

JAARVERSLAG 2020



Publieke verantwoording over 2020

VGPO Scholengroep Hannah
G.K. van Hogendorpstraat 52a
7691 AW Bergentheim

Bergentheim, 15 juni 2021
Bestuursnummer: 41624

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
BESTUURSVERSLAG	12
I. Identiteit Missie en Visie	12
II. Bestuur & Management, Bestuurlijk model	13
III. Strategisch beleid 2019-2023.....	15
IV. Bestuurlijke Accenten.....	15
V. Onderwijs en onderwijskwaliteit	16
VI. Formatie en Personeel	18
VII. Communicatie en samenwerking	20
VIII. Jaarverslag ICT 2020	22
IX. Huisvesting in 2020	25
X. Financiën	26
X.I Toelichting resultaat	26
X.II Begroting 2021	31
X.III Continuïteitsparagraaf	32
JAARREKENING	39
Grondslagen voor de jaarrekening.....	39
A. Balans per 31 december 2020.....	43
B. Staat van baten en lasten 2020	44
C. Kasstroomoverzicht 2020	45
E. Verbonden partijen.....	46
G. Geormerkte doelsubsidies OCW.....	46
I. Toelichting op de balans	48
1. Activa	48
2. Passiva	49
J. Toelichting op de Staat van baten en lasten.....	52
3. Baten	52
4. Lasten	54
5. Financiële Baten en Lasten	59
OVERIGE GEGEVENS	60
1. Bestemming exploitatiesaldo	60
2. Gebeurtenissen na balansdatum.....	61
3. Controleverklaring	62

VOORWOORD

In het Bestuursverslag 2020 legt het College van Bestuur van de Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs Hannah (hierna Scholengroep Hannah) te Bergentheim, publiek verantwoording af van het door de vereniging gevoerde beleid. In het verslag wordt op hoofdlijnen ingegaan op het gevoerde beleid. Verder wordt omtrent de doelmatige besteding van de beschikbare middelen in de jaarrekening gedetailleerd verantwoording afgelegd. De financiële verantwoording volgt de wettelijke bepalingen daaromtrent van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De jaarstukken zijn vergezeld van een accountantsverklaring.

2020 was een memorabel jaar. Om meerdere redenen:

De coronacrisis is in sterke mate bepalend geweest voor het verloop van het onderwijs. In het voorjaar konden de leerlingen enkele maanden niet naar school en in het najaar herhaalde dit zich. De vraag naar de gevolgen voor leerlingen is niet eendimensionaal te duiden. Er moet onderscheid worden gemaakt naar de psychosociale gevolgen voor leerlingen, hun ouders en de collega's en gevolgen voor het leerrendement per leerling. De winst- en verliesrekening kan nog niet goed worden opgemaakt. In het verslag geven we nader aandacht aan de gevolgen van corona voor het onderwijs.

In 2020 veranderde de naam van VGPO De Oosthoek in VGPO Hannah of Scholengroep Hannah. Met de wijziging van naam en huisstijl werden ook nieuwe websites gepresenteerd. In het verdere verslag wordt de organisatie aangeduid als Scholengroep Hannah.

Eind 2020 ook nam bestuurder drs. H. Lamberink afscheid van de Scholengroep. Hij vroeg en kreeg zijn ontslag per 1 september. Maar omdat de werving van een opvolger was gestagneerd door corona heeft hij desgevraagd, vanuit een andere positie - die van zelfstandig ondernemer - de honneurs waargenomen tot 31 december 2020. Tot zijn opvolger is benoemd: mevr. drs. A. Stolper. Deze zal per 1 maart 2021 in dienst treden. Voor de tussenliggende maanden werd de voorzitter van het directeursberaad en directeur van GBS Guide de Bres, Andre Reinders, benoemd als bestuurder ad interim.

Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht zijn dankbaar voor de inzet van alle collega's. Het was voor hen geen gemakkelijk jaar. Zij hebben zich ingezet om ondanks alle beperkingen het goede voor de leerlingen te zoeken. Dat geldt voor de verzorging van het onderwijs, op school of digitaal. Maar ze hebben ook veel moeite gedaan om kwetsbare kinderen door de lockdown heen te helpen en hun ouders bij te staan.

In 2020 kreeg Scholengroep Hannah bezoek van de Onderwijsinspectie: er was sprake van een bestuursbezoek en diverse scholen werden onderworpen aan een thema onderzoek. De Inspecteur kwam tot de conclusie: het bestuur van Scholengroep Hannah is goed op de hoogte als het gaat om de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Het beeld dat de inspectie kreeg via het bestuur sloot goed aan bij het beeld dat de inspectie zichzelf vooraf had gevormd. De inspectie sprak haar vertrouwen uit in de aanpak van het bestuur en van de directeuren op hun scholen. Alle scholen beschikken over het basisarrangement van de onderwijsinspectie. Dat neemt niet weg dat op een van de scholen stevig wordt gewerkt aan versterking van de onderwijskwaliteit. Het basisarrangement is ook voor de overige scholen geen reden om achterover te leunen. Onderwijskwaliteit ontstaat dagelijks in het handelen van leerkrachten en ondersteuners.

De coronacrisis heeft ons te meer doen beseffen hoe kwetsbaar een mens is. En hoe snel onze samenleving van slag is. Ook wij hebben ons zorgen gemaakt en ook wij hebben alles op alles gezet om de gevolgen te beperken. Maar we realiseerden ons ook eens temeer dat we in Gods handen zijn en dat we afhankelijk zijn van Zijn zegen.

Namens het bevoegd gezag:

M.J.C. Boer, voorzitter Raad van toezicht
A. Stolper, College van Bestuur

Jaarverslag 2020 RvT VGPO “Scholengroep Hannah”

Inleiding

De Raad van Toezicht (“RvT”) van Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs “Scholengroep Hannah” (“Hannah”) houdt toezicht op het College van Bestuur (“Bestuur”) van Hannah. Met dit verslag legt de RvT verantwoording af over de uitgevoerde taken in het jaar 2020.

Naamswijziging

In het kalenderjaar 2020 heeft VGPO De Oosthoek haar naam gewijzigd in Scholengroep Hannah. Hannah verwijst naar de Bijbelse persoon die de moeder is van de profeet Samuel. Het verhaal van Hannah is een verhaal van hoop, vertrouwen, standvastigheid en liefde. Het logo van Hannah is een omarming en een oog wat symboliseert dat Hannah oog heeft voor de leerlingen en de ouders. De kleuren in het logo zijn roodtinten en staan voor warmte en genegenheid.

Het proces van de naamsverandering is conform de hiervoor geldende bevoegdheden in overleg gegaan tussen het College van Bestuur, de directeuren, de staf, de Ledenraad (LR), de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de RvT. De wijziging is doorgevoerd in de nieuwe huisstijl en vastgelegd in de statuten.

Samenstelling van het Bestuur, de RvT en de continuïteit

De RvT is zo samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar en ten opzichte van het Bestuur, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. De samenstelling van het Bestuur is ongewijzigd ten opzichte van 2019; het bestuur bestaat uit één lid, de heer H. Lamberink (“bestuurder”).

De bestuurder heeft in 2020 te kennen gegeven gedurende het kalenderjaar met vervroegd pensioen te willen gaan. De RvT heeft dit verzoek in overleg met de bestuurder gehonoreerd. In overleg is besloten dat de bestuurder per 1 september van 2020 zou uittreden. Door echter de COVID19 pandemie en alle beperkende maatregelen inclusief lockdowns, heeft de RvT besloten om de bestuurder voor de periode september tot en met december van 2020 in te huren op interim-basis. Hierdoor was er meer tijd om binnen alle Corona-maatregelen zorgvuldig een wervings- en selectietraject op te starten. De RvT heeft nagedacht over het inrichten van de topstructuur en heeft gekozen voor een bestuur dat bestaat uit één lid gezien de omvang en normale complexiteit van de organisatie.

Bureau Pandion heeft Hannah bij het een wervings- en selectietraject begeleid en dit heeft geleid tot de benoeming van mevrouw A. Stolper. Zij zal starten met ingang van 1 maart 2021. Alle betrokkenen waren het unaniem eens over de benoeming van mevrouw Stolper.

De RvT kijkt met dankbaarheid terug op de jaren dat de heer Lamberink met zijn deskundigheid en grote inzet en betrokkenheid de organisatie als bestuurder heeft geleid. Tevens danken wij hem voor de goede en open contacten en constructieve relatie tussen hem en de RvT.

De samenstelling van de RvT is eveneens ongewijzigd; de RvT bestaat uit de volgende leden die over de daarbij vermelde expertises beschikken:

de heer M.J.C. Boer:	voorzitter, expertise op het gebied van onderwijs;
de heer G.A.F. Hoeksma:	vicevoorzitter, expertise op financieel gebied;
mevrouw M.D. Huisman:	expertise op juridisch gebied;
de heer K.J. Noorman:	expertise op financieel gebied en op het gebied van HRM.

In juli 2020 heeft de RvT na intern beraad en in overleg met de heer Hoeksma, zijn lidmaatschap van de RvT met een nieuwe termijn verlengd. De ledenraad heeft op 23-06-2020 met deze herbenoeming ingestemd. Als RvT zijn wij dankbaar voor zijn deskundigheid en inzet en wij zijn blij dat hij bereid is lid te blijven van de RvT.

Het jaar van aantreden tot de RvT staat vermeld in Bijlage 1. De huidige betaalde en onbetaalde (neven)functies van het Bestuur en van de RvT staan vermeld in Bijlage 2.

De leden van de RvT zijn gezamenlijk integraal verantwoordelijk voor de taakvervulling van de RvT, waarbij elk lid een eigen aandachtsgebied heeft dat overeenkomt met de hiervoor bij zijn/haar naam genoemde expertise.

Er ligt een goede focus op de inhoudelijk relevante onderwerpen die actueel zijn binnen Hannah. Er bestaat een goede relatie tussen Bestuur, RvT en Ledenraad.

In 2020 is er vanwege de Corona-pandemie op last van de overheid twee keer een sluiting van alle scholen geweest. De 1e lockdown was in het voorjaar, de 2e vlak voor de kerst. Tijdens de lockdowns hebben de leerlingen thuisonderwijs gehad dat online werd verzorgd door de teamleden van de scholen. Ook is er een periode geweest waarin de scholen de helft van de leerlingen op school konden ontvangen. De andere leerlingen kregen dan online les.

