelingen in de omgeving en zijn onze ambities leidend. Zie ook paragraaf 2.4

Wij streven ernaar het 'marktaandeel' binnen de gemeenten, waarin onze scholen staan, te verhogen. Hierbij zijn onze ambities leidend.

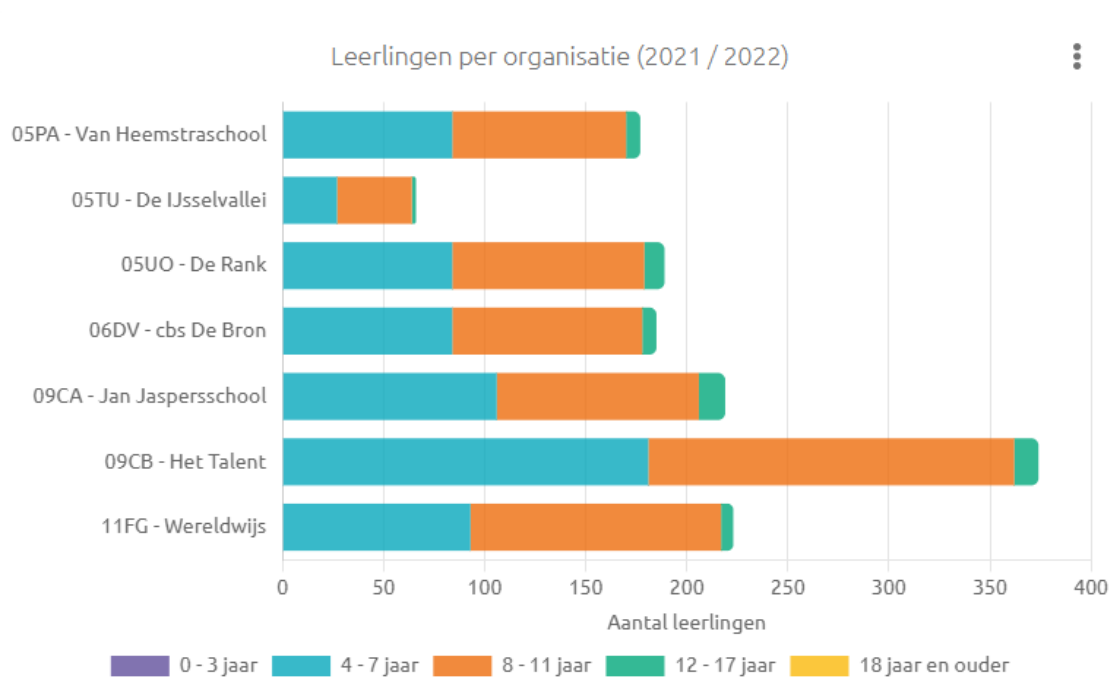
Aantal leerlingen Stichting Cambium op 1 oktober door de jaren heen



Bron:

ParnasSys Schooladministratie

Aantal leerlingen per school op 1 oktober 2021



Leerlingentelling

Op 1 januari 2023 is sprake van nieuwe rekenregels voor de bekostiging, waardoor inhoudelijke veranderingen een rol spelen voor het begrotingsproces.

Een van de maatregelen is dat er bij de personele bekostiging wordt overgestapt van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging. Dit heeft ook effecten voor de teldatum.

De eerste teldatum, voor de berekening van de hoogte van de vereenvoudigde bekostiging, 1 februari 2022 is vastgesteld op 28 april 2022.

leerlingentellingen	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025
Van Heemstraschool	174	170	172	170
IJsselvallei	73	68	64	64
De Rank	188	178	174	168
De Bron	195	196	190	178
Jan Jasperschool	218	218	218	219
Het Talent	375	370	365	365
Wereldwijs	223	199	199	199
Totaal Cambium	1446	1399	1382	1363

Maatregelen tegen leerlingendaling

Maatregelen die Stichting Cambium neemt bij een daling van het leerlingenaantal:

- Intensiveren leerlingenwerving door promotieactiviteiten. Stichting Cambium heeft vanaf 2020 promotieactiviteiten opgezet (open dagen, ontwikkeling website, persberichten e.d.);
- Wanneer de krimp onontkoombaar blijkt, ligt de nadruk op het beheersen van de financiën, de huisvesting en de personele situatie. Opties daarbij zijn om (delen van) schoolgebouwen af te stoten, ruimten in het gebouw te verhuren;
- Een andere optie is om het onderwijs in de klas aan te passen aan de krimpsituatie. Dat kan door rekening te houden met combinatieklassen en daarvoor specifieke methodes aan te schaffen, onze professionals te scholen en de organisatie anders in te richten.

5. ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

5.1 Kwaliteitsbeleid

Cambium is er veel aan gelegen dat de onderwijskwaliteit op haar scholen minimaal voldoende is en blijft. Wij leggen de lat echter hoger: wij gaan voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs en dat betekent dat wij inzetten op groei in kwaliteit en daarmee ook resultaten.

Voor het waarborgen van structurele kwaliteit is het voeren van kwaliteitsbeleid noodzakelijk. Gezien de complexe en veranderende context ligt er op verschillende niveaus, strategisch, tactisch en operationeel, voor de komende jaren een bestuurlijke opgave en een structureel thema in alle lagen van de organisatie en scholen.

5.2 Kwaliteitsonderzoeken door de inspectie

De onderwijsinspectie houdt toezicht op de kwaliteit van het onderwijs. Dat gebeurt op de volgende wijze:

a. Jaarlijkse prestatieanalyse van iedere school

Ieder jaar maakt de inspectie, op basis van de informatie die de inspectie al heeft over het bestuur en de scholen, een analyse van iedere school of instelling.

b. Kwaliteitsonderzoek bij risico's

Als tijdens de jaarlijkse prestatieanalyse blijkt dat er risico's zijn bij een school, voert de inspectie zo nodig onderzoek uit. Bij zo'n onderzoek observeren inspecteurs lessen en analyseren ze gegevens die de school bijhoudt. Ook voeren ze gesprekken met betrokkenen. Meldingen en signalen kunnen ook aanleiding zijn voor een kwaliteitsonderzoek. Ten slotte kan een tussentijds kwaliteitsonderzoek worden ingesteld om de kwaliteit van een school te beoordelen als de school eerder van de inspectie een herstelopdracht heeft gekregen.

c. Vierjaarlijks onderzoek bij bestuur en scholen

Iedere 4 jaar onderzoekt de inspectie ieder schoolbestuur. De inspectie onderzoekt het bestuur en beoordeelt het bestuur in ieder geval op de kwaliteitszorg en het financieel beheer. De scholen van het bestuur waar risico's zijn, worden altijd onderzocht met een kwaliteitsonderzoek.

Inspectieoordeel

De inspectie heeft in 2021 bij het bestuur een vierjaarlijks onderzoek gehouden. Zij heeft een positief oordeel gegeven over de kwaliteit van de besturing, kwaliteitszorg en ambitie van Stichting Cambium. 'Het bestuur heeft op organisatorisch niveau de zaken goed op orde en er is sprake van een deugdelijk financieel beheer. De systematiek van de interne en externe verantwoording is op orde. Het bestuur, de Raad van Toezicht en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad zijn rolvast en onderhouden onderling een professionele, positieve en open relatie.' Aldus de inspectie.

Om te voldoen aan alle wettelijk eisen krijgt het bestuur enkele herstelopdrachten. De inspectie constateert dat dit herstel overgelaten wordt aan het bestuur omdat zij op dit moment in staat is de kwaliteit van het onderwijs voldoende te waarborgen. In 2022 heeft het bestuur deze herstelopdracht planmatig opgepakt.

Kwaliteitsonderzoek naar risico's

Tijdens het kwaliteitsonderzoek op de van Heemstraschool is in 2021 de kwaliteit van het onderwijs op als voldoende beoordeeld. Alle onderzochte standaarden zijn voldoende.

Van alle scholen van Stichting Cambium is het inspectieoordeel **voldoende** bevonden en dit heeft vertrouwen gegeven om de kwaliteitsdoelen te verstevigen en te verhogen. Tevens de herstelopdracht te bespreken en uit te voeren.

5.3 Kwaliteitsaudits

Monitoring en borging van onderwijskwaliteit is gekoppeld aan de interne en externe kwaliteitsaudits. Binnen Cambium is de laatste jaren gericht gewerkt aan onderwijsverbeteringen en zijn alle scholen als voldoende beoordeeld. De aanpak die tot nu toe gehanteerd is, is o.a. het realiseren van een (grondige) analyse op de vakgebieden die het meest onder druk staan. Wij hebben deze beter ingericht. Een onderwijskundig adviseur heeft de scholen ondersteund bij verbetertrajecten.

Interne kwaliteitsonderzoeken, hebben een prominente rol binnen onze organisatie. Door de coronamaatregelen is dit iets meer tot recht gekomen. Tweejaarlijks is er ondersteuning van de PO-Raad. Enkele directeuren en IB'ers zijn via de PO-raad opgeleid tot Auditor. Er is nu een structurele aanpak van auditing. De bevindingen, daaropvolgende actiepunten en resultaten zijn door de scholen opgenomen in hun jaarplan.

Een nieuwe ontwikkeling is dat audits op een lerende manier ingezet worden. In plaats van lijstjes 'afvinken' worden vragen gesteld aan de scholen om zo de mensen te laten 'vonken'. Vanuit een lerend karakter sturen we graag actief op de kwaliteit van onderwijs; gekoppeld aan onderwijskundig leiderschap en een cyclus waarin verbetering en ontwikkeling centraal staat. De audit richt zich op duurzame sterke schoolontwikkeling waarin de reflectieve dialoog centraal staat en waarin waarnemen een grote rol speelt om scholen tot de kern te laten komen. Vanzelfsprekend is het inspectiekader onderdeel van deze audit, maar in essentie richt deze zich op het lerende aspect.

De audits worden in samenwerking met de deelregio De Brug van ons samenwerkingsverband georganiseerd.

Monitoring sociale veiligheid

Een algemeen onderzoek naar tevredenheid onder leerlingen wordt binnen Cambium tweejaarlijks afgenomen. Ieder jaar wordt het verplichte onderzoek naar sociale veiligheid van de leerlingen uitgevoerd. De uitkomsten worden doorgeleverd naar de inspectie. In 2022 hebben alle scholen dit onderzoek uitgevoerd. Deze onderzoeken worden gemonitord en waar nodig wordt hierover het gesprek aangegaan. We zetten stappen om in de toekomst nog beter zicht te krijgen op deze kwestie.

Het tevredenheidsonderzoek onder ouders/verzorgers wordt binnen Cambium tweejaarlijks afgenomen. In november is een tevredenheidsonderzoek onder ouders/verzorgers opgestart en de resultaten verwachten we voor de zomer 2023.

Monitoring onderwijskwaliteit

Naast de eerder genoemde lerende audits passen wij zelfevaluatie toe met de zgn. Cambium View, een speciaal programma, digitaal ondersteund. Scholen en het centraal bureau bewegen hiermee van onbewust naar bewust bekwaam en is er sprake van verandering en groei. Met het monitoren van de verbeterpunten via de PDCA-cyclus ontstaat een borging van de verandering.

De bestuurder maakt gebruik van een zgn. kwaliteitsmonitor. Daarin hebben wij geformuleerd welke concrete doelen wij stellen om te ontwikkelen naar een professionele leergemeenschap en naar het leren in een rijke – lees diverse - leeromgeving voor leerlingen en leraren. Deze concrete doelen worden steeds stapsgewijs samen op basis van de bereikte resultaten van het schooljaar aangevuld, gewijzigd of wellicht geschrapt. Deze kwaliteitsmonitor kan daarom ook gezien worden als een groeimonitor voor de komende jaren. De indicatoren van het inspectiekader zijn binnen deze kwaliteitsmonitor leidend.

De monitor is in drie delen opgebouwd.

1. Concrete doelen op het realiseren van de basiskwaliteit op basis van wet- en regelgeving dat zijn de kwaliteitsgebieden uit het onderzoekkader van de Onderwijsinspectie.
2. Concrete doelen op de drie hoofdthema's van het SBP.
3. Concrete doelen van de school op basis van de analyse van 1 en 2 en de audit die is afgenomen.

Bij het formuleren van de doelen stellen wij, dat het haalbare, concrete doelen in één schooljaar zijn. Dat betekent dat er op schoolniveau bepaald wordt welke doelen als eerste gerealiseerd gaan worden.

De monitoring onderwijskwaliteit vindt ook plaats in de halfjaarlijkse marap-gesprekken met bestuurder, kwaliteitsmedewerker Kind en Onderwijs en de betreffende directeur en intern begeleider van de school. N.a.v. het gesprek worden actiepunten geformuleerd.

De evaluaties vinden jaarlijks plaats in mei binnen de teams en het directieoverleg. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de kwaliteitscyclus.

5.4 Resultaten

Algemeen

De kwaliteitsmedewerker en de bestuurder maken, ter voorbereiding op de management-monitorgesprekken met de directeuren en IB'er, een integrale analyse van o.a. de eind- en tussentijdse resultaten, de bevindingen en adviezen vanuit de audits (inclusief eventueel inspectierapport) en het school- en jaarplan van de school. De risico's, ontwikkelingen en interventies worden dan in kaart gebracht. Dit alles is een onderdeel van het cyclisch meerjaren-kwaliteitsbeleid op schoolniveau en wordt ook met alle IB-ers en directeuren van de scholen gezamenlijk besproken in maart. Als daartoe aanleiding is, worden op schoolniveau ontwikkelingstrajecten voor het team, een deelteam of individuele medewerkers afgesproken.

Resultaten IEP-afname

De resultaten van de IEP-afname (eindtoets) worden in het DT, samen met de IB'ers, geanalyseerd en er worden afspraken gemaakt over te behalen doelen en interventies. Directeuren krijgen zo meer zicht in de sterke kanten van collega's en collega-scholen. Het effect is dat de organisatie meer naar een lerende organisatie groeit. Bij een onvoldoende score van de inspectie volgt een intensief controle- en begeleidingstraject. Scholen die onvoldoende scores bij de eindtoets krijgen derhalve extra begeleiding op verschillende niveaus (schoolleiding, IB, team). In het kwaliteitsdocument is dit verder uitgewerkt.

Monitoring VO

Binnen alle scholen van Cambium worden oud-leerlingen gevolgd, aan de hand van de informatie welke Cambium ontvangt via het Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs (NCO).

Hiermee constateren wij of oud-leerlingen op het Voortgezet Onderwijs boven, op of onder het door de school gegeven schooladvies zitten. Deze informatie heeft een relatie met de kwaliteit van ons onderwijs en de ontwikkeling daarvan.

Monitoren VVE

Binnen de gemeenten waar Cambium haar scholen gevestigd heeft, zijn er overlegvormen waarin leerlingen ter sprake komen die voor- en voegschoolse educatie krijgen (VVE leerlingen). Per gemeente verschilt de manier waarop uitvoering wordt gegeven aan passende begeleiding van deze leerlingen. Bijvoorbeeld door een werkgroep VVE, zoals binnen de gemeente Oldebroek, waarin alle stichtingen uit de betreffende gemeente zijn vertegenwoordigd. Zo houden de scholen en ook Cambium een vinger aan de pols. We weten wanneer en waar er ingesprongen moet worden op de behoefte die ontstaat.

Eindresultaten 2022

De resultaten van de IEP toets laat zien dat geen school onder de signaleringswaarde op het gebied van 1F valt. Een aantal scholen hebben specifieke aandacht nodig om met name op het gebied van rekenen meer winst te halen. Opvallend zijn de goede resultaten op drie scholen voor wat betreft de (stijging) van scores en werkhouding. Het resultaatgericht werken (PDCA) levert hier positieve resultaten op.

5.5 NPO en subsidie basisvaardigheden

Door het ministerie is voor 2021 een subsidie verstrekt ten behoeve hulp en ondersteuning met behulp van extra personeel. De uitbraak van COVID-19 heeft gezorgd voor grote uitdagingen in het onderwijs. Oorzaken daarvan zijn b.v. een hoge werkdruk, lesuitval, ziekmeldingen en het tijdelijk sluiten van scholen. De subsidie draagt hiermee bij aan het continueren van het onderwijs. Dit is noodzakelijk om achterstanden zoveel mogelijk te voorkomen en terug te dringen.

5.6 ICT

In 2021 heeft voor geheel Cambium een migratie van Office 365 naar Google G-Suite (Workspace) plaatsgevonden. Dat is van toepassing voor zowel leerlingen als medewerkers. Vanuit de missie van Cambium heeft ieder kind ruimte om op ontdekkingstocht te gaan. Hierbij omarmt Stichting Cambium dat de ontdekkingstocht verschillend is en ieder kind anders leert. Dit vertaalt zich ook door in de mate van autonomie van aanpak die de 7 scholen beleven binnen de stichting. Er is wel behoefte aan een solide digitale basis waarbinnen op het gebied van ICT samengewerkt kan worden. Mede om die reden heeft Cambium ervoor gekozen om als stichting volledig over te gaan op de digitale leer- en werkomgeving van Google. Er is dus gelegenheid om onderling op een eenduidige manier samen te werken. Er is echter vrijheid op schoolniveau, om op het gebied van inzet en devices eigen keuzes te maken. Kortom: rust en eenduidigheid in het secundaire proces faciliteert vrijheid en creativiteit in het primaire proces.

Daarnaast is ervoor gekozen een centrale en gedragen visie te ontwikkelen op leren met ICT. Daarmee krijgen scholen richting en inspiratie om de mogelijkheden van ICT te benutten voor het lerende kind. Stichting Cambium zal de komende jaren blijven investeren in de implementatie van de nieuwe leer- en werkomgeving. Dat is zowel op het gebied van hard- en software als voor de inzet van een ICT-coördinator die onderwijskundige ondersteuning bij dit traject kan bieden.

5.7 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

De Europees vastgestelde Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) geldt ook voor het onderwijs. Voor de verwerking van persoonsgegevens van kinderen (onder de 16 jaar) zijn specifieke beschermende clausules ingebouwd.