Het is alle scholen gelukt om op korte termijn te anticiperen op de situatie en het onderwijs online vorm te geven. De effecten en eventuele achterstanden zijn eind 2020 nog niet goed vast te stellen. De RvT is dankbaar voor hoe de scholen en de medewerkers zich hebben opgesteld in de Corona-periode en het onderwijs hebben verzorgd onder moeilijke en onzekere omstandigheden.

Overleg RvT en Bestuur

Identiteit

Het thema identiteit is wederom regelmatig onderwerp van gesprek geweest, zowel bij het Bestuur als bij de RvT, als ook bij de Ledenraad en de GMR. Er is een externe deskundige aangetrokken om het proces van implementatie van de identiteitsdocumenten binnen de scholen verder te begeleiden. De wijziging van het Identiteitsdocument die in 2018 heeft plaatsgevonden, heeft in 2019 en 2020 zijn doorwerking gekregen in diverse andere documenten, zoals de medewerkersverklaring.

Beleid

De RvT heeft het strategisch beleidsplan in 2019 goedgekeurd. In dit document wordt de koers en de strategie van Hannah beschreven en concreet gemaakt. In 2020 is er gewerkt aan de hand van het strategisch beleidsplan.

Financiën

De RvT heeft in 2020 de jaarrekening en het jaarverslag van de accountant over het jaar 2019 goedgekeurd. Tevens is aan het Bestuur decharge verleent voor het financiële beleid. Ook de begroting en de meerjarenbegroting over de periode 2021 - 2024 is door de RvT goedgekeurd.

De RvT constateert dat Hannah de risico's goed in beeld heeft en de noodzakelijke maatregelen neemt om de liquiditeit te verbeteren. Ook duurzaamheid en besparing van energie staan op de agenda, evenals renovatie en nieuwbouw van een aantal scholen. Het beleid van de gemeente en de onderwijs wet- en regelgeving hebben invloed op renovatie en nieuwbouw. Hannah heeft zicht op de risico's en heeft dit verwerkt in de prognoses en verschillende financiële parameters. In 2021 zal de RvT hier verder op toezien.

De RvT heeft vanuit haar toezichthoudende rol geconstateerd dat Hannah de financiële middelen rechtmatig verworven heeft en tevens dat de middelen rechtmatig en doelmatig besteed zijn.

De RvT heeft geadviseerd de financiële positie en reserves te verhogen. De geleidelijke en gespreide afname van het aantal leerlingen binnen Hannah heeft gevolgen voor de verschillende ratio's die zicht geven op de financiële situatie van Hannah. Dit advies wordt in het kader van risicomanagement in 2021 verder uitgewerkt in risicokaarten. Deze risicokaarten zullen twee keer per jaar worden geëvalueerd in de RvT-vergaderingen en zullen indien nodig worden bijgesteld.

Governance

De RvT en het Bestuur hanteren (in lijn met de Code Goed Bestuur Primair Onderwijs) de principes van Policy Governance. Met dit model wordt invulling gegeven aan het toezichtkader. Bij Policy Governance staan de beoogde einddoelen centraal. In het Handboek Governance wordt de verhouding tussen en de werkwijze van het Bestuur en RvT nader uitgewerkt en vastgelegd. Ook is hierin door de RvT de handelingsruimte van de bestuurder geformuleerd. Het Bestuur rapporteert door middel van voortgangs- en verantwoordings-rapportages over de voortgang en of de doelen behaald worden binnen de afgesproken bandbreedte.

In 2020 is het Handboek Governance door de RvT geëvalueerd en met aanpassingen weer vastgesteld.

Personeel

Ook Hannah ondervindt moeite om genoeg onderwijspersoneel op de scholen te hebben. Vooral ook wanneer er een invaller ingezet moet worden. Met het Bestuur is gesproken over de mate waarin dit probleem zich voordoet, op welke wijze door het Bestuur wordt gezocht naar een oplossing en of dit voldoende doel treft. Dit onderwerp zal ook in de komende jaren onderwerp van gesprek blijven.

Vanwege Corona is het verzuim toegenomen. Teamleden die zelf besmet waren met Corona, een huisgenoot hadden met Corona of in afwachting waren van een Coronatest(uitslag), konden niet aan het werk. De druk op het onderwijspersoneel is hierdoor toegenomen. Door de inzet van de teams, heeft het onderwijs ook onder moeilijke omstandigheden doorgang kunnen vinden.

Krimp

Het gebied waarin de scholen van Hannah zijn gevestigd, laat krimp zien in de leerlingenaantallen. Ook verschillende scholen die ressorteren onder Hannah hebben te maken met dalende leerlingenaantallen. Omdat leerlingendaling een bedreiging kan zijn voor de organisatie en het aangeboden onderwijs, is dit onderwerp besproken door het Bestuur en de RvT. In 2021 zal tussen de nieuwe bestuurder en de RvT over dit onderwerp worden doorgesproken en zullen plannen op het gebied van positionering en profilering worden gemaakt.

Voor De Fontein in Enschede heeft de krimp ertoe geleid dat deze school gaat fuseren met De Bron in Enschede. De Fontein wordt een dependance van De Bron. De directie, de beide teams en de medezeggenschapsraden van beide scholen zijn hierbij betrokken. Verus begeleidt deze fusie en de communicatie met OCW en DUO.

Huisvesting

Aangezien voor twee schoollocaties renovatie op de rol staat en voor twee locaties nieuwbouw, waarbij Hannah voor één van de nieuwbouwlocaties bovendien optreedt als zogenaamde 'bouwheer', heeft het onderwerp huisvesting hoog op de agenda gestaan dit jaar. De RvT heeft met het Bestuur zeer regelmatig over dit onderwerp gesproken en wat het bouwheerschap betreft, bevraagd op de risico's en kansen. Het Bestuur wordt in dit proces begeleid door de heer Wim Lengkeek, als adviseur.

De RvT heeft zich, naast bovengenoemde zaken, beziggehouden met toezicht op het personeelsbeleid, het onderhoud en beheer van het vastgoed, de implementatie en naleving van de privacywetgeving (AVG) en de interne organisatie.

Contact met de organisatie

Contacten met de schooldirecteuren en de staf

In eerdere jaren was de RvT aanwezig bij de jaaropening bij de bestuurder thuis en bij de jaarlijkse inspiratie dag voor alle teamleden. Vanwege de Corona-bepalingen hebben deze evenementen in 2020 niet plaats kunnen vinden. Desondanks is door de RvT op meerdere niveaus contact geweest met de organisatie. Deze contacten hebben voornamelijk in het kader van de werving en selectie van de nieuwe bestuurder plaatsgevonden. Hierbij zijn meerdere gesprekken gevoerd met afvaardigingen van de directeuren, de staf en de GMR.

Contacten met de scholen

Het is de taak van de RvT om naast de informatie die zij verkrijgt van de bestuurder, ook zelf informatie in te winnen in de organisatie. De RvT hanteert hierbij de stelregel dat zij dit open en transparant doet en het Bestuur hierover informeert. De RvT probeert zoveel mogelijk de RvT-vergaderingen op een schoollocatie plaats te laten vinden. De wens is om iedere vergadering te starten met een gezamenlijke maaltijd. De schooldirecteur in kwestie krijgt dan de gelegenheid om de school aan de RvT te presenteren. Hierover wordt dan doorgesproken. Thema's die aan de orde kunnen komen zijn onder andere waar de schooldirecteur trots op is en wat de grootste thema's en risico's voor de school zijn voor de komende jaren. Op deze manier krijgt de RvT zicht op het functioneren van de scholen en de werkwijze van de schooldirecteuren. Daarnaast wordt de RvT bekend en zichtbaar op de scholen. In 2020 heeft dit niet op de gewenste manier plaats kunnen vinden. Het streven is echter om zodra het kan de vergaderingen weer zoveel mogelijk op de schoollocaties te laten plaatsvinden.

Contacten met de GMR

In 2020 is er meerdere keren formeel contact geweest tussen de GMR en de RvT, waarbij de RvT twee keer aanwezig is geweest bij vergaderingen van de GMR. De RvT is hier vooral toehoorder en luisteraar. Er is gesproken over de rol en functie van de GMR, over de vacatures binnen de GMR vanuit de personeelsgeleding en over de invloed die de GMR heeft op de (kwaliteit van de) besluitvorming. De GMR voert het inhoudelijke gesprek met het Bestuur en neemt haar rol op zich.

De GMR is nauw betrokken bij het opstellen van het profiel voor de nieuwe bestuurder en bij het gehele sollicitatieproces. De RvT heeft de GMR de ruimte gegeven om haar rol goed in te kunnen vullen in dit proces.

Contacten met de Ledenraad

Ook bij de vergaderingen van de ledenraad is de RvT aanwezig geweest. Niet alle plekken binnen de Ledenraad zijn gevuld en dat is onderwerp van gesprek geweest. Er is met de ledenraad gesproken over de bestuurdersvacature en het invullen hiervan. Daarnaast is er gesproken over de besteding van de surplus-gelden, over de huisstijl van Hannah en over het wervings- en selectiegesprek. De RvT concludeert dat de Ledenraad goed functioneert en dat er relevante gesprekken gevoerd zijn.

Commissie van de RvT

De RvT van Hannah heeft twee commissies met elk een eigen aandachtsgebied. Ondanks de aandachtsgebieden functioneert de RvT als een geheel. Beide commissies informeren de RvT. Eventuele besluiten worden in de RvT genomen.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie houdt zich bezig met de invulling van de werkgeversrol richting bestuurder. De remuneratiecommissie heeft verschillende gesprekken met de bestuurder gevoerd over o.a. de zittingstermijn en de pensioendatum. Ook is het jaarlijkse functioneringsgesprek gevoerd. Deze gesprekken zijn telkens goed voor- en nabesproken met de RvT. De remuneratiecommissie werd het grootste deel van 2020 gevormd door de heren Noorman en Boer. Sinds december wordt de remuneratiecommissie gevormd door mevrouw Huisman en de heer Boer.

Auditcommissie

De auditcommissie ziet toe op de financiële situatie van Hannah. Zij heeft namens de RvT, gedurende het jaar buiten de RvT-vergaderingen om, meerdere gesprekken met de bestuurder en de controller gevoerd over de financiën en de verwachtingen voor de toekomst op financieel gebied. De RvT heeft naar de bestuurder uitgesproken iedere vergadering actuele uitputtingscijfers te willen ontvangen, zodat de RvT zicht heeft op de financiële situatie van Hannah. De risicokaarten die in 2021 ontwikkeld zullen worden, kunnen de RvT helpen bij de toezichhoudende rol.

De auditcommissie wordt gevormd door de heren Noorman en Hoeksma.

Functioneren RvT

Zelfevaluatie

De RvT evalueert ieder jaar het eigen functioneren aan de hand van vastgelegde criteria. Zo heeft de RvT gesproken over welke zaken er goed gaan en welke zaken nog verbeterd zouden kunnen worden. Er vond een open gesprek plaats over de relatie Bestuur, RvT, GMR en Ledenraad. Eén van de aandachtspunten die aan de orde is gekomen, is dat er voldoende evenwicht is tussen aandacht voor de lange termijn strategie en de lopende zaken / korte termijn plannen. Een ander aandachtspunt is dat de bestuurder de benodigde informatie te laat verstuurd aan de RvT en dat deze informatie niet altijd compleet is. Verder is de lengte van de vergaderingen een aandachtspunt en wil de RvT het komende jaar stil staan bij de toegevoegde waarde van Hannah voor de stakeholders. Tot slot heeft de RvT behoefte aan een teambuildingsmoment om verder door te spreken over de persoonlijke drijfveren en elkaar beter te leren kennen en aan te kunnen vullen.

Code Goed Bestuur

De RvT handelt in overeenstemming met de *Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs*. Het principe van onafhankelijkheid is naar het oordeel van de RvT bij de uitoefening van zijn taken in het verslagjaar geëerbiedigd. Zoals eerder benoemd in dit verslag, heeft de RvT geen afwijkingen geconstateerd. Daarnaast zijn er geen meldingen gedaan aan de voorzitter van de RvT over eventueel mogelijke tegenstrijdige belangen die zouden kunnen spelen.

Permanente Educatie

De RvT beschikt over een vastgestelde richtlijn met betrekking tot de Permanente Educatie van de leden. In het kader van deskundigheidsbevordering dient elk lid een vastgesteld aantal punten te behalen. De RvT-leden hebben in 2020 geen cursussen kunnen volgen doordat deze niet aangeboden werden.

In 2021 zal in een gezamenlijke deskundigheidsbevordering met de nieuwe bestuurder over het onderwerp governance gesproken worden.

Bezoldiging en honorering

De bezoldiging van de RvT-leden is ook dit jaar geëvalueerd. Er heeft geen bijstelling plaatsgevonden. In oktober 2019 is de honorering voor het laatst opnieuw vastgesteld op basis van de richtlijnen volgens de VTOI.

Benoeming externe accountant

De RvT heeft tot taak om de externe accountant aan te stellen. Ook in 2020 was Van Ree Accountants te Zwolle de externe accountant voor Hannah. Er heeft geen wijziging plaatsgevonden.

Tot slot

De RvT dankt het Bestuur en allen die betrokken zijn binnen Hannah voor de geleverde inzet en prestaties van het afgelopen jaar en ziet ernaar uit als toezichthouder ook in 2021 een bijdrage te mogen leveren aan het binnen Scholengroep Hannah gegeven onderwijs.

12 februari 2021

De RvT van Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs “Hannah”,

de heer M.J.C. Boer, voorzitter

de heer G.A.F. Hoeksma, vicevoorzitter

mevrouw M.D. Huisman, lid

de heer K.J. Noorman, lid

Bijlagen

Bijlage 1: Overzicht functies leden RvT Scholengroep Hannah (per 31.12.2020)

Naam	Functie	Aangetreden per	Zal aftreden of wordt herbenoemd per	Zit nu in termijn
De heer M. Boer	Voorzitter	2017	2021	1
De heer G.A.F. Hoeksma	Vicevoorzitter	2016	2024	2
Mevrouw M.D. Huisman	Lid	2018	2022	1
De heer K.J. Noorman	Lid	2018	2022	1

Bijlage 2:**Overzicht (on)betaalde (neven)functies leden van het Bestuur en de RvT (per 31.12.2020)**

Naam			
De heer H. Lamberink			
(Neven)functie	Naam organisatie	Bezoldiging	Aangetreden
Voorzitter Bestuur	Voorzitter Bestuur Scholengroep Hannah	Ja	2016
Bestuurslid SWV	Bestuurslid Samenwerkingsverband Passend Onderwijs 22.02	Nee	2019
Bestuurslid SWV	Bestuurslid Samenwerkingsverband Passend Onderwijs 23.03	Nee	2016
Bestuurslid SWV	Bestuurslid Samenwerkingsverband Passend Onderwijs 23.04	Nee	2016
Naam			
De heer M. Boer			
(Neven)functie	Naam organisatie	Bezoldiging	Aangetreden
Eigenaar	De Onderwijsadviseur - organisatieadviesbureau in het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs	Ja	2015
Voorzitter RvT	Voorzitter van de RvT van Scholengroep Hannah	Ja	2017
Lid remuneratiecie	Lid van de remuneratiecommissie van de RvT van Scholengroep Hannah	Ja	2018
Naam			
De heer G.A.F. Hoeksma			
(Neven)functie	Naam organisatie	Bezoldiging	Aangetreden
Financieel adviseur	Financieel adviseur gemeente Coevorden	Ja	2016
Vicevoorzitter RvT	Lid en vicevoorzitter van de RvT van Scholengroep Hannah	Ja	2016
Naam			
Mevrouw M.D. Huisman			
(Neven)functie	Naam organisatie	Bezoldiging	Aangetreden
Kandidaat-notaris	Kandidaat-notaris ondernemingsrecht bij Het Notarieel te Zwolle	Ja	2012
Lid RvT	Lid van de RvT van Scholengroep Hannah	Ja	2018
Naam			
De heer K.J. Noorman			
(Neven)functie	Naam organisatie	Bezoldiging	Aangetreden
Eigenaar	Nookap B.V. - organisatieadviesbureau in de publieke en private sector	Ja	2018
Lid RvT	Lid van de RvT van Scholengroep Hannah	Ja	2018
Lid remuneratiecie	Lid van de remuneratiecommissie van de RvT van Scholengroep Hannah	Ja	2018
Voorzitter RvT	Voorzitter RvT Timon Groep	Ja	2013
Voorzitter RvT	Voorzitter RvT Zorggroep Noordwest Veluwe	Ja	2019

BESTUURSVERSLAG

I. Identiteit Missie en Visie

Missie

Onze missie is: “Geloven in onderwijs”, het realiseren van herkenbaar, kwalitatief goed, gereformeerd primair onderwijs. We willen er zijn voor kinderen van christelijke ouders/opvoeders die hun kind een christelijke opvoeding willen geven en die zich kunnen vinden in het identiteitsdocument van Scholengroep Hannah.

In ons onderwijs gaat het om vorming. In de scholen van Scholengroep Hannah worden leerlingen gevormd tot verantwoordelijke burgers van de samenleving waarin we leven, maar ook tot burgers van Gods Koninkrijk. Kennis, opbrengsten en kwalificatie voor het vervolgonderwijs zijn onderdelen van Vorming. Maar het gaat bij Scholengroep Hannah om de hele mens en om een breed scala van talenten die ontwikkeld kunnen worden.

Identiteit

De kern: We willen er zijn voor de ander, voor leerlingen, hun ouders en voor onze collega's. Daarin volgen wij Jezus. De Bijbel, het evangelie van Jezus Christus, is daarbij voor ons inspiratie, bron en norm.

In onze benadering van de werkelijkheid geldt: *“Wij zijn realistisch, omdat we weet hebben van zonde en gebrokenheid. Tegelijk zijn we, in het licht van Christus verlossingswerk, vol hoop. Over de tastbare werkelijkheid kennen we een prachtig vergezicht: een vergezicht op het Koninkrijk van God dat komende is, maar ook al is. En vanwege het vertrouwen dat God het werk van Zijn handen nooit loslaat.*

Zo krijgt ons leven doel en betekenis. We weten we ons met elkaar verbonden als leerlingen ouders en de medewerkers. Wij oefenen in de stijl van het Koninkrijk. Daarin ligt een belangrijke basis voor het klimaat in de klas en het team. Wij laten ons daarbij in het onderwijs en in ons gedrag sturen door de volgende kernwaarden: liefde, vertrouwen, veilig, verantwoordelijk, aandacht, dankbaar.

Scholengroep Hannah heeft haar identiteit woorden gegeven in het identiteitsdocument: *Geloven in onderwijs*. Vanuit het besef van ons burgerschap van Gods Koninkrijk werken medewerkers, leerlingen en hun ouders, samen aan mooi onderwijs in de lokale school. Werkend in die concrete werkelijkheid oefenen zij in liefde voor God, voor onze naaste, voor de schepping en voor onszelf als mens.

God is daarbij de grond onder ons leven. Wij helpen leerlingen dat te ontdekken en vanuit dat besef te leven. Zo leren zij in vertrouwen Gods weg te volgen en zich in te zetten voor onze samenleving (Jeremia 29: 4-7).

Identiteit en onderwijs

Ouders, leerlingen en medewerkers delen met elkaar hun geloof in de God van de Bijbel en in Jezus Christus die leven geeft. Dat betekent dat leerlingen opgroeien in een coherent opvoedingsklimaat. Dat helpt hun een evenwichtig zelfbeeld op te bouwen. Ze weten wie ze zijn als mens en ze kunnen hun leven betekenis geven. Dat helpt hen om met vertrouwen de samenleving tegemoet te treden en in gesprek te gaan met anderen die anders leven en anders geloven. Maar gelijkgestemd zijn in een school heeft ook nadelen. Zo komen leerlingen minder snel in aanraking met leerlingen met andere achtergrond wat betreft geloof en cultuur. De scholen hebben vanwege deze gelijkgestemdheid een extra opdracht als het gaat om te leren hoe het in een samenleving met grote diversiteit toegaat. Kennismaken met de ander die anders in het leven staat is belangrijk. Tegelijk kan dit nadeel worden gerelativeerd omdat de school niet het monopoly heeft op leren en opvoeden en zelfs ouders hebben dat niet meer in deze multimediale samenleving. Leerlingen ontmoeten anderen in de straat, op de sportclub, in de media.