Als verwerkersverantwoordelijke voldoet het schoolbestuur aan een aantal vereisten ten aanzien van

- *Technische en organisatorische maatregelen*
- *Datalekken*
- *Verwerkingsregister*

Door de bestuurder is in een beleidsplan vastgelegd hoe de AVG binnen Stichting Cambium de bewustwording over dit onderwerp meer focus krijgt en ook nageleefd wordt en hoe aan bovenstaande vereisten wordt voldaan.

Vanuit de wettelijke eis is door Cambium een onafhankelijke Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld. Deze functionaris werkt samen met Werkgroep AVG van Cambium. Deze werkgroep heeft voldoende kennis van ICT, personeelszaken, IB-werkzaamheden, leerling- en personeelsadministratie en bijbehorende processen binnen het schoolbestuur en de scholen.

De functie en bijbehorend taken van de FG zijn nader omschreven. Ook is er een jaarverslag FG 2022 beschikbaar. Dit jaar zijn grote stappen gezet om informatiebeveiliging en privacy weer structureel op de agenda te zetten binnen Cambium. Er is nieuw IBP-beleid opgesteld en de volgende stap zal het implementeren hiervan binnen de organisatie zijn. De verwerkingen van persoonsgegevens zijn vastgelegd in dataregisters en voorzien van grondslagen en bewaartermijnen. Er zijn geen datalekken vastgesteld.

5.8 Sociale veiligheid

Cambium heeft een gedragscode opgesteld als richtlijn voor een wenselijke en professionele pedagogische beroepshouding wat betreft de omgang met leerlingen, collega's en ouders. Deze gedragscode wordt toegepast om ongewenst gedrag te voorkomen (preventief) of aan te pakken (curatief). Daarmee levert deze gedragscode een bijdrage aan het creëren van een veilig leer- en werkklimaat binnen Stichting Cambium.

Met deze gedragscode:

- Beschrijven wij concreet gedrag, zoals seksuele intimidatie, pesten, (lhbti-)discriminatie, racisme, agressie en geweld;
- Helpen wij medewerkers om de professionele grenzen te bewaken;
- Helpen wij ongewenst gedrag door medewerkers te voorkomen;
- maakt het mogelijk elkaar aan te spreken op (signalen van) grensoverschrijdend gedrag;
- Geeft de schoolleiding houvast om grensoverschrijdingen te sanctioneren;
- Hebben wij een toetssteen bij klachtbehandeling door de klachtencommissie.

Anti-pestbeleid en Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling

Alle scholen van Cambium gebruiken een eigen anti-pestprotocol dat aansluit bij het op schoolniveau gekozen anti-pest programma. Op elke school is een interne contactpersoon aanwezig die o.a. gericht is op het signaleren van huiselijk geweld en kindermishandeling. Op iedere school is er aandacht voor de geactualiseerde meldcode met afwegingskader en hoe te handelen bij een vermoeden van misstanden. Hiervoor hebben de medewerkers een training gevolgd.

5.9 Toelatingsbeleid voor aanname en verwijdering

In het toelatingsbeleid van Cambium is vastgelegd dat in principe alle kinderen welkom zijn op één van de scholen. Er wordt geen onderscheid gemaakt op grond van levensbeschouwing, cultuur of begaafdheid. Voor toelating zijn de procedures omschreven in het beleid. Bij zowel toelating als verwijdering worden de wettelijke eisen gevolgd. Ook schorsing en bijbehorende protocollen staan omschreven, voorbeeldbrieven ten behoeve van de schooldirecteuren zijn in dit beleid opgenomen.

Om ouders een beeld te geven over welke ondersteuningsmogelijkheden een school beschikt is het schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld. Hierin heeft de school vastgelegd welke ondersteuning geboden kan worden. Elke school heeft het SOP op de website geplaatst.

5.10 Meldingen en klachten

Stichting Cambium heeft een uitgebreide 'Meldingen- en klachtenregeling' opgesteld. Deze is beschikbaar op de website.

In deze regeling zijn er twee hoofdcategorieën met ieder twee subcategorieën opgesteld:

- hoofdcategorie I: hier is sprake van individueel belang dat in het geding is;
- hoofdcategorie II: hier is sprake van maatschappelijk belang/belang meerdere individuen dat in het geding is;
- subcategorieën bij I: kennisgeving en klacht ingediend door klager;

- subcategorieën bij II: melden van een misstand en onregelmatigheid gedaan door melder.

Ouders weten de schooldirecteur, interne en externe vertrouwenspersoon en de klachtencommissie te bereiken met hun vragen. Zowel in de managementrapportages van de schooldirecteuren als het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon (EVP) over 2022 is vermeld dat er geen klachten of meldingen binnengekomen zijn.

De externe vertrouwenspersoon kan door betrokkenen bijgestaan worden voor opvang, ondersteuning en begeleiding van een klager. Daarbij is van belang om te luisteren naar betrokkenen, te werken aan het opbouwen van een vertrouwelijke relatie en te komen tot een goede definitie van de klacht/zorg om daarna samen mogelijke stappen te onderzoeken.

De externe vertrouwenspersoon is achterwacht voor de schoolcontactpersonen en vraagbaak voor de schoolcontactpersoon. Wanneer er trends te zien zijn of opvallende zaken naar voren komen zal de externe vertrouwenspersoon aanbevelingen doen richting een directeur of het CvB.

De externe vertrouwenspersoon, alle interne vertrouwenspersonen en een staflid komen eens per jaar bij elkaar om actuele ontwikkelingen en belangrijke informatie uit te wisselen.

5.11 Regeling Professionalisering en begeleiding

Vanuit de overheid worden de eisen omtrent de onderwijsopbrengsten aangescherpt en men realiseert zich dat dit niet zonder bevordering van deskundigheid kan. In de oude regeling (Prestatiebox) zijn middelen beschikbaar gesteld vanuit het Bestuursakkoord voor onder andere Taal & Spelling, opbrengstgericht werken, techniek, rekenen & wiskunde, cultuureducatie en scholing van individuele leraren en teams.

Vanaf 1-8-2021 is de Prestatiebox (100%) vervallen en omgezet in een toevoeging van middelen aan het PAB-budget (~50%) en in de nieuwe regeling Professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders (~50%).

De regeling Professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders is vooralsnog beschikbaar tot 1-8-2023. Vanuit de overheid is echter aangegeven dat de gelden beschikbaar blijven, in welke vorm dan ook. Zo kan gedacht worden aan het toevoegen van dit budget aan de basisbekostiging. Binnen de formatieplanning wordt daarom de regeling, zoals deze in 2022-2023 geldt, meegenomen.

De intentie is om alle professionaliseringsmiddelen in te zetten op basis van het scholingsplan.

Naast de scholingstrajecten binnen de eigen school, kunnen ook centraal geregelde scholingen deel uit maken van het professionaliseringsplan. Op het moment dat sprake is van een centraal geregelde scholing voor personeel, zal ook een bijdrage van de deelnemende scholen worden gevraagd ter dekking van deze scholingskosten.

De gelden zijn in 2022 als volgt besteed:

Soort uitgave	Bedrag
Beschikbaar	€ 139,164
Nascholing	€ 112.094
Deskundigenadvies schoolbegeleiding	€ 31.400
Totaal	€ 143.494

5.12 Externe contacten

PO-raad en Schoolleidersregister

Stichting Cambium denkt mee in verschillende landelijke onderwijsorganisaties. Zo zijn we vertegenwoordigd in het netwerk van bestuurders en het netwerk Auditteam van de PO-raad.

Passend onderwijs

In het samenwerkingsverband PO 2305 werken meerdere schoolbesturen samen op het gebied van passend onderwijs. Dit samenwerkingsverband vertegenwoordigt scholen in de gemeenten Dalfsen, Dronten, Hattem, Heerde, Kampen, Oldebroek, Olst-Wijhe, Raalte, Staphorst, Zwartewaterland en Zwolle. Dit geldt tevens voor PCPO Rond de Brug. In dit samenwerkingsverband zijn vertegenwoordigd scholen uit de gemeenten Hattem, Heerde, Kampen, Oldebroek, Zwartewaterland en Zwolle

Lokale Educatieve Agenda (LEA)-overleg

Jaarlijks vindt er met de drie afzonderlijke gemeenten LEA-overleg plaats. Bij dit overleg zijn ook de vertegenwoordigers van de kinderopvang aanwezig. Het creëren van voorschoolse educatie, IKC's, transitie jeugdzorg/passend onderwijs, de samenwerking binnen de brede school en bewegings- en taalonderwijs zijn binnen de drie gemeenten belangrijke onderwerpen.

TOPIII B.V.

Stichting Cambium neemt een aandeel af van de kosten voor gemene rekening van TOPIII B.V., om financiële risico's te vermijden.

Bij bovenstaande verbonden partijen zijn geen ontwikkelingen te melden ten opzichte van voorgaand jaar.

5.13 Middelen onderwijsachterstanden

Het bestuur ontvangt vergoedingen voor onderwijsachterstanden. Deze worden op basis van de indicatoren toegewezen aan desbetreffende scho(o)l(en). Het is onderdeel van de eigen schoolformatie. Vanaf augustus 2019 is de regeling veranderd en wordt gebruik gemaakt van een vastgesteld achterstandsscore per school. Deze wordt vastgesteld op basis van indicatoren van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Stichting Cambium heeft in het jaar 2022 € 22.382 ontvangen. Daarvan is € 14.788 bestemd voor de Bron en € 7.594 voor Wereldwijs. Op desbetreffende scholen is in het team het gesprek gevoerd over de besteding van de middelen. Op basis daarvan is besloten daarvoor leerkrachten in te zetten die leerlingen begeleiden die op basis van specifieke onderwijsbehoeften extra begeleiding nodig hebben; individueel of in kleinere groepen.

5.14 Toekomstige ontwikkelingen

In het strategisch beleidsplan heeft Cambium de focus gelegd op de brede ontwikkeling en de talenten van de leerling, de ontdekkingsreis. Wij bereiden leerlingen steeds meer voor op een wereld die wij niet nog kennen. Ze krijgen later banen die nu nog niet bestaan. Wij zullen leerlingen andere dingen moeten leren om optimaal voorbereid te zijn op de samenleving in de 21ste eeuw. De manier waarop wij omgaan met kennis en leren, en daarmee de wijze waarop wij onderwijs aanbieden, verandert naar een nieuwe balans tussen kennisoverdracht en het ontwikkelen van vaardigheden.

Daarbij verandert het onderwijsaanbod door meer aandacht te besteden aan toekomstgerichte vaardigheden, zoals:

- experimenteren en onderzoeken
- gepersonaliseerd leren (eigenaarschap, growth mindset)
- denkvaardigheid (kritisch, oplossingsgericht, divergent en hogere orde denken)
- creativiteit (creatief werken en denken)
- informatieverwerking (ICT, media, technologie, robotica)
- tolerantie en respect (samenwerken)

Leerlingen worden hierdoor de komende jaren beter voorbereid op en toegerust voor een wereldgerichte samenleving. In ons een beleidsstuk 'Toekomstgericht Onderwijs', is omschreven om door middel van professionele leergemeenschappen (PLG's) nieuwe onderwijsstructuren te zoeken en uit te werken.

Daarbinnen zal geleerd en ontwikkeld worden op eigen niveau. Vanuit het systeem gedacht gaat hier de ontwikkeling van leraren en leerlingen samen op. Het concept professionele leergemeenschappen en de doorontwikkeling daarvan is veelvuldig besproken binnen de Stichting. De term wordt (nog niet) als passend ervaren terwijl de teams juist wel open staan voor meer met en van elkaar leren en de meerwaarde ervan zien. Vanuit die energie heeft de bestuurder afgelopen maanden meerdere overleggen tussen werknemers van verschillende scholen over inhoudelijke onderwerpen gefaciliteerd en gestimuleerd. Vanuit deze gesprekken is de wens naar voren gekomen om op deze wijze vaker dergelijke gesprekken te organiseren.

Dit is de reden dat er de aankomende jaren bijeenkomsten georganiseerd worden over inhoudelijke onderwijs onderwerpen zoals begrijpend lezen, leerlingvolgsystemen in groep 1/2, de doorstroomtoets i.p.v. eindtoets. Ook zullen spontane bijeenkomsten over inhoudelijke onderwerpen gefaciliteerd en gestimuleerd blijven worden door de bestuurder.

Daarnaast blijven de teams de inhoudelijke werkgroepen inzetten, waar aan de hand van literatuur bepaalde vraagstukken die binnen de scholen liggen worden behandeld. Vanuit deze aanpak wordt niet vanuit een systeem, maar juist vanuit de ontwikkel- en kennisvraag van teams en professionals gewerkt.

6. PERSONEEL

6.1 Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch beleidsplan van Stichting Cambium beschrijft de strategie waarmee verbetering van de prestaties van de organisatie duidelijk wordt. De bestuurder en de directeurs van de scholen kennen de visie en missie. Iedere school heeft een schoolplan en jaarplan, waarin duidelijk wordt naar welke resultaten gestreefd worden. Dit plan is gebaseerd op het strategisch beleidsplan van de stichting. Binnen de kaders van dit plan bepalen de directeurs welke keuzes zij maken voor de invulling van het personeelsbeleid die past bij het school'eigen' concept.

Op deze wijze is het mogelijk organisatiedoelen in samenhang te brengen met de ontwikkeling van mensen. Leren en ontwikkelen worden bewust gepland om die doelen te bereiken.

We spelen in op de verschillende interesses en mogelijkheden van kinderen en de snel veranderende maatschappij. De rol van leerkracht verschuift van leraar naar coach. Leerkrachten worden uitgedaagd om te prikkelen, verwondering te brengen en ruimte te geven aan kinderen om invloed te hebben op het eigen leerproces. Dit vraagt flexibiliteit van leerkrachten. Cambium leerkrachten kunnen zich inleven in de kinderen. Doel is dat iedere leerkracht voldoet aan de eisen zoals deze zijn gesteld vanuit het beroepsprofiel van de leerkracht PO.

Dat doen we als volgt:

- a. We stimuleren onze medewerkers om zichzelf zowel binnen als buiten Cambium verder te ontwikkelen, we streven ernaar dat in 2023 10% van onze leraren een masteropleiding volgt.
- b. De gesprekkencyclus van directeurs is zodanig ingericht dat de directeur binnen Cambium leiderschap ontwikkelt dat aansluit bij het Nationaal Onderwijsakkoord, maar bovenal professionele ruimte creëert. Leiderschap binnen Cambium is het streven naar een gemeenschappelijk einddoel vanuit een onderlinge relatie, met respect voor elkaars capaciteiten en persoonlijkheid. Leiderschap binnen Cambium gaat dan ook over "persoonlijk leiderschap". Een leider handelt vanuit de opdracht van de school is inspirerend en ondernemend.
- c. Medewerkers zijn collectief en individueel verantwoordelijk voor het leren en ontwikkelen van leerlingen en van elkaar en zij leggen over het resultaat verantwoording af aan de leidinggevende

en de maatschappij. De leidinggevende is stimulerend en faciliterend als het gaat om leren, ontwikkelen en inspireren. Als leraren goed functioneren is het vooral de verantwoordelijkheid van de professionele teams om alle kwaliteiten en talenten optimaal te benutten en elkaar uit te dagen om deze ook volledig in te zetten.

- d. In de halfjaarlijkse marapgesprekken tussen de directeuren en de bestuurder wordt het gevoerde personeelsbeleid gemonitord en geëvalueerd. Zie ook hoofdstuk 5. 'Onderwijs en kwaliteitszorg'.
- e. In het integraal personeelsbeleid van de stichting is de dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leraren en schoolleiders omschreven. In de procedure voor het werven en selecteren van medewerkers en directeuren hebben teamleden en een afvaardiging van ouders uit de medezeggenschapsraad zitting. Zij hebben volgens de wettelijke regelingen advies- dan wel instemmingsrecht voor afronding van de procedure.

6.2 Formatie en mobiliteit

Naast het gebruikelijke natuurlijke verloop door beëindiging van tijdelijke uitbreidingen van contracten aan het einde van het schooljaar 2022-2023 en het vervallen van payrollcontracten, is in de loop van 2022 van 14 medewerkers de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek ontbonden; waarvan 4 personeelsleden nu genieten van keuzepensioen.

Betrekkingsomvang naar functiegroep

Aantal FTE per functiegroep					
Som van Totaal Werkgever	Leeftijdscatego	Functiegroep OOP	OP	Dir	Eindtotaal
41473 - Cambium	15-24		0,5265	0,9415	1,4680
	25-34		5,2368	27,9277	33,1645
	35-44		2,8483	22,5830	27,0647
	45-54		2,5381	15,4292	19,3538
	55-59		2,5763	6,1992	9,7088
	60- >		1,2609	11,1803	14,6411
Totaal 41473 - Cambium			14,9870	84,2608	6,1531

Aantal van Naam					
Werkgever	Leeftijdscategorie	M/V	M	V	Eindtotaal
41473 - Cambium	15-24			1	7
	25-34			4	52
	35-44			5	44
	45-54			4	30
	55-59			5	18
	60- >			7	27
Totaal 41473 - Cambium				26	178

Met ingang van 1 januari 2020 is er een zelfstandig te voeren vervangingspool opgericht. Daarbij is gekozen voor een maximale omvang van 6% van de totale formatie. Dat betekent dat in schooljaar 2022-2023 maximaal 5,37 fte opgenomen kan worden in de invalpool.

Het voeren van een eigen pool is gebonden aan voorwaarden die beschreven zijn in het reglement van het Vervangings-/Participatiefonds.

Cambium heeft te maken met een lichte krimp, maar deze wordt ruimschoots opgevangen door de flexibele schil en het natuurlijk verloop binnen de stichting. Het is belangrijk om de verdeling van de flexibele schil binnen de scholen van Cambium niet hoger dan 10% van de formatie in de school te laten zijn.

Jaarlijks vullen werknemers het loopbaanformulier in waarin wensen t.a.v. talentmobiliteit, meer- en minder werken en professionalisering worden geïnventariseerd. Wij maken werk van talentmobiliteit. Er zijn geen gedwongen overplaatsingen geweest. Talentmobiliteit en de inrichting van de vervangingspool zijn naar tevredenheid uitgevoerd.