Medewerkers

Goed onderwijs komt alleen tot stand als leerkrachten en ondersteunend personeel en leidinggevend hun vak verstaan, gemotiveerd zijn en zo samenwerken dat alle expertise optimaal wordt benut in het belang van de leerling. Daarvoor is een goede en inhoudelijke samenwerking met ouders nodig. Als het gaat om het kennen van het kind hebben ouders en leerkrachten elkaar nodig. Immers ze beschikken elk slechts over een deel van de kennis van het kind: de ouder als ouder en de leerkracht als leerkracht. Alleen samen kunnen teamleden en ouders kwaliteit leveren en de school gezicht geven.

Ouders en leerlingen

Het onderwijs is bedoeld voor de kinderen van christelijke ouders/verzorgers die de opvoedingsidealen van de scholen van Scholengroep Hannah delen en die het identiteitsdocument van Hannah onderschrijven. Zij bevestigen dat met de ondertekening van de ouderverklaring. In de afgelopen jaren neemt de diversiteit op de Hannahscholen toe met leerlingen uit meer verschillende christelijke denominaties.

Met alle ouders worden toelatingsgesprekken gevoerd door de directies van de scholen. Daarin komt de onderwijskundige visie van de school aan de orde, evenals de identiteit van de school. Aandacht voor de leerling en de ouders is verankerd in de identiteit en de kernwaarden van de organisatie en de scholen. Er ligt een voornemen om in 2021 het leerlingentoelatingsbeleid te evalueren. Dit onderwerp is in 2020 blijven liggen omdat niet met een grotere groep kon worden vergaderd.

Realistisch inclusief

Het zogenoemde “realistisch inclusieve onderwijs” krijgt binnen de Oosthoek steeds vastere vormen. In de begroting van de scholen is ervoor gekozen om de zogenaamde ondersteuningsmiddelen die de scholen ter beschikking hebben om passend onderwijs handen en voeten te geven, een herkenbare plaats te geven. Door deze keuze is het aantoonbaar hoe de inspanningen worden geleverd in het kader van passend onderwijs. Er blijft helaas nog een beperkt aantal leerlingen over waarvoor de geboden ondersteuning en de voorhanden zijnde middelen, niet toereikend zijn. De Oosthoek heeft geen eigen school voor speciaal (basis) onderwijs, maar heeft binnen alle samenwerkingsverbanden goede afspraken om leerlingen die dat nodig hebben passend onderwijs te kunnen bieden.

De helft van de scholen bevindt zich in het gebied van Samenwerkingsverband Veld Vaart en Vecht. Daar valt op dat de scholen van Hannah relatief weinig leerlingen verwijzen. Maar of de organisatie de ambitie “realistisch inclusief” waarmaakt moet blijken uit een onderzoek dat begin 2020 is gestart en dat in 2021 resultaten zal leveren.

II. Bestuur & Management, Bestuurlijk model

Governance

Scholengroep Hannah kent *organieke scheiding tussen bestuur en toezicht*. De bestuurlijke verantwoordelijkheid ligt, behoudens enkele statutaire bevoegdheden van de Raad van Toezicht, bij het College van Bestuur. De Raad van Toezicht is onafhankelijk.

De leidende principes van *Policy Governance* (PG: Carver) zijn van kracht in de bestuurlijke verhoudingen tussen bestuur en raad van toezicht en tussen bestuur en directie. De kern van deze principes is dat de bevoegdheden van het College van Bestuur helder zijn afgebakend: in negatieve termen wordt beschreven welk gedrag of beleid het CvB moet vermijden. Wat resteert, is ruimte en verantwoordelijkheid. Daarnaast wordt het CvB aangesproken op de mate waarin de doelen voor het onderwijs zijn behaald.

- In het Handboek Governance I worden bevoegdheden en verantwoordelijkheden beschreven van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht.
- In het Handboek Governance II wordt de relatie, bevoegdheden en verantwoordelijkheden beschreven voor directeuren en bestuurder.

Scholengroep Hannah volgt de voor de sector geldende Code Goed Bestuur.

De *Raad van Toezicht* wordt benoemd door de ledenraad. De ledenraad telt idealiter 24 leden, telkens 2 uit het voedingsgebied van een school. De Raad was in 2020 niet volledig bezet omdat aftredende leden nog niet zijn opgevolgd en omdat de leden rond enkele scholen geen afvaardiging hebben kunnen kiezen bij gebrek aan kandidaten. De ledenraad heeft een doorslaggevende stem bij statutenwijzigingen en bij de koers van de organisatie op het punt van Identiteit. De jaarrekening wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Ledenraad. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur nemen deel aan de vergaderingen van de Ledenraad.

De *Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad* komt 8-10 maal per jaar bij elkaar, doorgaans met de bestuurder, soms ook met de Raad van Toezicht (2x per jaar) of met de MR van een school (elke vergaderavond met een andere MR). Het overleg met de bestuurder is constructief. De GMR wordt royaal voorzien van informatie uit de organisatie.

De *managementstructuur* functioneerde goed in 2020. Uitgangspunt is en blijft dat verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden belegd. Directeuren zijn - behoudens de altijd blijvende eindverantwoordelijkheid van de bestuurder - integraal verantwoordelijk voor hun school. De directeuren vormen samen het managementteam, dat wordt aangeduid met DO (directeurenoverleg). Het DO is verantwoordelijk voor de beleidsontwikkeling op basis van de gestelde kaders, waarvan het strategisch beleidsplan (SBP) er één is. Het SBP 2019-2023 is vol in uitvoering. Werkgroepen, die per beleidsdomein zijn samengesteld, bereiden voorstellen voor nieuw beleid voor op basis van het SBP. De gezamenlijke directeuren tonen daarbij teamvolwassenheid in het dragen van hun verantwoordelijkheden. Zij hebben besloten ook samen verantwoordelijkheid te willen dragen voor de kwaliteit van het onderwijs op alle scholen. Met het oog daarop worden leerbezoeken gebracht aan alle scholen en werd0 per 2020 ook een begin gemaakt met de uitvoering van audits op alle scholen. Nadruk van de Leerbezoeken ligt daarbij op onderlinge steun en het leren van elkaar. Bij de audits ligt het accent op het inzichtelijk maken van de onderwijskwaliteit van de school. Beide instrumenten dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Voor directeuren geldt dat ze de bestuurder “onverwijld” informeren als er sprake is van omstandigheden of incidenten die (de reputatie van) leerlingen of hun ouders, medewerkers of de school nadelig kunnen treffen.

Eind 2020 werd duidelijk dat op een van de scholen een vacature zal ontstaan door het vertrek van de directeur.

Zwaartepunten in de bestuurlijke activiteiten in 2020:

1. Dialoog met directeuren en andere medewerkers binnen de organisatie over (de definitie van) onderwijskwaliteit, verbetercultuur en andere belangrijke thema's, om zo ook zicht te krijgen op de mate waarin de doelen en de nagestreefde kwaliteit worden gerealiseerd en om waar dat nodig te adviseren, bij te sturen of in te grijpen: start met uitvoering van de audits, etc.
2. Dialoog met directeuren en stafmedewerkers om na te gaan of het afgesproken beleid wordt uitgevoerd en de ontwikkeling voortgang heeft.
3. Dialoog met externe partners, om eraan bij te dragen dat het onderwijs op de scholen relevant blijft; om af te stemmen met andere organisaties en instanties; om bij te dragen aan boven schoolse ontwikkelingen in samenwerkingsverbanden en gemeenten en andere verbanden.
4. Het geven van operationele sturing in het bijzonder m.b.t. identiteit, de ontwikkeling van de nieuwe huisstijl en PR.
5. Het versterken van de administratieve kolom waarvan zowel de GO|ON administratie als de eigen administratieve activiteiten deel uitmaken. De administratie leverde met enige regelmaat problemen op waardoor de accuraatheid te wensen overliet.

III. Strategisch beleid 2019-2023

Het strategisch beleid voor deze planperiode lijkt nog steeds actueel. Hoewel de coronacrisis ook laat zien dat de urgentie van zaken snel kan veranderen. De ontwikkeling van beleid kon in 2020 goede voortgang vinden.

Enkele belangrijke speerpunten uit het strategische beleid:

1. Verdere professionalisering en toerusting m.b.t. identiteit;
2. Burgerschap doordenken en verder brengen tot een samenhangend deel van het curriculum;
3. 'Onderwijskwaliteit' opnieuw definiëren binnen De Oosthoek;
4. Het evalueren van "Realistisch Inclusief" als insteek voor passend onderwijs;
5. Waar dat nodig is wordt de onderwijsvisie verder ontwikkeld en geborgd;
6. Scholen formuleren hun eigen ambities.

In totaal zijn er 18 speerpunten geformuleerd. De werkgroepen werken elk aan de uitvoering van het strategische beleid door voorstellen te ontwerpen voor nieuw beleid. Daarbij zijn de speerpunten uitgangspunt.

Maar ontwikkelingen leiden ook tot nieuwe urgenties en tot het leggen van nieuwe accenten. Een voorbeeld daarvan is het ziekteverzuim: toen bleek dat het ziekteverzuim stijgende was werd stevig ingezet op het onderzoeken ervan met het doel het verzuim omlaag te brengen.

Hoewel het werk goede voortgang had, ging er heel veel aandacht uit naar de gevolgen van de coronacrisis voor het onderwijs. Niet alleen vroeg de lockdown om een nieuwe aanpak (het afstandsonderwijs), het verzuim in verband met testen en quarantaine maakte dat voortdurend aandacht nodig was voor vervanging. De urgentie ervan leek de lange termijn belangen enigszins te relativeren.

IV. Bestuurlijke Accenten

Ook in 2020 heeft het College van Bestuur extra ingezet op de verbetering van het kwaliteitsbeleid, de onderwijskwaliteit en het zicht daarop. In dit proces bleek de waarde van de aanstelling van de kwaliteitsmedewerker. Zijn inzet versnelde processen en verhoogde de kwaliteit ervan.

- Het CvB participeerde in een visitatie van de PO-Raad bij een collega schoolbestuur: om ervaring op te doen en de blik te verscherpen;
- Het Handboek Kwaliteit voor Scholengroep Hannah kon worden vastgesteld. Daarin werd een nieuwe definitie opgenomen van onderwijskwaliteit.
- De eerste interne audit werden uitgevoerd.

Het onderzoek naar de vraag of Scholengroep Hannah de pretenties m.b.t. Realistisch Inclusief onderwijs waar maakt. Dat onderzoek is ver gevorderd en zal naar verwachting in 2021 worden opgeleverd. Ook zijn we benieuwd hoe leerkrachten en andere medewerkers de resultaten beoordelen.

Op organisatieniveau werd veel aandacht gegeven aan de formulering van het DNA, het wezen van de organisatie, in voorbereiding op de totstandkoming van een nieuwe huisstijl. Daaraan verbonden was de ontwikkeling van nieuwe websites voor alle scholen, die in maart 2020 online gaan.

V. Onderwijs en onderwijskwaliteit

Onderwijsvisie

Elders kwam het onderwerp onderwijskwaliteit ook al aan de orde. In de afgelopen jaren bleek er behoefte om de visie op onderwijskwaliteit aan te scherpen.

In de onderwijsvisie van Scholengroep Hannah staat een aantal begrippen centraal: Handelingsgericht en opbrengstgericht werken en Leren van elkaar (PLG). Het onderwijs is gericht op de hele mens: (zelf) kennis, sociale vaardigheden, verantwoordelijk burgerschap, beleving van kunst en cultuur, staan naast elkaar. Vorming van leerlingen betekent voorbereiding op het leven.

Het onderwijs op de scholen is gericht op de hele mens. In het onderwijsbeleid is er veel aandacht voor opbrengsten en voor de basisvakken rekenen en taal. En in een kennissamenleving zijn rekenen en taal belangrijk vaardigheden. Als leerlingen deze vakken onvoldoende beheersten heeft dat gevolgen voor het vervolgonderwijs en voor hun positie op de arbeidsmarkt. Het gevaar is echter dat er pedagogische leegte ontstaat als kaarten op de basisvakken worden gezet. In dat geval krijgt de vorming van de andere aspecten van het menszijn te weinig aandacht. In het beleid van Scholengroep Hannah wordt goede aandacht gegeven aan de basisvakken. Dat wordt met het onderwijs- en inspectiebeleid ook afgedwongen.

Tegelijkertijd werken we met leerlingen aan hun persoonlijkheidsvorming. Want de mens is een veelzijdige schepping. En scholen hebben de hele mens op het oog.

Doelen of Beoogde opbrengsten

Alle doelen, beoogde opbrengsten van het onderwijs, gaan over de leerling. De rest is middel:

Vorming kwalificatie, tevredenheid

1. Leerlingen weten wie God voor hen wil zijn; ze hebben geleerd dat ze God kunnen vertrouwen en dat ze door Christus mogen leven van Genade en dat de Geest hun leven willen vullen en vernieuwen.
2. Leerlingen kennen zichzelf en aanvaarden zichzelf in al hun eigenheid. Ze reflecteren op hun eigen handelen en ze kennen hun mooie en zwakke kanten.
3. Leerlingen zoeken het goede voor de ander.
4. Leerlingen presenteren zich met vertrouwen in de samenleving. Ze doen dat op basis van een realistisch beeld van de samenleving.
5. Leerlingen hebben oog voor de veelkleurigheid van Gods schepping; ze doen hun best de natuur te beschermen.
6. Leerlingen gaan goed voorbereid naar het voortgezet onderwijs: met voldoende kennis, zelfstandigheid en eigenaarschap.
7. Leerlingen kijken aan het einde van groep 8 met plezier en tevredenheid terug op hun schooltijd.

Onderwijskwaliteit

Alle scholen van Scholengroep Hannah beschikken over het basisarrangement van de onderwijsinspectie. Maar op elke school wordt dagelijks gewerkt aan goede kwaliteit. Onderwijskwaliteit is immers geen blijvende verworvenheid. *Integendeel, kwaliteit moeten dagelijks worden gerealiseerd in de handelingen van teamleden en leidinggevenden.* Dat vraagt om gerichte ambitie van elk van de teamleden en om goede samenwerking op basis van een gezamenlijke opvatting over goed onderwijs.

Om de kwaliteit te versterken werden in 2020 diverse instrumenten ingezet.

1. Op elke school is er voortdurend aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs, op basis van *beschikbare data*. Daarbij kunnen de opbrengsten van taal en rekenen goed in kaart worden gebracht. De expliciete aandacht van de inspectie stimuleert hiertoe. Dit brengt het risico met zich mee dat het onderwijs eenzijdig op de zaakvakken wordt gericht. Immers alle andere domeinen zijn moeilijker meetbaar. Toch proberen we ook zicht te houden op minder meetbare elementen als bv. veiligheidsbeleving en sociale ontwikkeling. Maar misschien zijn de mooiste dingen in het leven wel het moeilijkst meetbaar: hoe meet je geluk, verdriet, het goede leven, enthousiasme, gedrevenheid, volharding, etc. Vorming vereist daarom vooral visie op de mens en op de waarde der dingen, op het goede leven.
2. De Kwaliteit wordt ook regelmatig gemeten met behulp van de zgn. “kaarten van Bos”. Daarmee wordt bv. tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers gevraagd t.a.v. allerlei aspecten van het onderwijs en de school. Ook de beleving van de veiligheid op school bij leerlingen en hun ouders en medewerkers is jaarlijks voorwerp van onderzoek.
3. Verder dragen Leerbezoeken en Audits bij aan het bewustzijn van kwaliteit.

Ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

In 2020 zijn er geen ontwikkelingen geweest met betrekking tot internationalisering. Voor 2021 worden op dit vlak ook geen activiteiten of ontwikkelingen verwacht.

Opbrengsten

De opbrengsten van rekenen en taal, worden met regelmaat gemeten. In 2020 was er geen sprake van een eindtoets. In het nieuwe resultatenmodel blijken 2 scholen niet te voldoen aan de norm van voldoende opbrengsten. Dat heeft geleid tot gericht acties in beiden scholen.

Maar bestuur en management van Scholengroep Hannah hechten aan goede opbrengsten. Immers de mate waarin leerlingen deze vakken beheerst bepaald mede hun succes in het vervolgonderwijs. En het leven in een kennismaatschappij maakt dat kennis ertoe doet. Er wordt een blijvende inspanning geleverd om het onderwijs, ook als het om opbrengsten gaat, te versterken.

Veiligheid

Veiligheid is een van de kernwaarden van Scholengroep Hannah. De veiligheidsmonitor die elk jaar in november wordt afgenomen is levert doorgaans de verwachte uitslag op. Het bestuur neemt enkele weken na de uitslag contact op met directeuren als daartoe aanleiding bestaat. In de gesprekken die volgen wordt antwoord gezocht op de vragen: 1. Wat is de onderliggende oorzaak voor de beleving van onveiligheid en 2. Met wie wordt hierover vervolgens overleg of gesprek gevoerd en 3. tot welke maatregelen leiden de bevindingen.

VI. Formatie en Personeel

De leerlingentelling op 1 oktober bepaalt hoeveel formatieruimte er beschikbaar is voor Hannah. Binnen Hannah is er nog steeds sprake van een daling van het aantal leerlingen en dat vraagt om een goede bewaking van de personeelsformatie, ook in tijden van tekorten. De leerlingenprognoses worden door de scholen aangeleverd als basis voor de begrotingsgesprekken. In onderstaande tabel zijn de prognoses weergegeven voor de komende jaren. Wij verwachten de komende jaren een daling van het leerlingenaantal tot 1.669 in 2023. Dit heeft gevolgen voor de personele bezetting waar wij in 2020 al deels op hebben geanticipeerd.

Teldatum	01-10-2020	01-10-2021	01-10-2022	01-10-2023
4-7 jaar	844	848	831	830
Vanaf 8 jaar	876	853	847	839
Totaal	1.720	1.701	1.678	1.669

In 2020 had Hannah niet te maken met een lerarentekort. De vacatures konden worden ingevuld. Vervanging bij ziekte en/of onverwachte afwezigheid geeft wel problemen, maar de in 2019 ingezette wijziging van de vervangingspool gaf wel verbetering waardoor kortdurende/incidentele vervanging relatief snel opgelost kon worden. Er is in 2020 wel een toename geweest in de inzet van C-schillers. Deels omdat de vaste medewerkers uit de A-schil voor het jaar 2020-2021 veelal in de formatie zijn geplaatst en er zodanige langdurige uitval was. Daarnaast is er ook een wettelijke verruiming voor inval wegens ziekte waardoor Hannah ook makkelijker een C-schiller alleen voor ziektevervanging kan benoemen.

Een deel van het budget is bovenschools beschikbaar, met het oog op de langdurige vervangingen. De kortdurende vervangingen, tot drie weken, worden door een directeur zelf opgelost met de middelen en het personeel die hij hiervoor heeft ingezet. De zgn. werkdrummiddelen kunnen hierbij ook worden ingezet. Al met al vraagt het vervangingsvraagstuk om veel creativiteit van de directeur. Deze nieuwe lijn is per september 2019 ingevoerd en zal in de loop van 2020 worden geëvalueerd en indien nodig worden bijgesteld.

Covid-19

De Covid-19 pandemie heeft in 2020 invloed gehad op veel processen en hebben cijfers 'gekleurd'. Bij de sluiting van de scholen is er bijvoorbeeld minder inzet geweest van vervangers, maar is re-integratie van langdurig zieken vertraagd. Vanaf de zomer 2020 is er in toenemende mate afwezigheid geweest wegens quarantaine terwijl de scholen open waren, waardoor er weer vervangingsbehoefte was. Ook zijn eind 2020 meerdere uitgestelde medische behandelingen uitgevoerd, waardoor er in november/december een toenemende vraag was aan vervanging.