6.3 Scholingsbeleid

Binnen de werkgroep Professionalisering is het scholingsbeleid omschreven. Scholingsbeleid is onderdeel van professionaliseringsbeleid waarbij elke medewerker op basis van een plan in aanmerking kan komen voor scholing dat in het beleid omschreven is.

Scholingsbeleid is een onderdeel van de cyclus t.b.v. begroting en formatie. Dit betekent dat n.a.v. de loopbaangesprekken ook de inventarisatie voor de individuele- en teamscholing voor het schooljaar daarop plaatsvinden. Belangrijk onderdeel daarvan is de Scope Academie en de begeleiding startende leerkrachten.

6.4 Vervangingsbeleid

Cambium gaat voor hoge kwaliteit, groei en ontwikkeling. We streven naar verbinding tussen scholen en medewerkers, met als doel verbeteren door innoveren en het delen van expertise.

Er zijn diverse redenen waarom een leerkracht afwezig kan zijn. De meest voorkomende redenen zijn ziekte, zwangerschap, ouderschapsverlof, studie en andere rechtspositioneel beschreven verloven. Cambium vindt het belangrijk dat, ook als de reguliere leerkracht afwezig is, de lessen worden gegeven door een gekwalificeerde leerkracht.

Cambium hanteert in het vervangingsbeleid de volgende uitgangspunten:

- het vervangingsbeleid moet bijdragen aan kwalitatief goed onderwijs. De afwezige willen we laten vervangen door een gekwalificeerde medewerker;
- het vervangingsbeleid moet voldoen aan de van toepassing zijnde (nieuwe) wet- en regelgeving waaronder de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) en de CAO-PO;
- Cambium wil goed werkgeverschap tonen voor zowel vaste medewerkers als de mensen die werkzaam zijn in de flexibele schil;
- het vervangingsbeleid dient aan te sluiten bij de specifieke kenmerken en wensen van Stichting Cambium.

Flexibele schil

Voor de continuïteit en voor de kwaliteit van het onderwijs is het noodzakelijk dat afwezige leerkrachten vervangen kunnen worden. Er is daarom behoefte aan een flexibele schil van professionele medewerkers. Mensen uit de flexibele schil worden voornamelijk ingezet ten behoeve van vervanging, tijdelijke werkzaamheden, specialistische werkzaamheden en het voorkomen van risico's op financieel en arbeidsrechtelijk gebied.

De flexibele schil kent hiermee drie gradaties:

- 1) vaste medewerkers;
- 2) interne flexibele medewerkers. Deze bestaat uit:
 - medewerkers op losse inval binnen de samenwerkende schoolbesturen binnen Slim & Akorda;
 - medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst;
 - medewerkers met een min/max-contract (tijdelijk);
 - medewerkers die een tijdelijke uitbreiding kunnen krijgen;
- 3) externe flexibele medewerkers. Deze bestaat uit:
 - gedetacheerden (anders dan Slim & Akorda)
 - payrollmedewerkers
 - zzp'ers

6.5 Besteding werkdrumiddelen

Vanaf 2018 ontvangen wij werkdrumiddelen die ingezet worden op alle scholen. Op iedere school wordt in het team het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien en bepalen. In het gesprek over de aanpak van de werkdrum is besproken welke maatregelen er in de school nodig zijn om de werkdrum te verminderen. Op basis van dit gesprek is door de schoolleider en het bestuur een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de werkdrummiddelen. Dit bestedingsplan is ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR (PMR). Ook over de niet-bestede middelen zijn door de schoolleider/het bestuur in samenspraak met het team en de PMR nadere bestedingsafspraken gemaakt conform de doelen en verwachtingen van het bestedingsplan. De bestedingsplannen zijn in overleg met het bestuur van Stichting Cambium, met instemming van de PMR en na goedkeuring van het toezichthoudend orgaan uitgevoerd door de inzet van extra personeel.

Op basis van het leerlingenaantal van 1 oktober 2020 en 1 oktober 2021 is bepaald dat Stichting Cambium een totaal van € 366.773 voor werkdrummiddelen heeft ontvangen in kalenderjaar 2022. Inzet wordt verdeeld over onderwijsassistentie, verkleinen en ondersteuning leraren in de groepen, bewegings- en muziekonderwijs. Uit de evaluaties blijkt dat deze werkdrummiddelen volledig besteed zijn.

6.6 Payroll

Via Talenten Onderwijs Pool (TOP), dienst van Akorda, wil Cambium voorkomen dat door de terugloop van leerlingen teveel vast ondersteunend personeel in dienst is. Het opbouwen van de hierboven genoemde flexibele schil is essentieel om te zorgen dat Cambium financieel gezond blijft en kan inspelen op de komende krimp. Dit betekent dat nieuw personeel vaak op basis van payroll wordt ingezet om verplichtingen te voorkomen.

Bij het aangaan van contracten wordt door het administratiekantoor en in overleg met de directies beoordeeld of risico's ontstaan voor herbenoemingsverplichtingen voor Cambium en het verhalen van een werkloosheidsuitkering. Door het creëren van de flexibele schil (payroll) wordt dit risico sterk verkleind. Als sprake is van het toekennen van een ww-uitkering ontvangt Cambium een afschrift van UWV, waarna nogmaals wordt beoordeeld of er sprake is van een voormalig personeelslid met een voorrangsbenoemingsverplichting. Over het algemeen zijn toegekende uitkeringen ontstaan vanuit vervangingsbetrekkingen zonder herbenoemingsverplichting.

6.7 Arbodienstverlening

Cambium werkt samen met Arbodienstverlener Perspectief. Deze samenwerking wordt als positief ervaren. Tegelijkertijd is het van belang om kritisch te blijven en tijdig te evalueren of de arbodienstverlener blijft aansluiten bij de veranderende vraagstelling/ondersteuningswens.

Vitaliteit

Op basis van de verzuimcijfers uit HR2Day zitten 6 van de 7 scholen op dit moment boven de 4%. In 2021 waren dit 5 organisatieonderdelen van de 8. Het ziekteverzuimpercentage laat zich vooral beïnvloeden door lang verzuim.

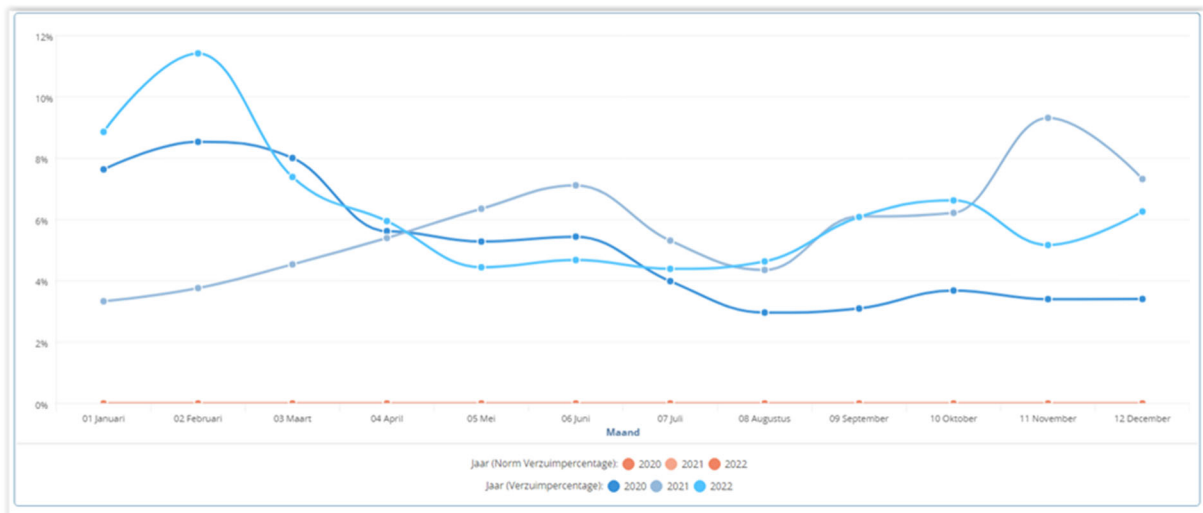
Opvallend is de stijging in frequent verzuim. Deze is gestegen van 6 naar 20. Frequent verzuim kan leiden tot lang verzuim, daarom worden er frequente gesprekken met verzuimende medewerkers gevoerd.

In 2022 hebben medewerkers van Cambium gebruik kunnen maken van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO), om de gezondheid van medewerkers te bewaken en te bevorderen. Naar aanleiding van de bevindingen worden in 2023 daar verdere interventies op ingezet.

Verzuim op peildatum 31-12-2022 in vergelijking met voorgaande jaren

	Verzuim 2021	Meldings-frequentie 2021	Verzuim 2022	Meldings-frequentie 2022
CBS De Bron	1,8	0,4	6,7	0,63
CBS De IJsselvallei	10,14	0,6	7,9	0,76
CBS De Rank	7,6	0,4	9,6	0,34
CBS Het Talent	6,0	0,6	3,9	1,06
CBS Wereldwijs	2,5	0,7	5,0	1,63
Jan Jasperschool	9,6	1,0	5,4	1,97
Van Heemstraschool	5,9	0,4	3,5	1,12
Bestuursbureau	0,2	0,2	5,5	0,28
Cambium Totaal	5,51	0,6	5,55	1,08

Verzuim per maand 2022



Vergelijking met landelijke cijfers op basis van kalenderjaren

	Verzuim 2020	Verzuim 2021	Verzuim 2022
Verzuim Cambium	4,97	5,51	6,3
Verzuim Landelijk po	5,8	5,7	Nog niet bekend
Frequentie Cambium	0,5	0,6	1,08
Frequentie Landelijk po	0,9	0,9	Nog niet bekend

Landelijke cijfers geven het verschil weer tussen onderwijzend en onderwijs-ondersteunend personeel. Binnen Cambium werken we met totale cijfers van het gehele personeel, zowel onderwijzend als onderwijs-ondersteunend personeel.

In 2022 zijn vijf langlopende ziektedossiers afgerond. Door verschillende oorzaken zijn in 2022 ook vier nieuwe langlopende ziektedossiers ontstaan. Daar waar invloed kan worden uitgeoefend, worden acties uitgezet en opgepakt.

Het verzuimbeleid is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van medewerkers. Dat gebeurt aan de hand van de volgende aandachtspunten:

- voorwaarden scheppen voor het goed functioneren van medewerkers
- zorg voor medewerkers, bevorderen van het welzijn van medewerkers
- arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten voorkomen
- verzuim tot een minimum beperken; terugbrengen onder de 4%

Onze cultuur is bepalend voor de manier waarop er met verzuim'tolerantie' wordt omgegaan. Het gaat bij verzuim om een combinatie van factoren. De directeur speelt hierin een belangrijke rol. Wij vinden het belangrijk hoe de directeur reageert op vragen in de werkomgeving of hoe goed de medewerkers in beeld zijn. Werkhervatting wordt gestimuleerd door:

- een open en positieve werksfeer waardoor sterke binding met werk en collega's ontstaat;
- signalering en interveniëren;
- goede werkomstandigheden creëren;
- verantwoordelijkheid toekennen, maar ook nemen en evalueren;
- stimuleren van de professionaliteit.

"Ziek worden is geen keuze, verzuimen is gedrag". Verzuim is er wanneer de medewerker besluit om niet te gaan werken. Daarbij speelt de zelfregie, een vorm van zelfbeschikking, een belangrijke rol. Waarbij het gaat om het maken van eigen keuzes.

Zelfregie werkt preventief ten opzichte van verzuim, het is een belangrijk onderdeel van het verminderen van gezondheidsklachten en een goede re-integratie. Zowel fysieke als geestelijke gezondheidsproblemen kunnen er voor zorgen dat de medewerker over onvoldoende capaciteiten en/of vaardigheden beschikt om te voldoen aan de gestelde eisen die hij nodig heeft voor een goede uitoefening van de functie.

Naast de arbeidsomstandigheden en de rol van de leidinggevenden heeft de medewerker zelf invloed door gezond leven, versterking van de professionaliteit, tijdig problemen onderkennen en deze bespreken met de directeur. Tenslotte ligt een deel buiten de beïnvloedings sfeer van de directeur en de medewerker.

In het geval er een verzuimmelding heeft plaatsgevonden wordt er door alle partijen naar gestreefd, het herstel en de werkhervatting c.q. re-integratie zo spoedig mogelijk te laten plaatsvinden. Uitgangspunt in verzuimbegeleiding is wat de medewerker nog wél kan in plaats van wat de medewerker niét kan.

Middelen die worden ingezet om verzuim te beperken en/of te voorkomen zijn:

- individuele gesprekken met medewerkers;
- een met het team vastgesteld werkverdelingsplan dat bij de school past;
- competentiebevordering door middel van in- of externe begeleiding, scholing;
- loopbaan- en/of coachingsgesprekken, ondersteund met een smart (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsgebonden) geformuleerde vraagstelling;
- (Beleid) Sociaal Medisch Team (B)(SMT) overleg (gesprek tussen de bedrijfsarts, directeur en/of de vitaliteitsmedewerker);
- inzet van psychologische begeleiding, begeleiding door maatschappelijk werk, mediation, etc.;
- werkplekonderzoek, aanpassen van voorzieningen op de werkplek;
- preventief spreekuur (spreekuur over arbeidsomstandigheden);
- DT-overleg en teamvergaderingen, waar verzuim, welzijn en arbeidsomstandigheden op de agenda staan;

- signalen vanuit de medezeggenschapsraden;
- uitvoeren van Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en bijstellen van het bijbehorende Plan van Aanpak;

In het DT-overleg wordt gesproken over:

- langdurig zieke medewerkers; prognoses en re-integratie-adviezen;
- medewerkers die frequent kortdurend ziek zijn;
- arbeidsgeschiktheid bevorderende maatregelen voor individuele medewerkers;
- verzuimcijfers en verzuimoorzaken;
- mogelijke preventieve maatregelen naar aanleiding van de verzuimanalyse 2022;
- arbo- en verzuimbeleid en algemene zaken die van invloed zijn op de veiligheid, gezondheid en/of het welzijn van de medewerkers.

Cambium maakt gebruik van een netwerk van coaches. Afgelopen jaar hebben meerdere medewerkers gebruik gemaakt van loopbaancoaching, vitaliteitscoaching en re-integratie 2^e spoor. Daarnaast maakt Cambium, afhankelijk van de vraagstelling, ook gebruik van andere begeleiders. Deze begeleiden zowel individueel, als op teamniveau. Dat wordt aangepast aan de ontwikkeling van het team, de medewerker en Cambium.

Samen met het Vervangingsfonds (Vf) is een plan van aanpak opgesteld met als doel het verzuim structureel te verlagen en onder controle te krijgen; het zgn. Plan V (V = verzuim).

Een uitgebreide analyse van de verzuimsituatie ligt hieraan ten grondslag. In Plan V zijn de beoogde verzuimdaling en de praktische kant van een op Cambium gerichte aanpak vastgelegd. Om het uiteindelijke resultaat te kunnen meten, wordt er bij de start een 0-meting uitgevoerd en wordt afgesloten met een 1-meting.

Hoofdthema is: Samen met de werknemer focus verschuiven van denken in beperkingen naar denken in mogelijkheden.

Succesvolle uitgangspunten blijken te zijn:

- kennis over verzuim verwerven;
- monitoren verzuimgegevens en –aanpak;
- borging;
- medewerkers informeren (Verzuimbroschure).

Eigen risico drager (ERD)

Stichting Cambium streeft ernaar eigenrisicodrager voor de Ziektewet te worden. Daarmee volgt Cambium de stimulans van het vervangingsfonds en het ministerie om voor ERD te kiezen. Dan draagt Cambium als werkgever de verantwoordelijkheid en voelt de urgentie voor een actiever beleid om het verzuim verder te verlagen.

De beoogde plannen om een nieuw startgesprek te laten plaatsvinden rond het ERD-schap hebben door de pandemie uitstel moeten krijgen. Geleidelijk wordt duidelijk welke invloed Corona heeft op de verzuimcijfers. De ziekteverzuimcijfers van 2020 zijn aanleiding geweest om het ERD-schap opnieuw te bekijken. Plan V is dan ook besproken in 2021. Op basis van diverse berekeningen en de huidige ziekteverzuimcijfers kon geconcludeerd worden dat vervolg geven aan Plan V gedurende de pandemie niet verstandig zou zijn.

In 2022 is geen aanleiding gezien om het ERD-schap opnieuw te bekijken, gezien de huidige verzuimcijfers in 2022. Dit blijven we monitoren. Waar mogelijk blijven we met elkaar de gemaakte

afspraken doorlopen om te komen tot een organisatie waarin de waarde van duurzaamheid, professionalisering en vitaliteit door alle geledingen doorleeft wordt.

6.8 Inzetbaarheidsbeleid

We investeren in de inzetbaarheid van onze medewerkers met bijbehorende proactieve gespreksvoering. Dit is omschreven in ons strategisch beleid.

We vinden het heel gewoon om in gesprek te zijn over onze inzetbaarheid en onze rollen, taken en verantwoordelijkheden. Onze opdracht om kwalitatief goed onderwijs te blijven bieden en te innoveren laat geen ruimte voor stilstand. Wij vormen een vitale organisatie waarin wij samenwerken, van elkaar leren en zo groeien; elke dag opnieuw. De resultaten mogen er zijn en dat is iets om trots op te zijn. Ook bij onderzoeken door de inspectie blijkt dat Stichting Cambium voldoende scoort en geen grote kwaliteitsrisico's loopt.

Plezier in je werk is een belangrijke voorwaarde om de stappen te kunnen zetten die wij voor ogen hebben. Het geeft ons de kans om nog beter te functioneren en maakt dat wij minder vaak ziek zijn. Dat is niet alleen goed voor onszelf maar ook voor de kinderen, de ouders en daarmee voor de kwaliteit van ons onderwijs. Vitale medewerkers vormen samen een levendige en gezonde organisatie.