Er zijn enkele medewerkers die al dan niet tijdelijk wegens het vallen in een risicogroep (of een naaste) niet werkzaam zijn op de scholen en/of buiten schooltijden.

De overheid heeft in het najaar 2020 extra budget beschikbaar gesteld om de achterstanden wegens de pandemie aan te pakken. Diverse medewerkers hebben hiervoor een tijdelijke uitbreiding gehad om de achterstanden aan te pakken. In 2021 wordt er nieuwe subsidie beschikbaar gesteld.

Er is veel flexibiliteit en extra inzet gevraagd van het personeel door snel te schakelen om digitaal onderwijs aan te kunnen bieden en daarnaast het inregelen van noodopvang en indien van toepassing ook als ouder zelf thuis les te geven.

Arbeidsvoorwaarden

In de nieuwe CAO 2019-2020 zijn verschillende wijzigingen die hebben geleid tot onder andere nieuw beleid/regelingen. Denk hierbij aan het bijgestelde beleid 'functiehuis' met onder andere nieuwe inschaling voor directeuren. In 2021 zullen nog enkele zaken herschreven worden vanwege CAO-wijzigingen. Zo lang nieuw beleid nog niet is vastgesteld geldt nog het huidige vastgestelde beleid welke is gebaseerd op een eerdere CAO (bijv. Van toepassing bij beleid 'startende leerkrachten').

Deskundigheidsbevordering

Binnen Hannah wordt gewerkt aan professionalisering van alle personeelsleden. Via ontwikkelgesprekken wordt iedereen gemotiveerd om zich blijvend te professionaliseren. Naast de mogelijkheden vanuit de lerarenbeurs zijn er ook in toenemende mate opleidingen gestart om al bestaande kennis te verzilveren en/of employability van medewerkers te versterken, waaronder diverse onderwijsassistenten die een opleiding naar leerkrachtondersteuner hebben gevolgd. In 2020 is het professionaliseringsbeleid vastgesteld en geïmplementeerd.

Wij kennen voor de starters een opbouw in coaching. Starters krijgen ook extra modules aangeboden vanuit de Scope Academie. De Scope Academie maakt onderdeel uit van Scope, het consortium waarbinnen Opleiden in de School vorm wordt gegeven. Helaas is wegens de corona-pandemie veel scholing in 2020 via Scope komen te vervallen.

Arbodienst & ziekteverzuim

Directeuren zijn verantwoordelijk voor het verzuim op hun school en het bijhouden van verzuimdossiers. De verzuimconsultant van Perspectief bewaakt de dossiervorming en neemt contact op met de school op het moment dat iemand twee weken ziekgemeld staat. Er is nauw overleg met betrokken directeuren en HR-adviseurs om zo de verzuimbegeleiding zo optimaal te laten verlopen. Dit is in 2020 gecontinueerd. Het verzuimpercentage in 2020 was 6,8% In 2019 was dit 5,11% en in 2018 was dit 4,26%. Er is dus sprake van een stijging van het verzuimpercentage, waarbij het voornamelijk gaat om langdurig verzuim.

Vanwege deze stijging is in het najaar 2019 gestart met extra interventies om het verzuim terug te dringen. Hierbij moet worden gedacht aan een bewustwording-sessie in het directieoverleg, preventiever inzetten op coaching. Daarnaast wordt er zo vroeg mogelijk in kaart gebracht of verwacht herstel ook duurzaam zal zijn voor tijdige tweede spoortrajecten. In 2020 was de bedoeling om dit verder uit te werken met onder andere Plan V, maar dit is wegens covid-19 vertraagd.

In het jaar 2020 is er meerdere keren gewisseld met de verzuimconsultant van de Arbodienst. Vanaf de zomer 2020 is er een nieuwe vaste consultant aangesteld. Er is in het najaar 2020 een kennismaking binnen het directieoverleg geweest, waarbij diverse werkafspraken zijn gemaakt. Daarnaast is er weer gestart met het voeren van Sociaal Medische Overleggen (SMO's) tussen de directeur, verzuimconsultant en de HR adviseur.

In het jaar 2020 was er afwezigheid en uitval wegens covid-19. Wanneer medewerkers in quarantaine moesten, maar er geen sprake was van ziekte, werd dit apart genoteerd. En dit wordt in 2021 gecontinueerd, voor zover er afwezigheid is wegens corona. Op die manier wordt het verzuimcijfer niet 'vervuild' door corona-afwezigheid. Er zijn enkele medewerkers (geweest) die wegens risico voor henzelf of hun naaste (tijdelijk) niet werkzaam konden zijn op de scholen. Deze medewerkers probeerden indien mogelijk hun werkzaamheden vanuit huis te doen of op momenten dat er geen contacten waren. We hopen zo de vervangingsvraag voor specifiek covid-19 zoveel mogelijk in beeld te krijgen.

Plan V

Eind 2019 is aangegeven dat er diverse interventies gestart zouden worden om onder andere de verzuimcijfers te reduceren. Een interventie was Plan V, maar is wegens covid-19 pas na de zomer 2020 daadwerkelijk gestart. Plan V is een programma welke deels wordt gefinancierd middels subsidies om organisaties te ondersteunen in het verbeteren van onder andere Verzuim en Vitaliteit. Concreet betekent dit dat er middelen beschikbaar zijn zodat adviseurs van het Participatiefonds organisaties kunnen ondersteunen. In het najaar is door betreffende medewerkers een onderzoek gehouden naar Verzuim, Vitaliteit en Duurzame Inzetbaarheid binnen Hannah. In december is een analyserapport gepresenteerd in het directieoverleg en in januari 2021 zal de interne projectgroep een concept Plan van Aanpak voor naar verwachting de periode 2021-2022 opstellen.

Werkgroep HR en personeelsbeleid.

Hannah heeft een strategisch beleidsplan opgesteld voor 2019-2023 en er is ook een hoofdstuk: Personeel en Organisatie opgenomen. Jaarlijks wordt door de bestuurder en de directeuren bepaald wat de speerpunten zijn voor een kalenderjaar. De doelen uit dit hoofdstuk in combinatie met de jaarlijkse speerpunten bepalen voor een groot deel de inhoud van de jaarplannen voor de afdeling HR. De jaarplanning wordt in de werkgroep HR (HR adviseurs, een directeur en locatieleider) opgesteld en is inzichtelijk en bespreekbaar in directie overleggen. Hieronder volgt een korte samenvatting van de resultaten 2020 en plannen voor 2021.

In 2020 zijn de volgende thema's opgepakt:

- Functiehuis n.a.v. wijziging CAO;
- Analyse Plan V;
- Bijgesteld taakbeleid;
- Bijgesteld beleid gesprekkencyclus;
- Verder ontwikkelen van personeelsprocessen via Insite;
- Invoeren menukaart gebaseerd op uitkomsten vitaliteitsscan Loyalis;
- Omscholing onderwijsassistenten naar leerkrachtondersteuners;
- Arbo managementsysteem opstellen;
- Regeling (aanvullend) geboorteverlof;
- Vaststellen professionaliseringsbeleid;
- Routekaart naar formatie.

De volgende onderwerpen staan in 2021 op de agenda:

- Plan V;
 - Inclusief verzuimbeleid herijken;
- Werving en Selectiebeleid;
- Evaluatie, bijstellen en verder uitbreiden mobiliteitsbeleid (event. Gekoppeld aan Plan V);
- Professionalisering nog verder uitwerken maar dan meer gericht vanuit kwaliteiten/talenten en in relatie tot het vervallen van het bekwaamheidsdossier in de CAO;
- Wijzigingen regelingen n.a.v. CAO:
 - Verhuiskostenregeling;
 - Evalueren en aanpassen beleid startende leerkrachten;
- Functiehuis:
 - Laatste solo OOP (onderwijs ondersteunde functie primair) functies waaronder locatietoecoördinator, medewerker huisvesting, schoolopleider;
- Arbomanagementsysteem invoeren en een nieuwe Hannah brede RI&E;
- Formatie, waaronder ook wijziging begrotingssystematiek en relatie krimp/overhead (samen met werkgroep financiën);
- Vervangingsbeleid vaststellen (met nieuwe werkwijze erin en gevolgen voor poolbeheerder);
- Demotiebeleid ontwikkelen (eventueel onderdeel van Plan V).

VII. Communicatie en samenwerking

Communicatie is onontbeerlijk en complex tegelijk. Communicatie vormt een belangrijke basis voor samenwerking. En zonder samenwerking kan een professional in een complexe omgeving niet tot optimale prestaties komen. Op alle niveaus in het onderwijs wordt samengewerkt. De noodzakelijke communicatie heeft over het algemeen op informele wijze plaats - veel meer dan we ons realiseren. Maar er zijn ook talloze formele momenten waarop samenwerkingspartners elkaar ontmoeten. Voor Scholengroep Hannah zijn dit de meest in het oog springende vormen en - momenten van overleg en dialoog.

Binnen elke school is er met regelmaat overleg: in het managementteam, in het schoolteam, in taak- of sprintgroepen, in boven-, midden- of onderbouw. Elke school organiseert dit op eigen wijze, ook al naar gelang de omvang en organisatie van de school. Directeuren en leerkrachten hebben regelmatig informele en meerderen malen per jaar formele contacten met ouders. Op ouderavonden, koffieochtenden, tienminuten-gesprekken en huisbezoeken (op enkele scholen). De informele momenten zijn vele: vaak bij het brengen en halen van de kinderen door hun ouders.

Directeuren dragen zorg voor contacten met relevante partners in de omgeving van de school, zoals bijvoorbeeld in met collega's van scholen in de directe omgeving en met directeuren van de scholen en de gemeente in het Lokaal Educatief Overleg. Binnen deze verhoudingen is er bv. aandacht voor de relatie tussen onderwijs en jeugdzorg.

Intern begeleiders ontmoeten elkaar in het zgn. IB-overleg van Scholengroep Hannah. IB-ers ontmoeten daarnaast ook IB-ers van omliggende schoolorganisaties.

Directeuren ontmoeten elkaar in de werkgroepen en in het directeurenoverleg. Een van de directeuren fungeert daar als voorzitter. De voorzitter is ook plaatsvervangend bestuurder. De Regiegroep is verantwoordelijk voor de planning en agendering van de directeurenvergaderingen.

De stafleden hebben onregelmatig overleg over wat meer algemene thema's. De dagelijkse afstemming heeft op heel directe en informele wijze plaats, bij de koffie, staande in de deur en zittend op de rand van het bureau. De lijnen zijn kort. Stafleden, bv. medewerkers P&O en de controller, zoeken regelmatig contact met elkaar en met collega's van andere schoolbesturen. Dit helpt hen om de blik te verbreden en te leren van collega's. Het overleg van controller en medewerkers P&O is met regelmaat nodig om te komen tot afstemming van personele en formatieve vraagstukken en de financiële consequenties ervan.

De organisatie werkt samen met andere schoolbesturen, in diverse externe verbanden:

Scholengroep Hannah werkt met *Florion en Greijdanus samen in GO|ON (gereformeerd onderwijs oost Nederland)*. Deze samenwerking komt voort uit het feit dat deze organisaties vergelijkbare onderwijsidealen hebben. Onderwijs op een expliciet christelijke basis is wat deze organisaties met elkaar verbindt. De partners streven er naar in het oosten van het land een herkenbare onderwijsketen te vormen waarbinnen de doorlopende lijnen worden geoptimaliseerd. Op die manier wordt getracht het "ononderbroken" echt waar te maken. Daarnaast willen de scholen van de partners samen een herkenbaar "merk" vormen, zodat ouders en leerlingen weten waar de scholen voor staan. De organisaties voeren daarnaast een gezamenlijke financiële- en personele administratie. In de vier regio's Zwolle, Hardenberg, Meppel en Enschede wordt door het PO en VO samengewerkt aan versterking van de doorlopende lijnen op pedagogisch- en didactisch terrein. 80% van de leerlingen van de scholen van De Oosthoek ontvangt vervolgonderwijs bij Greijdanus. Ook daarom zijn beide organisaties belangrijk voor elkaar.

Scholengroep Hannah maakt onderdeel uit van 4 *Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs*. In drie van de vier verbanden is het College van Bestuur lid van het bestuur van het Samenwerkingsverband. Het bestuur acht deze samenwerkingsverbanden belangrijk om samen te komen tot een dekkend netwerk van voorzieningen. Immers alleen dan kan voor elke leerling een passende plaats worden geboden.

Scholengroep Hannah vormt met 15 andere christelijke schoolbesturen en met Hogeschool Viaa Het *Scope, een consortium voor het Opleiden in de school*. Het College van bestuur van Scholengroep Hannah droeg daarbij in de afgelopen jaren medeverantwoordelijkheid voor de koers van Scope, door te participeren in de Stuurgroep van het consortium. Het bestuur hecht aan deze samenwerking omdat de dagelijkse interactie van en met studenten nieuwe impulsen in de school brengt en omdat de scholen op deze manier belangrijk kunnen bijdragen aan de vorming van een nieuwe generatie leerkrachten.

Nationaal werkt Scholengroep Hannah samen met besturen van andere gereformeerde, evangelische en protestantschristelijke schoolbesturen in het *LVGS en in Verus*. Daarnaast is Scholengroep Hannah lid van de PO-raad. Het College van Bestuur bezoekt doorgaans de Ledenvergaderingen. Het LVGS werd eind 2020 formeel opgeheven. De leden ervan participeren al jaren ook in Verus, de organisatie voor het Katholieke en Christelijke onderwijs. De leden willen met andere leden van Verus een eigen beweging vormen ter versterking van het expliciet christelijk onderwijs in Nederland.

Het bestuur van Scholengroep Hannah maakte in 2020 gebruik van het *Netwerk Bestuurlijke Visitatie* van de PO-raad: dit met het oog op de voorbereiding van een bestuurlijke visitatie door de PO-raad aan het bestuur van Scholengroep Hannah. Ook de kwaliteitsmedewerker volgde een scholing op het punt van visitatie. Bestuurder nam ook deel aan een visitatie door de PO-raad bij een collega schoolbestuur.

Scholengroep Hannah heeft scholen in 7 gemeenten. Dat levert door het jaar heen een veelvoud aan vergaderingen op. Niet in alle gemeenten is er sprake van een intensieve afstemming van schoolbesturen onderling en met de gemeente. In Enschede, Hardenberg en Emmen is de intensiteit van het overleg groter dan in de andere gemeenten. Daarbij gaat het over de relatie PO-VO, over het Integraal Huisvesting Plan (IHP), over de Voor en Vroegschoolse Educatie (VVE) en over kinderopvang. In elke gemeente heeft af en toe Op Overeenstemming Gericht Overleg (OOGO) plaats. Het bestuur participeerde actief in het gemeentelijke overleg.

Het bestuur heeft te maken met 4 samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs, 7 gemeenten. Dat leidt regelmatig tot dubbele agenda's waarbij keuzes gemaakt moeten worden en prioriteiten moeten worden gesteld.

VIII. Jaarverslag ICT 2020

Inleiding

Jaarlijks blikken we als onderwijskundig ICT'ers terug op het afgelopen jaar op het gebied van ICT binnen scholengroep Hannah. Wat heeft de revue gepasseerd? Welk onderdeel is afgerond, waar moeten we nog - verder - mee aan de slag?

Als basis voor dit jaarverslag worden de vier aandachtsgebieden van het Vier in balans-model (Kennisset) gehanteerd als leidraad: visie, deskundigheid, inhoud en toepassingen en infrastructuur.

Terugblik

2020 staat in het teken van het coronatijdperk. Met als gevolg dat het online werken een enorme vlucht heeft genomen. Leerkrachten en leerlingen werden min of meer gedwongen om in korte tijd enorme stappen te zetten in het online werken. Bij het massale online thuiswerken werd ook soms het plafond bereikt, zoals onbereikbare platformen en overbelasting van servers. Dit heeft voor frustratiemomenten gezorgd. Ook moesten er diverse en snelle keuzes worden gemaakt: Hoe geef je het onderwijs aan je leerlingen vorm? Zorg je voor een papieren thuiswerkpakket of werken leerlingen met onlineverwerkingsprogramma's? Of kies je voor een combinatie van beiden. Neem je instructiefilmpjes op of leg je de lesstof 'live' uit tijdens een meeting? Hoe zorg je voor voldoende differentiatie? Heb ik mijn leerling nog wel in beeld, letterlijk en figuurlijk? Kortom, een zeer uitdagende klus voor de leerkrachten. Daarbij geven ouders aan dat ze een helder lesprogramma en contact met de leraar als een belangrijk houvast ervaren in de ondersteuning van hun kind. Leerlingen kunnen pas goed met hun schoolwerk bezig zijn als ze weten wat er van hen verwacht wordt en ze goede ondersteuning krijgen (Kennisset, 2021). Een voorwaarde om lesstof thuis digitaal te kunnen verwerken, is dat leerlingen de beschikking hebben over een device. Veel Hannah scholen hebben in een snel tempo deze hulpmiddelen - waar nodig - beschikbaar gesteld voor thuisgebruik (inclusief een bruikleenovereenkomst).

Doordat de technologie zich continue ontwikkelt, zijn mogelijkheden die we in kunnen zetten ongekend. We worden overladen met tips en materialen ter ondersteuning van ons onderwijs. Maar de enorme hoeveelheid aanbod en mogelijkheden, betekent niet dat we alles automatisch moeten doen. Onze onderwijskundige visie en waarden staan altijd bovenaan. Het is daarom van groot belang een goede balans te vinden in de momenten met en zonder media en de wijze waarop we ze gebruiken.

De ervaring die we hebben opgedaan in het online lesgeven, kan dienen als bagage voor de toekomst. Een leerling die door ziekte langere tijd niet fysiek op school aanwezig kan zijn, kan op afstand les krijgen van elke leerkracht (we hebben immers allemaal ervaring opgedaan). Daarnaast reizen er vragen op waarover we in de toekomst nadenken: moet een leerkracht altijd fysiek aanwezig zijn voor een instructie? Is het schoolgebouw ingericht op deze nieuwe manieren van leren? En hoe kun je een instructiemoment zo efficiënt mogelijk maken?

In 2020 zijn we op het gebied van ICT met name actief geweest met onderstaande speerpunten.

Aandachtsgebied	Speerpunt	Afgerond?
Visie		
	Digitale geletterdheid; beleidsplan opstellen, toewerken naar concrete invullingen, die de scholen kunnen gebruiken en/of aanvullen (i.s.m. Florion)	Eerste stappen zijn gezet, vervolg in 2021
	Protocol internetveiligheid aanscherpen	✓
Deskundigheid		
	Afronden teamtraining Office 365	✓
	Webmastertraining	✓
Inhoud en toepassingen		
	Website vullen/trainingen/lancering	✓
Infrastructuur		
	Intranet vullen en gebruiken	✓ Lay-out heeft nog aandacht nodig
	Hardware Vervangingsronde	✓

Visie

De opvatting over kwalitatief goed en doelmatig onderwijs en de plaats die ICT daarbij inneemt

Digitale geletterdheid

Digitaal geletterd ben je, als je de vier basisvaardigheden beheerst:

- ICT-basisvaardigheden
- Computational thinking
- Informatievaardigheden
- Mediawijsheid

Het gaat om vaardigheden waarbij we verantwoord en kritisch omgaan met ICT en media. We realiseren ons dat de impact van ICT op geletterdheid in de 21e eeuw groot is.

Visie ICT - Hannah scholen

Onze digitale maatschappij vraagt om toepassing van ICT in het onderwijs, kinderen komen veel in aanraking met allerlei vormen van technologie. ICT neemt daarom een belangrijke plek in binnen scholengroep Hannah. we willen onze leerlingen digitaal vaardig maken.

We hebben de eerste stappen gezet met het opstellen van een beleidsplan. Het doel is om met elkaar grip te krijgen op dit grote thema. Op schoolniveau willen we in kaart brengen wat de huidige stand van zaken is, en speerpunten per school opstellen. We werken aan digitale geletterdheid vanuit een gezamenlijk gedragen visie. Onze missie is dat alle leerlingen van de Hannah scholen digitaal geletterd instromen in het voortgezet onderwijs. Door de coronacrisis heeft dit thema vertraging opgelopen; brainstormsessies komen het best tot hun recht als je elkaar fysiek kunt ontmoeten. Een aantal meetings zijn verschoven en ook in 2021 gaan we dit onderwerp verder vormgeven.