Om de vitaliteit van onze medewerkers te bevorderen maakt Stichting Cambium gebruik van de inzet van een vitaliteitsadviseur en meerdere -coaches. Hiervoor is geld vrijgemaakt binnen de meerjarenbegroting. De gedachte achter deze investering is dat 'voorkomen beter is dan genezen'. De coach wordt schooloverstijgend ingezet als blijkt dat iemand stress ervaart. Elke medewerker verdient het om gezien te worden en ondersteuning te ontvangen wanneer dit nodig is. Een vitaliteitscoach kan die geven.

De afspraken in de cao over tijd en verdeling van het werk zijn eenvoudiger en transparanter geworden en verantwoordelijkheden beleggen we zo laag mogelijk in de organisatie. Met die uitgangspunten geeft elk team invulling aan het onderwijs op hun school, daarmee komt er meer professionele ruimte voor schoolteams. De uitwerking hiervan vindt per schooljaar plaats in een werkverdelingsplan. In dit plan is, met instemming van de medezeggenschapsraad, neergelegd wat er in het komend schooljaar aan activiteiten plaats zal vinden op een school of binnen een team en de wijze van de verdeling van deze activiteiten over de medewerkers.

6.9 Beleid uitkering na ontslag

In het integraal personeelsbeleid is het onderdeel 'Regeling ontslagbeleid' opgenomen. Het streven naar behoud van werkgelegenheid staat daarbij voorop. Hiertoe zullen in elke voorkomende situatie maatregelen genomen en uitgevoerd worden die daarbij passend zijn, waarbij zorgvuldig rekening gehouden wordt met de rechten van medewerkers en procedures. Onderdeel van het beleid is het volgen van de ontwikkeling van onze medewerkers. Daarnaast is het van belang om de kosten voor de stichting te minimaliseren.

Bij ontslagprocedures wordt gecontroleerd of de gang van zaken verloopt volgens de instroomtoets van het Participatiefonds. Als hieraan voldaan wordt volgt naast de regulier uitkering van het UWV een bovenwettelijke uitkering.

Zorgvuldig handelen bij ontslagen leidt tot het minimaliseren van onvrede bij de medewerkers en kosten voor de organisatie.

6.10 Toekomstige ontwikkelingen

Voor Stichting Cambium vormen de medewerkers een waardevol kapitaal. Onze mensen bepalen de kwaliteit van het onderwijs en van de organisatie. In het SBP is onverminderd aandacht voor een

voortdurende doorontwikkeling van de scholen en de professionals. Belangrijkste thema's zijn het verbinden van medewerkers en versterken van hun positie. In de schoolomgeving draait het om leren. In de komende jaren blijven wij werken aan de versterking van onze professionele organisatie. Centraal thema daarbij is leiderschap.

Leiderschap kenmerkt zich door het streven naar een gemeenschappelijk einddoel vanuit een onderlinge relatie, met respect voor elkaars capaciteiten en persoonlijkheid. Dit leiderschap is van toepassing op alle medewerkers van Cambium en gaat dan ook over het 'persoonlijk leiderschap' van iedereen; ook van kinderen. Leiders zijn in staat om omstandigheden te creëren waardoor mensen van binnen uit in beweging komen en zo in staat zijn een bijdrage te leveren aan het onderwijs.

7. HUISVESTING

7.1 Onderhoud

Goede gebouwen zijn een belangrijke voorwaarde voor een optimale werk- en ontwikkelomgeving voor kinderen en medewerkers. Het blijft een uitdaging om met de gegeven rijksvergoedingen de huisvestingsvoorzieningen kwalitatief op orde te houden. De daling van het aantal leerlingen, maakt die uitdaging groter. Bij leegstand van lokalen lopen kosten voor onderhoud en energieverbruik wel door. Waar mogelijk zullen kansen benut worden om de kosten van leegstand met verhuur aan derden op te vangen. Met behulp van meerjaren-onderhoudsplannen (MOP's) o.b.v. het meerjarig onderhoudsprogramma en investeringsoverzichten wordt gekeken naar een verantwoord behoud van onze schoolgebouwen binnen de financiële mogelijkheden.

Met renovatie en nieuwbouw zal het gewenste onderwijs vorm krijgen in goede schoolgebouwen.

Al enig jaren staat Cambium voor de uitdaging om een aantal IKC's te bouwen. Momenteel zijn drie scholen ondergebracht in gebouwen met meerdere functies. In Heerde zijn dat Het Talent in de Rhijnsberg en Wereldwijs in De Heerd en in Wezep is dat sinds 2021 de Bron in IKC De Vlinder.

Voor de Van Heemstraschool in Hattem en De Rank in Wezep zijn de plannen voor nieuwbouw al vergevorderd. Voor beide projecten is Cambium bouwheer.

Voor twee gebouwen, die voorlopig niet in een IKC of multifunctionele accommodatie gehuisvest (gaan) worden, blijft het zaak om voor de toekomst de staat goed te houden: De IJsselvallei in Veessen en de Jan Jasperschool in Hattem. Voor deze 2 scholen heeft Stichting Cambium een voorziening groot onderhoud.

In 2021 is voor de Jan Jasperschool een grote renovatie afgerond. Daarmee is het gebouw geschikt gemaakt voor een volgende gebruikperiode van minimaal 15 jaar.

In 2021 was de situatie voor de 7 scholen van Stichting Cambium als volgt:

Hattem

Voor de Jan Jasperschool is de renovatie afgerond. Op basis van de meerjarenonderhoudsplanung is voor de Jan Jasperschool een voorziening onderhoud gevormd, die sinds 2022 berekend is op basis van de componentenmethode.

De van Heemstraschool zal binnen enkele jaren onderdeel worden van een nieuw gebouw voor een zgn. scholencluster.

Heerde

Voor de MFA De Heerd en brede school De Rhijnsberg in Heerde met respectievelijk Wereldwijs en Het Talent zijn afspraken gemaakt m.b.t. onderhoud in samenwerking met alle gebruikers.

Veessen

De IJsselvallei is na de fusie tussen twee scholen gehuisvest in een passend gebouw en toegerust voor kinderopvang. Op basis van het Meerjarenonderhoudsplan is voor de IJsselvallei een voorziening gevormd. Sinds dit jaar 2022, wordt de voorziening groot onderhoud gevormd op basis van de componentenmethode.

Wezep

De Bron is gevestigd in IKC De Vlinder. Dit gebouw is in maart 2021 in gebruik genomen. De beheersstichting IKC De Vlinder heeft zelf een voorziening groot onderhoud gevormd.

Voor De Rank zal binnen enkele jaren een nieuw IKC gebouwd worden.

7.2 Nieuwbouw Wezep en Hattem

Met de gemeenten Oldebroek en Hattem wordt samengewerkt om de bovengenoemde nieuwbouw van een aantal van onze scholen te realiseren. Stichting Cambium wordt daarin ondersteund door externe huisvestingsexperts.

8. JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

8.1 Samenstelling Raad van Toezicht

Mevrouw Y. (Yvonne) Kikkert (voorzitter)
De heer J.W. (Jan Willem) de Ruiter (penningmeester)
Mevrouw M. (Mirjam) Beekman
De heer E. (Erik) Karssing
Mevrouw I. (Inge) de Jager (2e voorzitter)
De heer H. (Han) Boone
Mevrouw M. (Marika) Vorstenbosch (vanaf 1 december 2021)
De heer E. (Egbert) Gorter (vanaf september 2022)

8.2 Werkgeversrol en meer

De RvT vervult de werkgeversrol voor de bestuurder. De raad is zich bewust van de verschillende rollen en de bijbehorende verantwoordelijkheden en competenties: toezichthouder, werkgever, adviseur, klankbord, netwerker, scholing. Vanuit de werkgeversrol is afgesproken en vastgelegd dat de voorzitter en een lid van de Raad van Toezicht een voortgangsgesprek met de bestuurder houden. De RvT haalt haar eigen informatie op vanuit de informatie vanuit de bestuurder, bezoekt scholen, collegiale consultatie, inspectierapporten, bevindingen accountant etc. De RvT heeft daarnaast naar aanleiding van de eigen vergaderingen ook contact met directeuren en de GMR.

Info over RvT

De RvT is zich bewust van de complexe vraagstukken en zet in op aandacht voor professionalisering, zie paragraaf 8.7. Het perspectief van de toezichthouders op deze thema's zijn terug te lezen in het bestuursverslag en heeft ook geleid tot focus in handelen. De raad draagt bij aan de uitvoering van duidelijke scheiding tussen bestuur en toezicht met elk onderscheiden verantwoordelijkheden. Daarnaast denkt de raad mee over beleid en adviseren op bestuurlijk handelen. Dit alles draagt bij aan het realiseren van de gewenste resultaten (onderwijskwaliteit, financieel etc), maar ziet ook toe op de continuïteit van de organisatie.

8.3 Toezichtkader

Er is een toezichtkader ontwikkeld waarin wordt aangegeven welke informatie de Raad van Toezicht nodig heeft om goed toezicht te kunnen (be)houden. Dit toezichtkader bestaat uit de volgende thema's:

- de financiële rapportage per 31 mei, 31 juli en 31 oktober;
- managementrapportage per half jaar;
- bestuursverslag en jaarrekening;
- (meerjaren)begroting;
- verzuimanalyse;
- resultaten onderwijs in de brede zin;
- rapportage inspectiebezoeken.

8.4 Vergaderingen en bijeenkomsten

De RvT kwam in het verslagjaar meerdere keren met de bestuurder bijeen, te weten op 22 maart, 24 mei, 5 juli, 3 oktober en 6 december.

Naast de onderwerpen die op basis van het toezichtkader waren geagendeerd kwamen o.a. de volgende zaken aan de orde:

- het nieuwe nieuwe Strategisch BeleidsPlan (SBP) stond meerdere keren op de agenda;
- de Financiën, waaronder de jaarrekening en begrotingen in relatie met de koers die we varen;
- doorstroming en opbrengsten doorstroming VO als gevolg van passend onderwijsbeleid;
- de doorstroming van VVE-leerlingen van kinderopvang naar basisschool;
- de ontwikkelingen rond het marktaandeel in de regio, dit in verband met aanhoudende krimp;
- de ontwikkelingen in het personeelsbestand;
- het reilen en zeilen van de scholen (kinderen en personeel) na Corona;
- identiteit en inclusiviteit van de school.

De RvT ontving de vergaderstukken via MOO. Hierin zijn ook de eerdere vergaderstukken en andere relevante informatie overzichtelijk voor de RvT opgeslagen. De afspraak met de bestuurder is dat vragen en opmerkingen met betrekking tot vergaderstukken of anderszins voorafgaand aan de vergadering worden gesteld, zodat hier tijdens de vergadering een gedegen antwoord op gegeven kan worden. Dit is steeds goed nagekomen. De pijlerhouders van Financiën en huisvesting bespreken de financiële stukken altijd voorafgaand aan de vergadering met de opsteller van deze stukken, zodat inhoudelijke vragen al zoveel mogelijk vooraf beantwoord kunnen worden.

Om de kwaliteit en verdieping te waarborgen heeft de RvT structureel een vooroverleg ingesteld. Hierbij wordt afgestemd of de agenda volledig is, maar wordt ook gesproken over lopende zaken en wordt door de voorzitter meegedacht. Deze vonden steeds 1 week voorafgaande aan de besprekingen met de bestuurder plaats. Te weten op 15 maart, 17 mei, 28 juni, 27 september en 29 november.

Naast de reguliere vergaderingen waarin met de bestuurder de verplichte documenten en andere relevante ontwikkelingen werden besproken, heeft de RvT op 11 april en op 21 november in totaal vier scholen bezocht. Thema's tijdens deze bezoeken waren de stand van zaken en het reilen en zeilen van de scholen na Corona en het lerarentekort.

8.5 Vergaderingen met de GMR

De vergaderingen van 24 mei en 6 december waren deels gezamenlijk met de GMR. Daarnaast heeft er op 29 oktober een jaarlijks overleg plaatsgevonden tussen de bestuurder, de voorzitter van de GMR en de voorzitter van de RvT.

8.6 Jaarlijkse evaluatie

De RvT evalueert jaarlijks haar eigen functioneren. Dit heeft plaatsgevonden.

8.6.1 Bevindingen

Wet 'Goed onderwijs, goed bestuur':

Er heeft geen wanbeheer plaatsgevonden door de bestuurder(s) en/of de intern toezichthouder(s).

Scheiding bestuur en toezicht:

In statuten en reglementen is de raad van toezichtmodel verankerd.

Intern toezicht - wettelijke bepalingen:

Het intern toezicht moet onafhankelijk van het College van Bestuur kunnen functioneren.

- Goedkeuringsbevoegdheid: de begroting en het jaarverslag zijn gerealiseerd.
- Het toezien op naleving wettelijke verplichtingen en code dient nog verder ontwikkeld te worden.
- Het toezicht op doelmatige en rechtmatige verwerving, bestemming en aanwending

van de middelen en aanwijzen is gebeurd.

- Het aanwijzen van de accountant.

Er heeft geen wanbeheer plaatsgevonden door de bestuurder(s) en/of de intern toezichthouder(s).

8.6.2 Acties naar aanleiding van jaarlijkse evaluatie

De RvT en het CvB gebruiken de bevindingen vanuit de evaluatie als aandachtspunten voor de doorontwikkeling van het toezicht en onderling functioneren.

Toolkit

Het CvB en de RvT hebben bij de opstart van de RvT basisdocumenten (SBP, ITK, BTK, Jaaragenda) opgesteld. Hier wordt systematisch gebruik van gemaakt. Het bestuur werkt met een zgn. beslismatrix. Op deze wijze is het voor iedereen duidelijk wanneer het bestuur risico's ziet en maatregelen gaat nemen.

A. Planning en control - in dit kader zet de raad in op werkbezoeken ('schoolbezoeken') in de rol als toezichthouder met een vooropgestelde agenda.

B. Evaluatie – de jaarlijkse evaluatie van de intern toezichthouders (en CvB) vindt plaats.

C. Codes en gedragslijnen zijn ontwikkeld.

8.7 Professionalisering

Professionalisering is een kernproces van het toezichthouden. Om deze taak goed uit te kunnen voeren, is het nodig om continue bij te blijven. De RvT vindt professionalisering een belangrijk speerpunt. Goed functionerend toezicht vraagt allereerst om zelfkennis. Daarnaast is zowel inhoudelijke kennis als procedurele kennis van de sector van belang. Om deze reden hebben diverse RvT leden gerichte scholingen gevolgd en vindt het gesprek regelmatig over professionalisering plaats. Tijdens een professionaliseringsdag wordt er van en met elkaar geleerd. Er is tevens ruimte voor collegiale consultatie met andere Raden. Het bestuur is lid van de VTOI-NVTK.

Er is meer focus op deze professionalisering in de vorm van:

- Intervisie
- Actief delen van kennis en ervaringen met andere Raden van Toezicht
- Eigen scholingsplan
- Evaluatie van de vergaderingen en feedback meer inzetten

In het kader van professionalisering is in 2022 ook ingezet op vooroverleggen. In de vooroverleggen vindt het gesprek plaats over de door de bestuurder beschikbaar gestelde stukken en worden gezamenlijk vragen en opmerkingen opgesteld en voorafgaand aan de bespreking aan de bestuurder gezonden, zodat deze zich goed kan voorbereiden en de besprekingen met de bestuurder echt over de inhoud kunnen gaan en over andere relevante inhoudelijke zaken.

Nieuwe RvT leden lopen een periode mee met zittende leden, zodat zij goed op de hoogte zijn wat de Raad inhoudt en specifiek hun expertise. Voorafgaand heeft een zorgvuldig sollicitatie- en selectieprocedure plaatsgevonden. Waarin de Raad ruim de tijd neemt om te bepalen welke expertise ze nodig hebben. De onderlinge samenwerking binnen de RvT is proactief, positief kritisch en vanuit een groei-mindset.

8.8 Pijlerhouders

Om zorg te dragen voor een goed kennisniveau binnen de RvT is gekozen aan te sluiten bij de bestaande pijlers binnen de organisatie. Binnen de RvT zijn de pijlers verdeeld, waarbij bij elke pijler twee RvT-leden zijn aangewezen, op deze wijze kunnen pijlerhouders samen onderwerpen voorbereiden en agenderen. Tevens is de RvT minder kwetsbaar en is de continuïteit geborgd. Jaarlijks vinden er gesprekken met de directeuren en pijlerhouders plaats.

8.9 Aandachtspunten

Onderwerpen waar de RvT in 2022 extra aandacht voor heeft gevraagd zijn:

1. Hoe zorgt de bestuurder ervoor dat Cambium financieel scherp blijft koersen en de buffers afbouwt, dit alles in het kader van de koers en afspraken in het SBP.
2. De RvT heeft gevraagd om de scholen binnen Cambium zichtbaarder te maken in de regio en het merk (waar staan we voor als Cambium) te versterken door meer PR in te zetten. Dit om het marktaandeel van Cambium te vergroten. Stichting Cambium start een imago- onderzoek, uitgevoerd door DUO, om meer inzicht te krijgen in de motieven waarom ouders wel of juist niet voor onze scholen kiezen.
3. Er is regelmatig met bestuurder aandacht besteed aan de totstandkoming van een nieuw SBP. Er zijn kaders meegegeven, zoals het kind en kwaliteit van het onderwijs centraal stellen, streven naar een hogere ambitie van die kwaliteit en het ontwikkelen van beleid om te komen tot gezonde (re) scholen.
4. De Raad heeft in het kader van identiteit ook het onderwerp inclusiviteit met de bestuurder besproken.

9. FINANCIËEL BELEID

9.1 Allocatie van middelen

Stichting Cambium werkt met het principe van beleidsrijk begroten. De directeur is budgetverantwoordelijk voor de schooleigen begroting inclusief de private middelen (zending, oud papier, schoolreisje, ouderbijdrage etc.). De bestuurder is verantwoordelijk voor de bovenschoolse begroting.

De verdeling van vergoedingsbedragen wordt in het najaar op voorstel van de bestuurder, na instemming van de GMR, vastgesteld.

(Situatie begroting 2022)

- Materiële bekostiging: bovenschools: onderhoud en administratie beheer en bestuur, rest op schoolniveau
- Regulier personeel: 100% naar de scholen
- Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiding (voorheen Prestatiebox): 100% naar de scholen
- Personeel en arbeidsmarktbeleid, werkdrukmiddelen en cultuureducatie: 100% naar de scholen
- Personeel en arbeidsmarktbeleid, exclusief werkdrukmiddelen, cultuureducatie en eventueel het volume professionalisering etc: 100% bovenschools
- RAP/extra handen in de klas (onduidelijk of deze nog komt als 3de tranche januari-juli 2022): 100% naar de scholen
- NPO-middelen ingezet volgens schoolscan: 100% naar de scholen
- Eventuele groeibekostiging: 100% bovenschools
- Ondersteuningsmiddelen swv: 10% bovenschools, 90% schoolniveau
- Diverse specifieke ontvangsten daar waar daar sprake van is: 100% op de betreffende school.

Binnen beleidsrijke begroten is jaarlijks ruimte voor nieuwe ontwikkelingen binnen de bovenschoolse begroting. Directeuren kunnen voor projecten binnen hun school extra budget aanvragen. Na advies van het directeurenteam neemt hierin de bestuurder een besluit of de aanvraag toegekend wordt.

9.2 Financiële positie per balansdatum

Ter beoordeling van de financiële positie van Stichting Cambium wordt gekeken naar het vermogens- en budgetbeheer. Het vermogensbeheer geeft aan wat de kapitaalbehoefte van de instelling is met als kengetal de kapitalisatiefactor en de kredietwaardigheid van een onderwijsinstelling met als kengetal de solvabiliteit.

Het budgetbeheer geeft de capaciteit aan van de onderwijsinstelling om tegenvallers op korte of middellange termijn op te vangen. Onderdeel van het budgetbeheer is de transactiefunctie; de middelen die benodigd zijn voor een soepele bedrijfsvoering.

Een tweede onderdeel van het budgetbeheer is de financieringsfunctie; de middelen die moeten worden aangehouden om de materiële vaste activa te zijner tijd te kunnen vervangen. Tot slot wordt gekeken naar de bufferfunctie. Dit kengetal geeft aan of een onderwijsinstelling in staat is om risico's te dekken die niet beheersbaar zijn en niet kunnen worden voorzien. Het gaat om de volgende risico's:

- fluctuatie in leerlingenaantallen;
- financiële gevolgen van arbeidsconflicten;
- instabiliteit in de bekostiging;
- onvolledige indexatie van de bekostiging.

De balans van Cambium na resultaatbestemming ultimo 2022

	31-12-2022	31-12-2021
ACTIVA	€	€
VASTE ACTIVA		
Materiële vaste activa	1.502.639	1.627.923
Financiële vaste activa	16.200	0
<i>Totaal vaste activa</i>	1.518.839	1.627.923
VLOTTENDE ACTIVA		
Vorderingen	222.237	734.792
Liquide middelen	3.997.089	3.169.132
<i>Totaal vlottende activa</i>	4.219.326	3.903.924
Totaal activa	5.738.164	5.531.847

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
PASSIVA		
Eigen vermogen	3.578.959	3.706.701
Voorzieningen	909.773	530.458
Langlopende schulden	43.344	47.407
Kortlopende schulden	1.206.088	1.247.281
Totale passiva	5.738.164	5.531.847

Vermogensbeheer

	Grenswaarde	2018	2019	2020	2021	2022
Solvabiliteit	30,0%	81%	84%	79%	77%	78%
Kapitalisatiefactor	35,0%	54%	56%	57%	55%	50%

De solvabiliteit (= Eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen) is in 2022 gestegen ondanks het negatieve resultaat. De post voorziening is als gevolg van de wijziging naar de voorziening groot onderhoud op basis van de componentenbenadering fors gestegen.

De kapitalisatiefactor, verhouding balanstotaal minus boekwaarde gebouwen tot de totale baten, beoogt tot uitdrukking te brengen dat onderwijsinstellingen misschien een deel van hun kapitaal niet of inefficiënt benutten voor de vervulling van hun taken. De vraag doet zich voor of de kapitalisatiefactor wel een goede maat is voor de wenselijke hoogte van het vermogen.

De financiële positie van Cambium is zeer gezond te noemen. De waarden van alle kengetallen zijn stabiel ten opzichte van 2021. Een signaleringsgrens van de inspectie voor de liquiditeit is als de liquiditeit ; 0,75 bedraagt, de liquiditeit bij Stichting Cambium bedraagt 3,5 en is dus ruim voldoende.

Overige kengetallen

	Grenswaarde	2018	2019	2020	2021	2022
Current ratio	0,5-1,5	4,0	5,2	3,6	3,1	3,5
Rentabiliteit gewone bedrijfsvoering	0%-5%	0,6%	3,4%	-4,2%	1,6%	1.9%

De current ratio (verhouding vlottende activa en kortlopende schulden) is gestegen als gevolg van de toegenomen liquide middelen en afgenomen kortlopende schulden. De liquide middelen zijn onder andere toegenomen door de extra subsidie basisvaardigheden ad € 208.537, die wel ontvangen is in 2022, maar nog niet is besteed. Ook waren de afschrijvingen hoger dan de investeringen en waren de onttrekkingen aan de voorziening groot onderhoud veel kleiner, dan de dotatie aan de voorziening groot onderhoud. In 2022 is er een negatief exploitatieresultaat behaald, voornamelijk doordat de loonkosten hoger waren dan begroot. Voor een uitgebreide toelichting op het exploitatieresultaat wordt verwezen naar de volgende paragraaf. Een signaleringsgrens van de inspectie voor de Rentabiliteit is bij 1 jaar; -10 %. Deze bedraagt -1,1% en is dus binnen de gestelde normen.

9.3 Analyse van het exploitatieresultaat.

	Jaarrekening 2022	Begroting 2022	Jaarrekening 2021
	€	€	€
Rijksbijdragen			
Rijksbijdragen	10.572.293	9.362.121	9.753.866
Overige overheidsbijdragen	17.266	5.002	4.952
Overige baten	290.477	74.241	227.718
	10.880.036	9.441.364	9.986.536
Lasten			
Personele lasten	8.720.263	8.168.811	7.839.592
Afschrijvingen	252.336	250.526	253.008
Huisvestingskosten	561.764	570.831	578.598
Overige lasten	1.127.093	890.196	1.146.554
	10.661.457	9.880.364	9.817.752
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo baten en lasten	218.579	-439.000	168.784
Financiële baten en lasten			
Lasten	13.431	11.000	12.353
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	205.148	-450.000	156.431
	205.148	-450.000	156.431

Resultaat 2022

Het resultaat over 2022 is € 205.148 positief, € 655.148 hoger dan begroot.
De baten zijn € 1.438.672 hoger en de lasten € 781.093 hoger dan begroot.

Baten

De lumpsum bekostiging personeel is ten opzichte van 2021 aanzienlijk gestegen. Het aantal leerlingen is ook gestegen, waarbij opgemerkt dient te worden dat de peildatum nu op 1 februari ligt en niet meer op 1 oktober. De bekostiging voor het personeels- en arbeidsmarktbeleid is ten opzichte van 2021 gestegen met € 290.179. De bekostiging voor de materiele instandhouding is op het niveau gebleven van 2021. De bekostiging voor de Prestatiebox is gedaald omdat de bekostiging van de Prestatiebox per 1 augustus 2021 is omgezet in de bekostiging Professionalisering en begeleiding starters schoolleiders. In 2022 is een bedrag van € 55.788 ontvangen voor het onderwijsachterstandenbeleid. Het Ministerie van OC&W heeft destijds besloten dat deze bekostiging volledig moest worden verantwoord in het jaar 2022. Voor de subsidie Verbetering basisvaardigheden is in 2022 een bedrag van € 208.537 ontvangen, hiervan is € 8.412 in 2022 uitgegeven, het restant is als vooruitbetaalde bedragen verantwoord.

De ontvangen baten voor het Passend onderwijs zijn € 196.177 hoger dan in 2021. In 2022 heeft een afrekening plaatsgevonden over het boekjaar 2022 van € 81.081. De maandelijkse bijdrage voor de verevening is gestegen doordat vanuit het Samenwerkingsverband PO 2305 niet meer afgeroomd wordt voor de inzet van Expertisecentrum Adapt.

In 2021 is een bedrag van € 907.8160 verantwoord als bekostiging met betrekking tot de NPO- gelden. Van dit bedrag is € 537.424 uitgegeven. In het resultaat is een bedrag van € 530.526 als kosten verantwoord met betrekking tot de ingezette interventies. Het verschil is als bestemmingsreserve NPO verantwoord. Het totaal van de bestemmingsreserves NPO per ultimo 2022 bedraagt € 643.370.

Lasten

Personele lasten

De personele lasten liggen hoger dan de begroting. Ten opzichte van 2021 zijn de personeelskosten met € 880.671 gestegen. De oorzaak daarvan betreft de eenmalige uitkering van 4,75 % in 2022. De personele lasten zijn ook hoger dan begroot als gevolg van de inzet van het personeel door de NPO- gelden. Er wordt een flexibele schil aangehouden om te voorkomen dat te veel verplichtingen in de toekomst worden aangegaan, dit mede als gevolg van de incidentele extra bekostiging zoals de NPO gelden.

Overige lasten

De overige huisvestingslasten zijn redelijk stabiel gebleven ten opzichte van 2021. Echter in 2022 is wel een stelselwijziging toegepast op de berekening voorziening groot onderhoud. Tot en met 2021 werd gedoteerd op basis van de egalisatiemethode. Vooruitlopende op de wetwijziging die in 2024 in werking treedt op basis van de Raad voor de Jaarverslaggeving, heeft Stichting Cambium in 2022 al besloten om de voorziening groot onderhoud op te bouwen op basis van de componentenmethode. De dotatie die daardoor ontstond ad € 332.890 is niet via het resultaat gelopen, maar is rechtstreeks ten laste gebracht van het eigen vermogen. De voorziening is als gevolg van deze stelselwijziging gestegen van € 456.955 naar € 823.972 per ultimo 2022.

Door het Raadsbesluit van de gemeente Oldebroek voor nieuwbouw van de Rank, is de basis weggefallen voor het onderhoud aan het voormalige schoolgebouw van de Rank en valt de voorziening gedeeltelijk vrij ten gunste van het resultaat. De renovatie van de Jan Jasperschool is in 2021 geheel afgerond. De voorziening groot onderhoud is alleen nog opgebouwd voor De Rank en voor de IJsselvallei. Bij de overige scholen vindt nieuwbouw plaats of valt het buitenonderhoud bij de gemeente dan wel een beheersstichting. De overige huisvestingslasten zijn lager doordat in 2021 als gevolg van Covid -19 de schoonmaaklasten hoger lagen.

De overige lasten zijn gedaald doordat in 2021 veel uitgaven zijn gedaan met betrekking tot het project Extra Handen in de Klas, daarentegen zijn de leermiddelen weer hoger dan 2021.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Volgens de cao hebben medewerkers het recht om te sparen voor ouderenverlof. Hiervoor moet de werknemer conform artikel 8.A8 cao PO vooraf een plan indienen, waarin staat hoe deze verlofuren gedurende vijf jaren worden ingezet. Uitgangspunt voor het waarderen van de voorziening zijn deze plannen, die zwart op wit staan. De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uren dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur en deze te corrigeren voor de eigen bijdrage, de opnamekans en deze eventueel te disconteren.

9.4 Treasuryverslag

Treasury heeft bij Stichting Cambium als primaire functie het verzorgen van de betaalfunctie van Stichting Cambium. Secundair is het beheersen van het financiële risico en tertiair het reduceren van financieringskosten.

De primaire doelstelling van Stichting Cambium is werkzaam zijn op het gebied van het primair onderwijs; een en ander vastgelegd in artikel 2 van de statuten van de stichting. Als gevolg hiervan is het financieren en eventueel beleggen ondergeschikt aan de primaire doelstelling.

De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij Stichting Cambium is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. Dit wordt in de volgende doelstellingen en voorwaarden gesplitst:

- liquiditeit op korte en lange termijn
- lage financieringskosten
- liquideerbare en risicomijdende beleggingen
- kosteneffectief betalingsverkeer
- inzet rente-instrumenten

Op 31 december 2022 had Stichting Cambium beleggingen in de vorm van 3 spaarrekeningen.

9.5 Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf, aangevuld met paragraaf 9.9 en 9.10, wil het CvB van Cambium zicht geven op de verwachte exploitatieresultaten voor de jaren 2022 tot en met 2025 en de ontwikkeling van de vermogenspositie. Daarbij worden ook kengetallen ten aanzien van leerlingaantallen en het aantal medewerkers (in Fte) weergegeven.

Kengetal	Verslagjaar	Verslagjaar prognose t+1	Verslagjaar prognose t+2	Verslagjaar prognose t+3
(stand 31/12)	2022	2023*	2024*	2025*
Personele bezetting in FTE				
- Bestuur/management	5,39	5,68	5,95	5,95
- Onderwijzend personeel	78,29	79,93	78,24	71,94
- Onderw.onderst. personeel	16,65	14,84	13,68	12,97

In verband met een toekomstige daling van het aantal leerlingen is de verwachting dat de personele bezetting zal gaan dalen, door de inzet van de werkdrukmiddelen en de NPO-middelen kan deze daling nog worden uitgesteld.

Balans

Kengetal	Verslagjaar	Verslagjaar Prognose t+1	Verslagjaar Prognose t+2	Verslagjaar Prognose t+3
(stand 31/12)	2022	2023*	2024*	2025*
Vaste activa				
- Materiële vaste activa	1.502.639	1.540.279	1.514.405	1.411.834
- Financiële vaste activa	16.200	16.200	16.200	16.200
Totaal vaste activa	1.518.639	1.556.479	1.530.605	1.428.034
- Vordering	222.237	238.437	238.437	238.437
- Liquide middelen	3.997.089	3.885.672	3.691.273	3.767.794
Vlottende activa	4.219.326	4.124.109	3.929.710	4.006.231
	5.738.164	5.680.588	5.460.315	5.434.265
Eigen vermogen				
Algemene reserve publiek	2.486.591	2.211.591	1.811.591	1.651.591
Bestemmingsreserve publiek	654.591	279.561	279.561	279.561
Bestemmingsreserve privaat	437.777	432.253	432.253	432.253
Totaal eigen vermogen	3.578.959	2.923.405	2.523.405	2.363.405
Voorzieningen	909.773	1.091.174	1.270.901	1.404.851
Langlopende schulden	43.344	39.281	35.218	31.155
Kortlopende schulden	1.206.088	1.626.728	1.630.791	1.634.854
	5.738.164	5.680.588	5.460.315	5.434.265

Staat van baten en lasten				
	2022	2023	2024	2025
		<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>Prognose</i>
Rijksbijdrage	10.573.293	10.199.860	9.848.466	9.590.552
Overige overheidsbijdr./-subsidies	17.266	0	33.672	33.671
Overige baten	290.477	82.429	36.800	36.800
	10.880.036	10.282.289	9.918.938	9.661.023
Personeelslasten	8.720.263	8.580.252	8.329.771	7.833.209
Afschrijvingen	252.336	233.660	262.374	256.571
Huisvestingslasten	561.764	793.018	800.268	800.268
Overige lasten	1.127.093	949.359	925.525	929.975
	10.661.457	10.556.289	10.317.938	9.820.023
Saldo baten en lasten	218.579	-274.000	-399.000	-159.000
Saldo financiële bedrijfsvoering	-13.431	-1.000	-1.000	-1.000
	205.148	-275.000	-400.000	-160.000

Toelichting

Voor de Rijksvergoedingen 2022 is 7/12 van 2021-2022 plus 5/12 van 2022-2023 genomen, uitgaande van de teldata 1-10-2020 resp. 1-10-2021 en voor wat betreft het 2022-2023-deel van de (voorlopige) gewogen gemiddelde leeftijd op 30-10-2021 en de vergoedingen zoals ze gelden voor 2021-2022.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting wordt er een keuze gemaakt tussen meerdere scenario's. Tijdens het opstellen van de begroting worden eventuele risico's beschreven en waar mogelijk wordt actie ondernomen om de mogelijke negatieve gevolgen van deze risico's te verkleinen. De loonkosten zijn berekend op basis van de verwachte inzet voor de betreffende jaren, waarbij rekening is gehouden met een krimp van het aantal leerlingen na een aantal jaren.

Het normatief eigen vermogen per ultimo 2022 bedroeg een totaal van € 2.096.066. Het feitelijk eigen vermogen per ultimo 2022, bedraagt € 3.141.182. Het bovenmatig eigen vermogen bedraagt per ultimo 2022 € 1.045.116. Door de komende jaren negatief te begroten is de verwachting dat Stichting Cambium over 4 jaren geen bovenmatig eigen vermogen meer heeft. Bij de berekening van het bovenmatig eigen vermogen worden de private reserves buiten beschouwing gelaten.

Op basis van de signaleringswaarden heeft Stichting Cambium een bovenmatig eigen vermogen. Op basis van de krimp van het aantal leerlingen, zou Stichting Cambium normaliter moeten snijden in de kosten om budget- neutraal uit te komen. Bij Stichting Cambium is mede gelet op het bovenmatig eigen vermogen ervoor gekozen om een deel van de reserves doelmatig aan te wenden voor het onderwijs en is de komende jaren negatief begroot.

9.6 Besteding middelen samenwerkingsverband

Scholen in dezelfde regio werken samen in een samenwerkingsverband die de ondersteuningsmiddelen voor passend onderwijs ontvangt. De samenwerkingsverbanden zijn verplicht een ondersteuningsplan op te stellen met daarin onder meer afspraken over:

- het niveau van de basisondersteuning op de scholen;
- de manier waarop een samenhangend geheel van voorzieningen voor extra ondersteuning binnen en tussen de scholen wordt georganiseerd;
- de verdeling van de middelen.

Over de inzet van de ondersteuningsmiddelen wordt verantwoording afgelegd aan het SWV.

Cambium biedt iedere leerling binnen de scholen een passend arrangement. Dat stelt het kind in staat zijn of haar (cognitieve, creatieve, sociale enz.) talenten optimaal te ontwikkelen. De scholen spannen zich er daarom voor in dat alle kinderen, dus ook leerlingen met een ondersteuningsvraag, in hun eigen woonplaats naar school kunnen gaan.

In 2022 zijn de volgende bedragen ontvangen en op onderstaande wijze ingezet.

Ontvangen bedragen 2022 regulier		€ 447.744
Ontvangen bedragen 2022 m.b.t. resultaatuitkering		€ 81.081
Totaal ontvangen in 2022		€ 528.825
Directe inzet in primaire proces: IB-ers en bruggenbouwers	€ 336.007	
Indirecte inzet in het primaire proces: onderwijsassistenten	€ 84.463	
Inzet voor hoogbegaafdheid	€ 14.859	
Inzet materieel	€ 21.518	
	Totale inzet	€ 456.847
Resultaatuitkering 2022 nog in te zetten		€ 71.978

9.7 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft in 2021 en 2022 met NPO voor elke school aanvullende bekostiging beschikbaar gesteld. Dit plan bestaat uit een bedrag per leerling en een bedrag voor scholen met veel leerlingen met een risico op een onderwijsachterstand.

Dit bedrag mag besteed worden aan docenten die ingezet kunnen worden voor interventies die erop gericht zijn om de vertragingen in te lopen die als gevolg van corona zijn ontstaan. Ter ondersteuning van de scholen, bij de keuze voor de aanpak, heeft OCW een breed scala aan interventies verzameld. Op deze zogenaamde menukaart staan verwijzingen naar achterliggende (review)studies. Met de menukaart hebben de scholen ook inspiratie gekregen voor het zetten van de stap van analyse naar aanpak.

Van elke school heeft de directeur samen met het team via een schoolscan in beeld gebracht hoe de leerlingen ervoor staan en wat nodig is om eventuele leer- en ontwikkelvertragingen als gevolg van de coronapandemie te herstellen. Vanuit de analyse van de gegevens van de schoolscan is een plan van aanpak gemaakt. In het plan van aanpak is een financieel overzicht opgenomen met de vergoedingen vanuit de NPO voor de komende jaren, de doelen en de geplande kansrijke interventies binnen het schoolprogramma. Met het opgestelde plan van aanpak hebben zowel de personeels- als oudergeleding van de Medezeggenschapsraad ingestemd.

Een overzicht van ontvangen gelden en de inzet in 2022

NPO gelden 2022		877.724
NPO achterstandsgelden 2022		30.092
Totaal		907.816
Inzet	Ten laste van exploitatie	Uitgegeven volume
Salariskosten NPO	486.438	486.438
Extern personeel NPO (PNIL)	4.750	4.750
ICT investeringen	14.361	25.002
Materiële kosten NPO	24.977	24.977
Totaal	530.526	537.423
Naar bestemmingsreserve 2022	377.290	
Bestemmingsreserve per 31-12-2021	266.080	
Bestemmingsreserve per 31-12-2022	643.370	
Nog niet uitgegeven NPO-middelen per 31-12-2022		568.666

Gekozen interventies

Binnen Cambium is op alle, in de menukaart genoemde, interventies ingezet. Bij de personele inzet is vooral gekozen voor extra personeel met leerkrachten en onderwijsassistenten die leerlingen een-op-een, in kleinere groepjes of binnen de groepssituatie geïnstrueerd en begeleid hebben.

Door een deel van de gelden te besteden aan aanvullende materialen, ict en ontwikkeling van vaardigheden van het personeel komt de inzet van extra personeel nog meer ten goede aan het onderwijs.

Resultaten

De directeuren zien dat na enkele maanden van extra inzet de eerste positieve resultaten zichtbaar zijn. Aangezien de lange duur van de crisis geleidelijk meer impact had op de ontwikkeling van de kinderen wordt verwacht dat na verloop van tijd de voortdurende inzet van de extra gelden een positief effect zal hebben op de brede ontwikkeling van de leerlingen.

9.8 Geormerkte - en overige doelsubsidies OCW

Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (beknopt)

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar
	Kenmerk	Datum	€	€
Zij-instroom	9/266/39997	27-11-2019	20.000	20.000
Zij-instroom	9/266/39998	17-10-2019	20.000	20.000
Basisvaardigh.	Vbv22PO03937	11-11-2022	208.537	208.537
Lerarenbeurs	1278494-1	22-08-2022	9.900	9.900
		Totaal	258.437	258.437

9.9 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

De bestuurder legt als bevoegd gezag verantwoording af over de aanwezigheid en werking van het bij Stichting Cambium aanwezige systeem van risicobeheersing en controle. Vanuit de risicoanalyse benoemt hij de voornaamste risico's en onzekerheden en de getroffen maatregelen om deze te beheersen. In deze analyse zijn desbetreffende lagen van de organisatie betrokken.

De Raad van Toezicht wordt hierover geïnformeerd. De bestuurder wordt vervolgens geadviseerd bij en financieel ondersteund voor de genomen maatregelen.

De bestuurder legt drie maal per kalenderjaar door middel van een financiële managementrapportage verantwoording af over het gevoerde financieel beleid. Het doel van deze rapportage is het informeren van alle betrokkenen over de realisatie van de goedgekeurde begroting in relatie tot de beoogde doelen vanuit het SBP. In de rapportage wordt het resultaat van de financiële ontwikkelingen benoemd en verklaard. Er wordt een vergelijking gemaakt met de begroting.

Om te monitoren hoe de inkomstenbron verloopt en zich verder ontwikkelt wordt o.a. een vergelijking gemaakt van de leerlingenaantallen en de prognoses daarvan voor de toekomst.

Ten aanzien van de schoolbegroting leggen de directeuren, in het periodiek overleg, verantwoording af aan de bestuurder.

9.10 Risicoparagraaf

Bij het maken van het bestuursformatieplan en de meerjarenbegroting zijn de financiële risico's geïnventariseerd. Hieronder vindt u een overzicht van de risico's en een advies hoe Stichting Cambium het beste met deze risico's om kan gaan.

Risico - Leerlingenaantal	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
Het risico is dat het aantal leerlingen op een school (sterk) zal afnemen of stijgen.	Groei of krimp wordt in principe door de school zelf opgevangen. Als er echter sprake is van boventallig personeel, dan is dit een risico voor de Stichting. Personeel wordt indien mogelijk overgeplaatst. Als dit niet mogelijk is wordt in het laatste geval overgegaan tot gedwongen ontslagen.	Binnen de uitwerking van de formatieplanning wordt ruimte gehouden om dit risico te beperken door bijvoorbeeld het behouden van een flexibele schil (payroll). Zodra een school verwacht dat sprake zal zijn van overplaatsing, wordt dit gemeld bij de bestuurder.

Situatie mei 2023

Als we kijken naar het aantal leerlingen per 1 februari 2022 ten opzichte van 1 oktober 2021, is er sprake van een stijging. De prognose geeft aan dat na 1 jaar van stijging, de daaropvolgende jaren sprake is van krimp. De verwachting is dat dit door natuurlijk verloop en het behouden van de flexibele schil kan worden opgevangen. Dit in combinatie met een strak geregisseerd aannamebeleid en voorkomen van verplichtingen.

Risico - Knelpunt	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
Het risico is dat extra wensen zorgen voor meerkosten. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat problemen ontstaan binnen een groep, waardoor het noodzakelijk kan zijn om (tijdelijk) extra personeel in te zetten.	Binnen de inzet van middelen op schoolniveau moet ruimte gehouden worden om eventuele extra inzet mogelijk te maken.	De scholen van de Stichting zijn budgetverantwoordelijk. Alleen in uitzonderlijke gevallen en na voldoende onderbouwing, kunnen kosten ten laste komen van gereserveerde gelden. Indien hiervan sprake is, zal de bestuurder daartoe het besluit nemen. Desbetreffende directeur stelt voor extra budget een aanvraag op die, inclusief een advies van het directeurenteam (DT), door de bestuurder beoordeeld wordt.

Situatie mei 2023

In de afgelopen jaren zijn aanzienlijke reserves opgebouwd. Op basis van de berekening van het bovenmatig eigen vermogen blijkt dat Stichting Cambium een aanzienlijk eigen vermogen heeft. Daardoor is het, binnen bepaalde kaders, mogelijk om knelpunten aan te pakken door de bovenmatige reserves in te zetten.

Risico - Ziekteverzuim	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
Het risico is dat het ziekteverzuim hoog is. Een hoog percentage ziekteverzuim betekent hoge(re) vervangingskosten.	Bij ziekteverzuim worden de loonkosten van de vervanging gecompenseerd door het Vervangingsfonds.	Het ziekteverzuim wordt gemonitord. De Vervangingsbijdrage-differentiatie van het Vervangingsfonds, wordt bovenschools verwerkt.

Situatie mei 2023

Het vervangingsfonds stelt jaarlijks een malus (te hoge declaraties t.o.v. de betaalde premie) of een bonus (lagere declaraties t.o.v. van de betaalde premie) vast. Dit noemen we vervangingsbijdrage-differentiatie.

Risico - Regeling duurzame inzetbaarheid oudere medewerkers/ seniorenregeling	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
Het risico is dat er (veel) oudere personeelsleden zijn. Het personeelsbestand kan 'vergrijzen', zodat relatief veel personeelsleden gebruik maken van de regeling duurzame inzetbaarheid.	Relatief veel oudere personeelsleden op een school vormen geen risico voor de afzonderlijke scholen, omdat de kosten bij gebruikmaking van de seniorenregeling bovenschools gedragen worden.	Door inzet van middelen vanuit het Personeel- en ArbeidsmarktBeleid (PAB) worden bovenschools de loonkosten bij gebruikmaking van het seniorenverlof gedragen.

Situatie mei 2023

Op dit moment maakt een gemiddeld aantal personeelsleden gebruik van de regeling. De invoering van de regeling duurzame inzetbaarheid heeft de hoogte van de opname van het verlof voor een deel van de personeelsleden beperkt, waardoor de gemiddelde kosten van deze regeling de komende jaren zal verminderen. Jaarlijks wordt bij de vaststelling van de begroting bekeken hoe de loonkosten in verband met de opname van seniorenverlof zich ontwikkelen en wordt daartoe een budget begroot.

Risico - Ouderschapsverlof	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
Het risico is dat (veel) personeelsleden een beroep doen op de regeling betaald ouderschapsverlof. De werkgever is verplicht een fors gedeelte van het ouderschapsverlof te betalen.	Opname van dit verlof vormt geen risico voor de afzonderlijke scholen, omdat de kosten bij gebruikmaking van ouderschapsverlof bovenschools gedragen worden.	Door inzet van middelen vanuit het Personeel- en ArbeidsmarktBeleid (PAB) worden bovenschools de loonkosten bij gebruikmaking van het ouderschapsverlof gedragen.

Situatie mei 2023

Op dit moment maken enkele personeelsleden gebruik van deze regeling. Jaarlijks wordt bij de vaststelling van de begroting bekeken hoe de loonkosten zich in verband met de opname van betaald ouderschapsverlof ontwikkelen en wordt daartoe een budget begroot.

Risico - Gratificaties	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
Het risico is dat er veel personeelsleden in aanmerking komen voor een eenmalige uitkering. De kosten van gratificaties, zoals een 25-jarige onderwijs carrière, vormen een risico. Ook valt hierbij te denken aan het doorbetalen van het loon (3 maanden) bij overlijden.	Uitbetaling van deze gratificaties vormen geen risico voor de afzonderlijke scholen, omdat de kosten bovenschools gedragen worden.	Op stichtingsniveau is een voorziening gevormd voor de toekomstige kosten van jubileagraticaties, zodat deze kosten geëgaliseerd worden.
Situatie mei 2023		
Een jaarlijks bijgewerkte jubileumljst geeft aan dat er enkele gratificaties zijn te verwachten. Het risico is beperkt, ook omdat het om bedragen gaat die te overzien zijn. Bovendien worden hiervoor middelen gereserveerd op bestuursniveau.		

Risico - Bezuinigingen	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
Het risico is dat de overheid besluit om minder middelen aan het onderwijs toe te kennen. Ook kan de vereffening binnen passend onderwijs gevolgen krijgen op de toekenning van extra middelen vanuit het swv als het leerlingenaantal in het so niet daalt.	De scholen van de Stichting zijn budgetverantwoordelijk. Over het algemeen worden bezuinigingen aangekondigd en kunnen scholen inspelen op de beperking van budgetten. Door het creëren van een flexibele schil (payroll) ontstaat ruimte om in te spelen op de aangekondigde bezuinigingen.	De scholen van de Stichting zijn budgetverantwoordelijk. Indien zich onverwachte bezuinigingen voordoen, wordt zo snel mogelijk bijgestuurd. Alleen in uitzonderlijke situaties wordt aanspraak gemaakt op inzet van reeds gereserveerde gelden. Indien hiervan sprake is, zal de bestuurder daartoe het besluit nemen.
Situatie mei 2023		
Bij de opstelling van de begroting (december) en formatieplanning (januari) wordt berekend op welke vergoedingen de scholen kunnen rekenen, zodat zoveel mogelijk aangesloten kan worden op reële bedragen.		

Risico - WGA eigen risicodrager	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
<p>Per 1 januari 2017 is de Stichting geen eigen risicodrager meer van de WGA. Eventuele uitkeringen op grond van deze wetgeving worden door UWV gedragen. Per werkgever wordt de hoogte van de te betalen premie mede bepaald op grond van de instroom in deze regeling.</p>	<p>De scholen van de Stichting zijn budgetverantwoordelijk. De te betalen WGA-premie maakt deel uit van de totale loonkosten per personeelslid en worden daarom op schoolniveau gedragen. De hoogte van de gedifferentieerde premie wordt jaarlijks in november door de belastingdienst vastgesteld.</p>	<p>Door monitoring van het ziekteverzuim, wordt het risico op instroom in de WGA gesignaleerd. Goed verzuimbeleid kan het risico op instroom mede beperken.</p>
<p>Situatie mei 2023</p> <p>Tot 1 januari 2017 was de Stichting eigen risicodrager WGA. Eventuele kosten bij instroom in deze regeling werden door UWV verhaald op de Stichting. Om dit risico af te dekken was een verzekering afgesloten bij Centraal Beheer, zodat dit niet heeft geleid tot extra kosten. Lopende dossiers blijven ook vanaf 1 januari 2017 onder de dekking van Centraal Beheer vallen. (Op dit moment gaat het nog om 1 dossier die onder deze regeling valt)</p>		

Risico - Kosten personeel	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
<p>Door middel van een prognosemodel worden de toekomstige loonkosten bepaald. Risico ontstaat bij tussentijdse wijzigingen van bijvoorbeeld CAO en premies.</p>	<p>Bij de opstelling van begroting (oktober) en formatieplanning (april) wordt berekend op welke vergoedingen de scholen kunnen rekenen en worden de maximale kosten voor inzet personeel vastgesteld.</p>	<p>De scholen van de Stichting zijn budgetverantwoordelijk. Alleen in uitzonderlijke gevallen en na voldoende onderbouwing van de te verwachten overschrijding, kunnen kosten ten laste komen van gereserveerde gelden. Indien hiervan sprake is, zal de bestuurder daartoe het besluit nemen.</p>
<p>Situatie mei 2023</p> <p>Voor 2023 is geen nieuwe bijstelling van CAO schaalbedragen berekend.</p>		

Risico - Kosten CAO-verlof personeel	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
Diverse korte verlofvormen binnen de CAO, zoals verhuizing, nascholing etc., kunnen niet ten laste worden gebracht van het vervangingsfonds en leiden naar extra kosten.	Bij de opstelling van begroting (oktober) en formatieplanning (april) wordt rekening gehouden met eventuele gewenste vervangingen van het CAO-verlof door het opnemen van een budget.	De scholen van de Stichting zijn budgetverantwoordelijk.
Situatie mei 2023		
Naast het bepalen van een budget op basis van historische gegevens, wordt met name voor vervanging bij nascholing een stijging van de kosten verwacht. Daartoe krijgen de scholen een specifiek budget beschikbaar vanuit de overheid.		

Risico - Onderhoud	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
Op grond van een meerjarenonderhoudsplan worden de te verwachten kosten begroot. Bij afwijking van deze planning kunnen financiële risico's ontstaan.	Bij de opstelling van de begroting (oktober) worden gewenste onderhoudswerkzaamheden besproken.	De bestuurder is verantwoordelijk voor de inzet van deze middelen.
Situatie mei 2023		
Door de decentralisatie van het buitenonderhoud van schoolgebouwen naar de stichting is een goede planning van onderhoud noodzakelijk. Naast het gebruikelijke dagelijks onderhoud worden ook investeringen gepland voor groot onderhoud, zoals vervanging kozijnen, dakbedekking etc. Het Talent is gevestigd in MFA De Rhijnsberg, waarbij de afspraak is gemaakt dat onderhoudskosten ten laste komen van de gemeente. De door Cambium ontvangen vergoedingsbedragen voor onderhoud aan het Talent worden daarom overgedragen aan de gemeente. Voor Wereldwijs, gevestigd in de Heerd en De Bron, gevestigd in IKC De Vlinder zijn gelijksoortige afspraken gemaakt. Vastgesteld wordt echter dat de vergoedingen niet toereikend zijn voor de doorberekende bedragen. Dit verschil wordt op bestuursniveau gedragen. De nieuwbouwplannen in Wezep en Hattem hebben tot gevolg dat de opgebouwde voorziening grootonderhoud nagenoeg vrij is komen te vervallen ten gunste van het resultaat. Daartegenover ontstaat het risico dat de toegekende nieuwbouwbudgetten ontoereikend zullen zijn om alle wensen te vervullen. Daardoor kan een extra investering ontstaan. De voorziening groot onderhoud is op dit moment toereikend.		
De Raad voor de jaarverslaggeving wil dat de voorziening onderhoud vastgesteld wordt door voor iedere onderhoudsinvestering afzonderlijk te gaan sparen, op zo'n wijze dat voor elke onderhoudscomponent een bedrag naar tijdsgelang wordt gereserveerd. Deze stelselwijziging gaat voor alle schoolorganisaties die een voorziening groot onderhoud hebben uiterlijk in op 1 januari 2024, maar bij voorkeur in een eerder stadium. Stichting Cambium heeft echter besloten dat deze stelselwijziging in 2022 al toe te passen, waarmee Stichting Cambium dus vooruitloopt op de wet. Deze wijziging van berekening van de voorziening groot onderhoud op basis van de componentenmethode ten opzichte van de voorziening op basis van de egalisatiemethode, die voorheen door Stichting Cambium is toegepast, heeft geleid tot een hoger dotatie.		

Risico - Modernisering Participatiefonds	Afspraken over verrekening op schoolniveau of bovenschools niveau.	Afspraken over bovenschoolse verrekening
Vanaf 1 augustus 2022 zullen schoolbesturen in principe 50% van de uitkeringskosten voor hun rekening moeten nemen, tenzij vanuit te overleggen documenten de eigen bijdrage kan worden beperkt tot 10%.	Bij het opstellen van de formatieplanning wordt uitgegaan van behoud van werkgelegenheid. Slechts in beperkte mate wordt een instroom in de ww verwacht.	Door zorgvuldig om te gaan met het benoemen van personeel wordt getracht de instroom in een werkloosheidsuitkering tegen te gaan.

Situatie mei 2023

Het huidige reglement van het Participatiefonds is van toepassing vanaf 1 augustus 2022. Op basis van ervaringscijfers kan gekozen worden voor het reserveren van gelden voor toekomstige uitkeringen en een bestemmingsreserve worden gevormd. Vanuit de voorwaarden van het Participatiefonds is het risico dat langdurig 10% van de uitkeringskosten voor rekening van het schoolbestuur zullen worden gebracht, zoals bij ontslag door middel van een vaststellingsovereenkomst. Tot op heden is nog geen reservering gevormd omdat nog geen ervaringscijfers voorradig zijn.

Juridische dossiers in verband met beëindigen arbeidsrelatie

In het jaar 2022 is 1 dossier afgerond.

10. JAARREKENING

Continuïteitsparagraaf

A1 Kengetallen

31-12-	2022	2023 <i>prognose</i>	2024 <i>prognose</i>	2025 <i>prognose</i>
Personele bezetting in FTE				
- Bestuur / Management	5,39	5,68	5,95	5,95
- Onderwijzend personeel	78,29	79,93	78,24	71,94
- Ondersteunend personeel	16,65	14,84	13,68	12,97
Leerlingenaantallen	1.431	1.446	1.399	1.382

In verband met de daling van het aantal leerlingen is de verwachting dat de personele bezetting zal gaan dalen, door de inzet van de werkdrukmiddelen en de NPO-gelden kan deze daling nog worden uitgesteld.

A2 Balans

31-12-	2022	2023 <i>prognose</i>	2024 <i>prognose</i>	2025 <i>prognose</i>
Vaste activa				
- Materiële vaste activa	1.502.639	1.540.279	1.514.405	1.411.834
- Financiële vaste activa	16.200	16.200	16.200	16.200
Totaal vaste activa	1.518.839	1.556.479	1.530.605	1.428.034
- Vorderingen	222.237	238.437	238.437	238.437
- Liquide middelen	3.997.089	3.885.672	3.691.273	3.767.794
Vlottende activa	4.219.326	4.124.109	3.929.710	4.006.231
Totaal activa	5.738.164	5.680.588	5.460.315	5.434.265
Eigen vermogen				
- Algemene reserve publiek	2.486.591	2.211.591	1.811.591	1.651.591
- Bestemmingsreserve publiek	654.591	279.561	279.561	279.561
- Bestemmingsreserve privaat	437.777	432.253	432.253	432.253
Totaal eigen vermogen	3.578.959	2.923.405	2.523.405	2.363.405
Voorzieningen	909.773	1.091.174	1.270.901	1.404.851
Langlopende schulden	43.344	39.281	35.218	31.155
Kortlopende schulden	1.206.088	1.626.728	1.630.791	1.634.854
Totaal passiva	5.738.164	5.680.588	5.460.315	5.434.265

A2 Staat van baten en lasten

31-12-	2022	2023 <i>prognose</i>	2024 <i>prognose</i>	2025 <i>prognose</i>
- Rijksbijdrage	10.572.293	10.199.860	9.848.466	9.590.552
- Overige overheidsbijdragen/-subsidies	17.266	0	33.672	33.671
- Overige baten	290.477	82.429	36.800	36.800
Totaal baten	10.880.036	10.282.289	9.918.938	9.661.023
- Personeelslasten	8.720.263	8.580.252	8.329.771	7.833.209
- Afschrijvingen	252.336	233.660	262.374	256.571
- Huisvestingslasten	561.764	793.018	800.268	800.268
- Overige lasten	1.127.093	949.359	925.525	929.975
Totaal lasten	10.661.457	10.556.289	10.317.938	9.820.023
Saldo baten en lasten	218.579	-274.000	-399.000	-159.000
Saldo financiële bedrijfsvoering	-13.431	-1.000	-1.000	-1.000
Totaal resultaat	205.148	-275.000	-400.000	-160.000

Voor de Rijksvergoedingen 2023 is 7/12 van 2022-2023 plus 5/12 van 2023-2024 genomen, uitgaande van de teldata 1-10-2020 resp. 1-10-2022 en voor wat betreft het 2023-2024-deel van de (voorlopige) gewogen gemiddelde leeftijd op 30-10-2022 en de vergoedingen zoals ze gelden voor 2022-2023.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting wordt er een keuze gemaakt tussen meerdere scenario's. Tijdens het opstellen van de begroting worden eventuele risico's beschreven en waar mogelijk wordt actie ondernomen om de mogelijke negatieve gevolgen van deze risico's te verkleinen. De loonkosten zijn berekend op basis van de verwachte inzet voor de betreffende jaren, waarbij rekening is gehouden met een krimp van het aantal leerlingen.

Doordat is gebleken dat de afgelopen jaren de werkelijke resultaten uiteindelijk positiever bleken te zijn dan vooraf begroot, is voor de komende jaren gekozen om meer negatief te begroten.

Op basis van de signaleringswaarden heeft Stichting Cambium een bovenmatig eigen vermogen. Op basis van de krimp van het aantal leerlingen, zou Stichting Cambium normaliter moeten snijden in de kosten om budgetneutraal uit te komen.

Bij Stichting Cambium is mede gelet op het bovenmatig eigen vermogen ervoor gekozen om een deel van de reserves doelmatig aan te wenden voor het onderwijs en daarom wordt de komende jaren negatief begroot.

B1 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Zie pagina 9.10 van het bestuursverslag.

B2 De belangrijkste risico's en onzekerheden

Zie pagina 9.11 van het bestuursverslag.

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Zie hoofdstuk 8 van het bestuursverslag.

<i>Financiële kengetallen</i>	31-12-	2022	2021
Solvabiliteit 1 = eigen vermogen / balanstotaal		0,62	0,67
Solvabiliteit 2 = (eigen vermogen + voorzieningen) / balanstotaal		0,78	0,77
Liquiditeit = vlottende activa / vlottende passiva (<i>current ratio</i>)		3,50	3,13
Liquiditeit = (vlottende activa - voorraden) / vlottende passiva (<i>quick ratio</i>)		3,50	3,13
Weerstandsvermogen = (eigen vermogen - materiële vaste activa) / Rijksbijdragen		0,20	0,21
Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen		2.096.066	2.205.404
Aantal leerlingen per 1 oktober		1.431	1.387
Eigen vermogen per leerling	€	2.501	2.672
Bijdrage OC en W per leerling	€	7.388	7.032
Personele lasten per leerling	€	6.094	5.652

De solvabiliteit 1 is de mate waarin de organisatie op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Een hoge solvabiliteit (theoretisch maximaal 1) betekent relatief veel eigen vermogen en relatief weinig vreemd vermogen.

Bij solvabiliteit 2 worden voorzieningen bij het eigen vermogen opgeteld omdat ze, hoewel tot het vreemd vermogen behorend, deels een dusdanig 'vast' karakter hebben dat ze zonder risico aangewend kunnen worden om aan langere-termijn-verplichtingen te voldoen. De inspectie hanteert voor dit kengetal een ondergrens van 0,3.

De liquiditeit is de mate waarin de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De inspectie hanteert hier een ondergrens van 0,75.

Het weerstandsvermogen is het vermogen om ook in ongunstige tijden de activiteiten voort te zetten.

JAARREKENING

Balans

(na verwerking resultaat-bestemming)

1	Activa	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
1.1	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa	1.502.639	1.627.923
1.1.3	Financiële vaste activa	16.200	0
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>1.518.839</u>	<u>1.627.923</u>
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	222.237	734.792
1.2.4	Liquide middelen	3.997.089	3.169.132
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>4.219.326</u>	<u>3.903.924</u>
	<u>Balanstotaal</u>	<u>5.738.164</u>	<u>5.531.847</u>
2	Passiva	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
2.1	Eigen vermogen	3.578.959	3.706.701
2.2	Vorzieningen	909.773	530.457
2.3	Langlopende schulden	43.344	47.407
2.4	Kortlopende schulden	1.206.088	1.247.282
	<u>Balanstotaal</u>	<u>5.738.164</u>	<u>5.531.847</u>

Staat van baten en lasten 2022

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	10.572.293	9.362.121	9.753.866
3.2 Overige overheidsbijdragen	17.266	5.002	4.952
3.5 Overige baten	<u>290.477</u>	<u>74.241</u>	<u>227.718</u>
Totaal baten	<u>10.880.036</u>	<u>9.441.364</u>	<u>9.986.536</u>
4 Lasten			
4.1 Personele lasten	8.720.263	8.168.811	7.839.592
4.2 Afschrijvingen	252.336	250.526	253.008
4.3 Huisvestingslasten	561.764	570.831	578.598
4.4 Overige lasten	<u>1.127.093</u>	<u>890.196</u>	<u>1.146.554</u>
Totaal lasten	<u>10.661.457</u>	<u>9.880.364</u>	<u>9.817.752</u>
Saldo baten en lasten	<u>218.579</u>	<u>-439.000</u>	<u>168.784</u>
6 Financiële baten en lasten			
6.2 Financiële lasten	13.431	11.000	12.353
Resultaat	<u><u>205.148</u></u>	<u><u>-450.000</u></u>	<u><u>156.431</u></u>
Bestemming resultaat			
Algemene reserve publiek	-173.206		
Bestemmingsreserves publiek	375.030		
Bestemmingsreserves privaat	3.324		

Kasstroomoverzicht 2022

	<u>2022</u> EUR	<u>2021</u> EUR
Saldo baten en lasten	218.579	168.784
Overige mutaties eigen vermogen	-332.890	
Aanpassingen voor afschrijvingen	252.336	253.008
Aanpassingen voor waardeveranderingen	0	0
Toename (afname) voorzieningen	379.316	-122.670
Veranderingen in werkkapitaal:		
- Afname (toename) kortlopende vorderingen	512.555	-113.125
- Toename (afname) kortlopende schulden	-41.194	165.486
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	988.702	351.483
Betaalde interest	13.431	12.352
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	975.271	339.131
Investerings in materiële vaste activa	127.052	472.529
Investerings in financiële vaste activa	16.200	0
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-143.252	-472.529
Aflossing langlopende schulden	4.063	6.463
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-4.063	-6.463
<u>Mutatie liquide middelen</u>	<u>827.957</u>	<u>-139.861</u>
Beginstand liquide middelen	3.169.132	3.308.993
Mutatie liquide middelen	<u>827.957</u>	<u>-139.861</u>
<u> Eindstand liquide middelen</u>	<u>3.997.089</u>	<u>3.169.132</u>

Grondslagen

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en de Regeling jaarverslaggeving Onderwijs, waaronder de RJ 660.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Voor zover niet anders is vermeld, zijn activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde. De genoemde bedragen zijn, voor zover niet anders vermeld, opgenomen in euro's.

Vergelijkende cijfers

Indien het voor het vereiste inzicht noodzakelijk is, zijn vergelijkende cijfers geherrubriceerd.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt het bestuur van Stichting Cambium zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Financiële instrumenten

Alle in de balans opgenomen financiële instrumenten zijn gewaardeerd tegen de (geamortiseerde) kostprijs.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten minus ontvangen subsidie, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur, rekening houdend met de restwaarde.

De activeringsgrens per economische eenheid bedraagt € 1.500
Afschrijving start op de dag van ingebruikname.

De afschrijvingstermijnen bedragen:	
Aanpassingen/onderhoud gebouwen	10 of 20 jaar
Meubilair	5,10,15,20 of 30 jaar
ICT	
ICT netwerken	4,5,8 of 10 jaar
Leermiddelen	5,8,9, of 10 jaar
Overige materiële vaste activa	5,8, of 10 jaar

Op terreinen wordt niet afgeschreven.
Met op balansdatum verwachte bijzondere waardeverminderingen wordt rekening gehouden.

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de vereniging en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen.

Vorderingen

Vorderingen en overlopende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

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

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Algemene reserve

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

Bestemmingsreserve publiek

Deze post betreft de niet-vrij besteedbare reserve die voortkomt uit de door de (semi) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

Dit betreft het vermogen dat is gevormd vanuit publiekrechtelijke middelen en moet worden aangewend voor onderwijsdoelstellingen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperkte bestedingsmogelijkheid, die door het bestuur is aangebracht. Per balansdatum is er sprake van een voorwaardelijke verplichting.

Reserve eerste waardering

In verband met het activeren van bezittingen met ingang van boekjaar 2005 heeft een nulmeting plaatsgevonden. Op basis van deze nulmeting is deze reserve gevormd. De afschrijvingscomponent wordt naar rato onttrokken aan deze reserve en valt jaarlijks vrij ten gunste van de algemene reserve.

Reserve personeel

De hoogte van de publieke bestemmingsreserve personeel betreft de kosten gemoeid met de eenmalige uitkeringen die volgens de CAO-PO zijn uitgekeerd in februari 2020.

Het bestuur heeft ervoor gekozen deze beperking aan te brengen.

Bestemmingsreserve privaat

Dit betreft het vermogen dat is gevormd vanuit privaatrechtelijke middelen en activiteiten.

Hieruit kunnen zaken bekostigd worden waarvoor de publieke middelen niet zijn bedoeld.

Bestemmingsreserve privaat algemeen

Dit is het private vermogen dat is gevormd vanuit privaatrechtelijke middelen en activiteiten. Het privaat resultaat betreft het totale resultaat van de privaatrechtelijke activiteiten.

Bestemmingsreserve Schoolfonds

Dit betreft het vermogen dat bestemd is door het bestuur ten behoeve van het schoolfonds. Het resultaat voor het schoolfonds wordt jaarlijks gemuteerd.

Afdelingsreserve Schoolfonds

Dit is het private vermogen dat is gevormd vanuit privaatrechtelijke middelen en activiteiten op schoolniveau. Het private resultaat betreft het totale resultaat van de privaatrechtelijke activiteiten.

Bestemmingsreserve Van Heemstraschool

Dit betreft de eigendomsreserve van de Van Heemstraschool te Hattem.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor concrete, specifieke risico's en verplichtingen die op de balansdatum bestaan en waarvan de omvang op betrouwbare wijze kan worden geschat. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen contante waarde.

Voorziening jubileumgratificaties

De lasten voor jubileumgratificaties worden toegerekend aan de periode waarin de rechten daarvoor worden opgebouwd. De voorziening is berekend door per personeelslid de contante waarde van de verwachte kosten voor jubileumgratificaties te schatten, rekening houdend met een blijfkans.

Voor het verslagjaar 2021 wordt uitgegaan van een pensioenleeftijd van 66,33 jaar.

Gezien de huidige rentestand wordt dit jaar niet contant gemaakt.

Voorziening onderhoud

Door Stichting Cambium is gekozen voor de verwerking van de kosten voor groot onderhoud via de onderhoudsvoorziening. Daarbij worden de toevoegingen aan de voorziening bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. De hoogte van de voorziening wordt bepaald aan de hand van een meerjarenonderhoudsplan(MJOP). Tot het jaar 2021 is de voorziening onderhoud opgebouwd vanuit de egalisatiemethode. Vanaf 2022 wordt de voorziening groot onderhoud opgebouwd vanuit de componentenbenadering.

Pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen, welke is ondergebracht bij het ABP. De dekkingsgraad van het pensioenfonds bedroeg ultimo 2022 110,9%. Deze pensioenregeling wordt in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. Behalve de betaling van de premies heeft de organisatie geen verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregeling. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdrage aan het pensioenfonds. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Stelselwijziging

Er heeft een stelselwijziging plaatsgevonden in de waardering van de onderhoudsvoorziening. Tot het jaar 2021 is de onderhoudsvoorziening opgebouwd vanuit de egalisatiemethode. Vanaf 2022 wordt de onderhoudsvoorziening opgebouwd vanuit de componentenbenadering. De mutatie in de onderhoudsvoorziening als gevolg van de stelselwijziging is rechtstreeks in het eigen vermogen verwerkt.

Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

1 Activa

1.1.2 Materiële vaste activa

	Verrijings- prijs 1-1-2022	Cumulatieve afschrijvingen 1-1-2022	Boekwaarde 1-1-2022	Investeringen 2022	Desinvestering 2022	Afschrijvingen 2022
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1.2.1 Gebouwen	444.533	128.699	315.833	25.341	0	24.534
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	2.454.834	1.336.174	1.118.660	85.828	0	179.906
1.1.2.4 Overige materiële activa	664.242	470.812	193.430	15.883	0	47.897
Materiële vaste activa	3.563.609	1.935.685	1.627.923	127.052	0	252.336

	Verrijings- prijs 31-12-2022	Cumulatieve afschrijvingen 31-12- 2022	Boekwaarde 31-12-2022	Desinvest. Verrijings- prijs	Desinvestering Cumulatieve afschrijving
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1.2.1 Gebouwen	469.874	153.233	316.641		
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	2.540.662	1.516.080	1.024.583		
1.1.2.4 Overige materiële activa	680.125	518.709	161.416		
Materiële vaste activa	3.690.660	2.188.022	1.502.639		

De investeringen betroffen Led-verlichting en investeringen in ICT zoals Ipads

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
1.502.639	1.627.923	-7,7%

1.1.3 Financiële vaste activa

	Boekwaarde 1-1-2022	Investeringen en verstrekte leningen	Desinveste- ringen 2022	Waarde verandering	Resultaat deelname	Boekwaarde 31-12-2022
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1.3.8 Overige vorderingen		16.200				16.200
Totaal fin. vaste activa	0	16.200	0	0	0	16.200

Dit betreft de betaalde borg bij gebruik hardware van Snappet.

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
16.200	0	

1.2.2 Vorderingen

	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
1.2.2.2	12.893	400.699
1.2.2.3		85.152
1.2.2.8		
1.2.2.10	144.896	195.663
1.2.2.11		
1.2.2.12	64.448	53.278
1.2.2.13		
1.2.2.14		
1.2.2.15		
Totaal vorderingen	<u>222.237</u>	<u>734.792</u>

Specificatie

1.2.2.2	0	396.727
	0	3.972
	12.893	0
Totaal kortlopende vorderingen op OC en W	<u>12.893</u>	<u>400.699</u>

De kortlopende vordering op OC en W betreft het betaalritme-verschil.

De vorderingen zijn met € 512.555 gedaald.

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
222.237	734.792	-69,8%

1.2.4 Liquide middelen

	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
1.2.4.2	3.997.089	3.169.132
Totaal liquide middelen	<u>3.997.089</u>	<u>3.169.132</u>

De liquide middelen zijn gestegen met € 827.957 .

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
3.997.089	3.169.132	26,1%

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

	Saldo 1-1-2022 EUR	Bestemming resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Saldo 31-12-2022 EUR
2.1.1.1 Algemene reserve publiek	2.992.687	-173.206	-332.890	2.486.591
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek	279.561	375.030	0	654.591
2.1.1.3 Bestemmingsreserves privaat	434.453	3.324	0	437.777
Totaal eigen vermogen	3.706.701	205.148	-332.890	3.578.959

Specificatie bestemmingsreserves/-fondsen

	Saldo 2022 EUR	1-1- Bestemming resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Saldo 31-12-2022 EUR
<i>Bestemmingsreserves publiek</i>				
Reserve NPO	266.080	377.291		643.371
Overige	13.481	-2.261		11.220
<u>Totaal bestemmingsreserves publiek</u>	<u>279.561</u>	<u>375.030</u>	<u>0</u>	<u>654.591</u>
<i>Bestemmingsreserves privaat</i>				
Reserve algemeen	135.233	0		135.233
Reserve schoolfonds	73.654	-2.200		71.454
Afdelingsreserve schoolfonds	133.121	5.524		138.645
Eigendomsreserve van Heemstraschool	92.445	0		92.445
<u>Totaal bestemmingsreserves privaat</u>	<u>434.453</u>	<u>3.324</u>	<u>0</u>	<u>437.777</u>

Het eigen vermogen is met € 127.742 gedaald door toevoeging van het resultaat over het onderhavige boekjaar.

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
3.578.959	3.706.701	-3,4%

2.2 Voorzieningen

	Saldo 1-1-2022 EUR	Dotaties 2022 EUR	Onttrekkingen 2022 EUR	Vrijval 2022 EUR	Saldo 31-12-2022 EUR
2.2.1 <u>Personeelsvoorzieningen</u>	0	7.210	0	0	7.210
2.2.1.1 Duurzame inzetbaarheid	73.502	8.775	6.686	0	75.591
2.2.1.4 Jubileumvoorziening					
	73.502	15.985	6.686	0	82.801
2.2.3 <u>Groot onderhoud</u>	456.955	725.191	25.174	330.000	826.972
Totaal voorzieningen	530.457	741.176	31.860	330.000	909.773

	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel van 1 t/m 5 jaar	langer dan 5 jaar
Duurzame inzetbaarheid	7210	0	0
Jubileumvoorziening	2.818	19.297	53.476
Groot onderhoud	27.371	256.712	542.890

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
909.773	530.457	71,5%

2.3 Langlopende schulden

	Saldo 1-1-2022 EUR	Aangegane leningen EUR	Aflossingen 2022 EUR	Saldo 31-12-2022 EUR
2.3.7 Overige langl. schulden	47.407		4.063	43.344
Totaal langl. schulden	47.407	0	4.063	43.344

	Looptijd 1 jaar	<	Langlopend deel EUR	Specificatie langlopend deel		>	Rente percentage
				Looptijd 1 t/m 5 jaar	Looptijd 5 jaar		
	EUR		EUR	EUR	EUR		
2.3.7 Overige langl. schulden			43.344			43.344	
	0		43.344	0		43.344	

2.4 Kortlopende schulden

	<u>31-12-2022</u> EUR	<u>31-12-2021</u> EUR
2.4.6 Schulden aan gemeenten	0	157.103
2.4.8 Crediteuren	175.398	365.789
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	382.144	300.270
2.4.10 Schulden terzake pensioenen	99.655	105.002
2.4.12 Overige kortlopende schulden	37.843	58.360
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW	200.125	0
2.4.15 Vooruit ontvangen investeringssubsidies	5.162	6.463
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedaen	265.923	248.958
2.4.19 Overige overlopende passiva	39.838	5.337
Totaal kortlopende schulden	<u>1.206.088</u>	<u>1.247.282</u>

Met betrekking tot de kortlopende schulden per 31 december zijn geen zekerheden gesteld.

De kortlopende schulden zijn met €

41.194 gedaald.

31-12-2022	31-12-2021	toe-/afname
1.206.088	1.247.282	-3,3%

Verantwoording subsidies

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (beknopt)

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum			geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Zij-instroom	9/266/39997	27-11-2019	20.000	20.000	x	
Zij-instroom	9/266/39998	17-10-2019	20.000	20.000	x	
Basisvaardigheden	vbv22PO3937	11-11-22	208.537	208.537		x
Lerarenbeurs	1278494-1	22-08-22	9.900	9.900	x	
Totaal			258.437	258.437		

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (uitgebreid)

Aflopemd per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m 2021 EUR	Lasten t/m 2021 EUR	Stand 1-1-2022 EUR	Ontvangen in 2022 EUR	Lasten in 2022 EUR	Vrijval / Niet besteed 2022 EUR	Stand 31-12-2022 EUR	Prestatie afgerond (j/n)
Totaal aflopemd			0	0	0	0	0	0	0	0	

G2A Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule - aflopemd uitimo 2022

Omschrijving	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m 2021 EUR	Lasten t/m 2021 EUR	Stand 1-1-2022 EUR	Ontvangen in 2022 EUR	Lasten in 2022 EUR	Te verrekenen 31-12-2022 EUR
Totaal aflopemd			0	0	0	0	0	0	0

G2B Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule - doorlopend na 2022

Omschrijving	Kenmerk toewijzing	Datum toewijzing	Bedrag van toewijzing EUR	Ontvangen t/m 2021 EUR	Lasten t/m 2021 EUR	Stand 1-1-2022 EUR	Ontvangen in 2022 EUR	Lasten in 2022 EUR	Stand 31-12-2022 EUR	Saldo nog te besteden EUR
Totaal doorlopend			0	0	0	0	0	0	0	0

Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
3.1.1.: Bijdrage OCW	8.749.633	8.187.284	8.285.316
3.1.2.: Overige subsidies OCW	1.293.835	804.580	1.135.902
3.1.3.: Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	528.825	370.256	332.648
Totaal Rijksbijdragen	10.572.293	9.362.121	9.753.866

3.2 Bijdragen / subsidies overige overheden

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	17.266	5.002	4.952
Totaal bijdragen / subs overige overheden	17.266	5.002	4.952
<i>Specificatie</i>			
3.2.2.: Gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	17.266	5.002	4.952
<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>	<u>17.266</u>	<u>5.002</u>	<u>4.952</u>

3.5 Overige baten

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
3.5.1 Opbrengst verhuur	29.530	7.203	39.989
3.5.2 Detachering personeel	89.114	32.926	64.057
3.5.5 Ouderbijdragen	133.069	0	88.121
3.5.10 Overige	38.764	34.112	35.551
Totaal overige baten	290.477	74.241	227.718

4 Lasten

4.1 Personeelslasten

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale- en pensioenlasten	8.331.748	7.930.939	7.733.261
4.1.2 Overige personele lasten	762.943	627.872	575.646
4.1.3 Af: Ontvangen vergoedingen	374.428	390.000	469.315
Totaal personeelslasten	8.720.263	8.168.811	7.839.592

Specificatie

4.1.1.1 Lonen en salarissen	6.125.697	7.930.939	5.520.066
4.1.1.2 Sociale lasten	883.035	0	817.178
4.1.1.3 Premies Participatiefonds	83.353	0	166.369
4.1.1.4 Premies Vervangingsfonds	329.842	0	309.657
4.1.1.5 Pensioenlasten	909.820	0	919.990
<u>Lonen, salarissen, sociale- en pensioenlasten</u>	<u>8.331.748</u>	<u>7.930.939</u>	<u>7.733.261</u>
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	15.985	0	11.569
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	424.321	272.412	316.731
4.1.2.3 Overige personele lasten	322.637	355.460	247.346
<u>Totaal overige personele lasten</u>	<u>762.943</u>	<u>627.872</u>	<u>575.646</u>
4.1.3.1 Ontvangen vergoedingen Vervangingsfonds	281.401	390.000	341.343
4.1.3.2 Overige uitkeringen die personeelslasten verminderen	93.027	0	127.971
<u>Ontvangen vergoedingen</u>	<u>374.428</u>	<u>390.000</u>	<u>469.315</u>
Gemiddeld aantal fte's	105,40		106,62

4.1B Bezoldiging (gewezen) topfunctionarissen

Zie volgende pagina.

Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

Voor onze stichting geldt een bezoldigingsmaximum van
o.b.v. de volgende complexiteitspunten:

143.000

criterium	aantal punten
Totale baten t-2	4
Gemiddeld aantal leerlingen t-2	1
gewogen aantal onderwijssectoren	1
totaal aantal complexiteitspunten	6

Leidinggevend topfunctionarissen met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

1 Naam: De heer B. Roeten

	2022	2021
Functie:	bestuurder	bestuurder
Aanvang functie:	1-1-2022	1-1-2021
Einde functie:	31-12-2022	31-12-2021
Omvang dienstverband (fte):	0,700	0,700
Dienstbetrekking (j/n)	ja	ja
Maximale bezoldiging:	100.100	104.300
Beloning + belastbare onkostenvergoeding:	73.506	70.649
Beloning betaalbaar op termijn:	13.580	14.153
Bezoldiging:	87.086	84.802
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Totaal van bezoldiging:	87.086	
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

Toezichthoudend topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

1 Naam: mevr. Y. Kikkert

	2022	2021
Functie:	voorzitter	voorzitter
Aanvang functie:	1-1-2022	1-1-2021
Einde functie:	31-12-2022	31-12-2021
Totaal van bezoldiging:	7.182	6.835
Maximale bezoldiging:	21.450	22.350
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

2 Naam: dhr. J.W. de Ruiter

	2022	2021
Functie:	penningmeester	penningmeester
Aanvang functie:	1-1-2022	1-1-2021
Einde functie:	15-10-2022	31-12-2021
Totaal van bezoldiging:	4.135	4.971
Maximale bezoldiging:	11.321	14.900
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

3 Naam: dhr. E. Karssing

	2022	2021
Functie:	lid	lid
Aanvang functie:	1-1-2022	1-1-2021
Einde functie:	15-10-2022	31-12-2021
Totaal van bezoldiging:	4.135	4.971
Maximale bezoldiging:	11.321	14.900
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

4 Naam: Mevr. M. Beekman

	2022	2021
Functie:	lid	lid
Aanvang functie:	1-1-2022	1-1-2021
Einde functie:	31-12-2022	31-12-2021
Totaal van bezoldiging:	5.223	4.971
Maximale bezoldiging:	14.300	14.900
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

5 Naam: Mevr. I.B.A. de Jager

	2022	2021
Functie:	lid	lid
Aanvang functie:	1-1-2022	1-1-2021
Einde functie:	31-12-2022	31-12-2021
Totaal van bezoldiging:	5.223	4.971
Maximale bezoldiging:	14.300	14.900
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

6 Naam: dhr. B.J.D. van Vreeswijk

	2022	2021
Functie:		lid
Aanvang functie:		1-1-2021
Einde functie:		31-7-2021
Totaal van bezoldiging:		2.900
Maximale bezoldiging:		8.691
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

7 Naam: dhr. H.J. Boone

	2022	2021
Functie:	lid	lid
Aanvang functie:	1-1-2022	1-1-2021
Einde functie:	31-12-2022	31-12-2021
Totaal van bezoldiging:	5.223	4.971
Maximale bezoldiging:	14.300	14.900
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

8 Naam: mevr. M. Vorstenbosch

	2022	2021
Functie:	lid	lid
Aanvang functie:	1-1-2022	1-12-2021
Einde functie:	31-12-2022	31-12-2021
Totaal van bezoldiging:	5.223	414
Maximale bezoldiging:	14.300	1.266
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

9 Naam: De heer E. Gorter

	2022	
Functie:	lid	
Aanvang functie:	15-10-2022	
Einde functie:	31-12-2022	
Totaal van bezoldiging:	1.088	
Maximale bezoldiging:	2.979	
Onverschuldigd betaald en niet terug ontv:		
Motivering van overschrijding:		
Toelichting vordering onverschuldigde betaling:		

4.2 Afschrijvingen

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
4.2.2 Materiële vaste activa	252.336	250.526	253.008
Totaal afschrijvingen	252.336	250.526	253.008

4.3 Huisvestingslasten

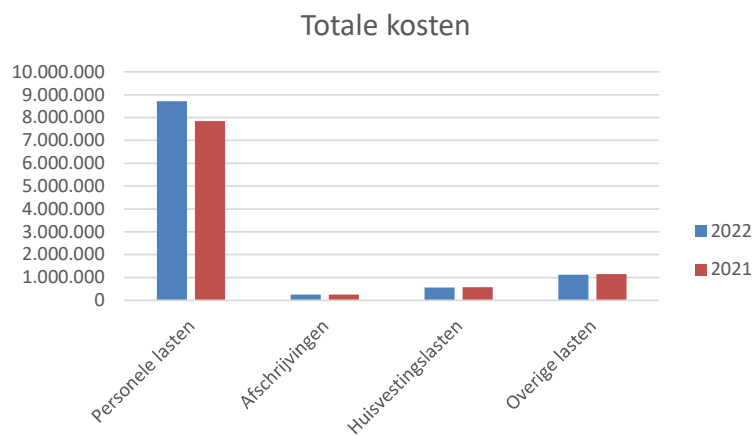
	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
4.3.1 Huurlasten	14.022	15.000	14.902
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	30.620	25.048	29.188
4.3.4 Energie en water	136.055	117.000	128.355
4.3.5 Schoonmaakkosten	150.882	129.500	132.335
4.3.6 Belastingen en heffingen	10.694	11.900	10.746
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	62.301	114.256	85.676
4.3.8 Overige huisvestingslasten	157.190	158.127	177.396
Totaal huisvestingslasten	561.764	570.831	578.598

4.4 Overige lasten

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	218.674	215.800	223.096
4.4.2 Inventaris en apparatuur	207.230	172.500	217.412
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	238.524	247.231	189.966
4.4.5 Overige	462.665	254.665	516.081
	1.127.093	890.196	1.146.554

5 Onder de administratie- en beheerslasten zijn de kosten voor de accountant verantwoord.
Dit betreft:

	2022	begroot 2022	2021
onderzoek jaarrekening	12.112	12.000	11.535
	12.112	12.000	11.535



6 Financiële baten en lasten

6.2 Financiële lasten

6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten

13.431	11.000	12.353
<u>13.431</u>	<u>11.000</u>	<u>12.353</u>
-13.431	-11.000	-12.353

Totaal financiële baten en lasten

OVERIGE GEGEVENS

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

- Leasecontract met betrekking tot onderhoud kopieerapparaten, ingangsdatum 19-09-2019, voor een periode van 5 jaar. Verplichting per jaar € 17.281.
- Met een aantal scholen is een samenwerking aangegaan ter zake van de inzet, ondersteuning, organisatie en administratie van een flexibele personeelspool. De partijen zijn een samenwerking aangegaan betreffende de schooljaren 2018/2019 tot en met 2022/2023.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de nieuwe cao is in artikel 8A een recht opgenomen voor de medewerkers om te sparen voor ouderenverlof.

Om uren te kunnen sparen voor ouderenverlof moet de werknemer conform artikel 8.A8 cao PO vooraf een plan indienen, waarin staat hoe deze verlofuren de komende vijf jaren worden ingezet. Uitgangspunt voor het waarderen van de voorziening zijn deze plannen, die zwart op wit staan. De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen) vermenigvuldigd met de loonkosten per uur en deze te corrigeren voor de eigen bijdrage, de opnamekans en deze eventueel te disconteren.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich met betrekking tot verslagjaar 2022 geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die verwerkt en/of toegelicht moeten worden in de jaarrekening 2022.

Ondertekening door bestuurders

B. Roeten

voorzitter

Ondertekening door toezichthouders

Y. Kikkert
(voorzitter)

E. Gorter

I.B.A. de Jager

M. Vorstenbosch

M. Beekman

H.J. Boone

Locatie ondertekening:

Datum ondertekening:

Overzicht verbonden partijen

Naam: Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO 23-05
Juridische vorm 2022: Stichting
Statutaire zetel: Zwolle
Code activiteiten: 4 Overige

Naam: Samenwerkingsverband PCPO Rond de Brug
Juridische vorm 2022: Vereniging
Statutaire zetel: Rouveen
Code activiteiten: 4 Overige

Naam: TOP III B.V.
Juridische vorm 2022: besloten vennootschap
Statutaire zetel: Zwolle
Code activiteiten: 4 overige