Internetveiligheid

Het 'handboek IBP' bevat 2 documenten over internetveiligheid: 'protocol internet' en 'protocol social media'. Beide documenten waren verouderd en zijn samengevoegd in 1 protocol: 'protocol internetveiligheid'.

Deskundigheid

De benodigde competenties van medewerkers om ICT goed in te zetten.

Afronden teamtraining Office 365

Alle Hannah scholen hebben een Office 365 training ontvangen van de onderwijskundig ICT'ers, waarin de onderdelen OneDrive en SharePoint uitvoerig aan bod zijn gekomen. De vaardigheid om te kunnen werken in Office 365 is een voorwaarde voor het werken bij 'zorgeloos in de cloud'.

Missie ICT - Hannah scholen

Leerlingen van scholengroep
Hannah zijn digitaal geletterd!

Webmastertraining

Elke school heeft tenminste 1 webmaster die de schoolwebsite up-to-date houdt. Direct ICT heeft een training verzorgd over het werken in WordPress. Zie 'inhoud en toepassingen' voor verdere informatie over de websites.

Inhoud en toepassingen

De informatie, educatieve content en software die gebruikt worden.

Nieuwe websites

In 2020 zijn er 13 nieuwe websites gelanceerd: 1 van het bestuurskantoor en 12 van de Hannah scholen. Ze zijn gemaakt met WordPress en hebben allemaal een herkenbare lay-out. De website is ons uithangbord. Actuele en goede informatie maakt een website aantrekkelijk voor bezoekers. Om te waarborgen dat de websites binnen scholengroep Hannah zo up-to-date mogelijk blijven, is er een checklist opgesteld. Per maand wordt aangegeven welke actie er ondernomen moet worden om de website te optimaliseren. 2 Keer per jaar worden alle websites gecheckt door de onderwijskundig ICT'ers om de actualisatie van de websites te borgen.

Naamswijziging en nieuwe e-mailadressen

De organisatie heeft in april 2020 een naamsverandering ondergaan. VGPO de Oosthoek heeft nu de naam Scholengroep Hannah. Deze naamsverandering had ook impact op alle e-mailadressen van alle medewerkers met een account binnen Office365. De Rolfgroep heeft de organisatie goede ondersteuning verleend bij het overzetten van alle Office 365 accounts waarbij het alias ...@vgpodeoosthoek.nl omgezet werd naar ...@hannahscholen.nl. Elk account heeft nu het oude alias (vgpodeoosthoek.nl) gekoppeld aan het nieuwe account om een soepele overgang te kunnen realiseren voor de gebruikers. In juni 2021 wordt het oude alias verwijderd. Medewerkers moeten er alert op zijn om hun oude account zoveel mogelijk te wijzigen bij bestaande systemen. In Parnassys zijn alle accounts handmatig gewijzigd door de bovenschoolse medewerkers.

Infrastructuur

De beschikbaarheid en kwaliteit van hardware, netwerken en connectiviteit binnen het onderwijs.

Intranet

Er is een intranet opgezet (een openbare Groep) die voor alle medewerkers van scholengroep Hannah te benaderen is. De lay-out van dit intranet heeft nog wel aandacht nodig. Dit wordt in 2021 opgepakt, waarbij er in SharePoint een nieuw intranet wordt opgezet.

Hardware

In 2020 is de hoogstnoodzakelijke hardware vervangen op de diverse scholen. Door bezuinigingen kon niet elk afgeschreven apparaat vervangen worden. De afgelopen jaren werd de hardware vervanging bovenschools geregeld. Het bovenschoolse ICT budget wordt in 2021 weer teruggebracht naar de scholen.

Speerpunten 2021

Aandachtsgebied	Speerpunt	Tijdsplanning
Visie		
	Digitale geletterdheid; Speerpunten per school opstellen	2021
Deskundigheid		
	Cloudwerken - Zorgeloos in de cloud	Januari - juli 2021
Inhoud en toepassingen		
	Meekijkfunctie ZC op alle scholen activeren	Maart 2021
Infrastructuur		
	Servers vervangen (overstap naar 'zorgeloos in de cloud')	Voorjaar 2021
	Hardware vervangen (devices die niet draaien in het concept ZIDC)	2021

IX. Huisvesting in 2020

Nieuwbouw

Goede huisvesting is een belangrijke randvoorwaarde voor goed onderwijs. Van de 12 schoolgebouwen zijn 2 er ronduit slecht aan toe: GBS Guide de Bres in Ommen en GBS Albertus Risaeus in Hardenberg. Voor beide scholen werd in 2020 gewerkt aan nieuwbouw. In Ommen fungeert Scholengroep Hannah als Bouwheer. In Hardenberg is de organisatie voor het openbaar onderwijs Arcade, Bouwheer. In Ommen gaat het om een *Kindplein West*, een gebouw voor 3 scholen en een organisatie voor kinderopvang. Het proces is daar in 2020 zover gevorderd dat de feitelijke bouw kon worden gestart. Naar verwachting kunnen de scholen medio 2022 hun intrek nemen in het nieuwe gebouw. In Hardenberg wordt in de wijk Baalder gebouwd voor 2 scholen en kinderopvang. Daar bevindt de bouw zich in het stadium van ontwerp.

Renovatie

In 2020 werd op 2 scholen een proces van renovatie gestart. De renovatie van GBS Casper Diemer in Bergentheim kon in het boekjaar worden afgerond. De renovatie van GBS De Regenboog in Mariënberg was ultimo 2020 nog in volle gang.

Onderhoud

Aan de overige scholen werd het nodige onderhoud gepleegd. Het ging daarbij om het leggen van nieuwe vloerbedekking, vervaging van hout door Trespa, reparatie of vervanging van installaties, schilderwerk, aanpassingen aan het plein, voegwerk etc. Deze gebouwen zijn op zich van goede kwaliteit.

Hieronder volgen enkele meer opvallende verbeteringen op Oosthoekscholen in 2019. Daarnaast werd ook kleiner onderhoud uitgevoerd of werden kleinere verbeteringen gerealiseerd.

Duurzaamheid

In 2019 werd gestart met een project om alle schoolgebouwen duurzamer te maken. In 2020 werd dit project voortgezet door in verschillende scholen led verlichting aan te brengen.

X. Financiën

De financiën van de Hannah Scholengroep zijn in 2020 in control. De focus op financiën in het afgelopen jaar heeft gezorgd dat dit resultaat is bereikt. De Hannah Scholengroep heeft te maken met een licht teruglopend leerlingen aantal. Aandachtspunt is om de formatie aan te passen wat passend is bij dit leerlingenaantal. Dit een positieve resultaat is op de bekostiging van het leerlingenaantal van het daarvoor gaande jaar.

In 2020 is een financieel verbeterplan opgesteld. Intern heeft De Hannah Scholengroep in 2020 een plan opgesteld met ombuigingsvoorstellen en is er strak op exploitatie- en investeringsbudgetten gestuurd worden. Intern is er maandelijks gerapporteerd en ook de formatiebezetting is nauwkeurig gevolgd. Voor 2021 wordt wederom een positief exploitatieresultaat verwacht.

De Hannah Scholengroep hanteert een meer jaren investeringsbeleid en heeft de wettelijke en juridische kaders hiervan vastgelegd in een inkoopbeleid wat begin 2020 is vastgesteld. Er is een meer jaren investeringsbeleid voor de scholen en voor bovenschools.

Er is in 2020 fors geïnvesteerd in het wegwerken van achterstallig onderhoud op enkele scholen en in het bestuurskantoor (conform strategisch beleidsplan).

X.I Toelichting resultaat

Exploitatieresultaat

Over 2020 is € 31.342 positief. Ten opzichte van een begroot resultaat van € 12.870 positief. Hogere baten op de Rijksbekostiging Personeel. De Rijksbekostiging is gerelateerd aan het leerlingenaantal van het voorgaande schooljaar. Hannah Scholengroep heeft een lichte krimp. Daardoor is de financiering 'hoger' ten opzichte van het huidige leerlingenaantal. Aandachtspunt hierin zal blijven om voor de komende jaren de formatieve inzet hierop aan te passen. Ten opzichte van het begrote resultaat wordt het verschil onder andere veroorzaakt door extra subsidiegelden (IOP) en overige subsidies. Lagere investeringen wat resulteert in lagere afschrijvingslast dan begroot. Lagere huisvestingskosten door o.a. een verlaging op het onderhoudsfonds. Het resultaat uit de reguliere exploitatie is ongeveer € 33.400 positief.

Toelichting resultaat op basis van de begroting

Zowel de baten (€ 639.400) als de lasten (€ 621.670) wijken af van de begroting. De belangrijkste reden hiervoor zijn verschillen in de bekostiging. Dit betreft vooral de Personele subsidie. Het aandeel personele extra baten is 65% en personele extra lasten 74% van de genoemde verschillen.

Hierna volgt een overzicht van en toelichting op de verschillen groter dan 5% of € 10.000 ten opzichte van de begroting. (n.b. = niet begroot)

Vergelijking boekjaar 2020 met begroting	Vershil (€) > 10.000	PERCENTAGE > 5%
Rijksbekostiging Personeel en P&A	424.800	5%
Rijksbekostiging Materieel	12.300	1%
Rijksbekostiging overig	57.600	16%
Inkomsten samenwerkingsverbanden	-52.800	7%
Subsidies projecten	22.200	79%
Overige vergoeding personeel	-34.900	43%
Ingebruikstelling gebouw	3.100	11%
Overige opbrengsten	59.700	103%
Baten ouderbijdrage	148.600	n.b.
Hogere baten totaal >5% of € 10.000	640.600	
Salarislasten	-522.900	6%
Premie Vervangingsfonds	3.700	29%
Declaratie Vervangingsfonds & UWV	67.600	n.b.
Nascholing en Externe bijstand personeel	16.200	10%
Solidariteitsfonds	58.800	84%
Detachering	-43.100	50%
Arrangementen	-10.900	15%
Overige personeelskosten	-30.600	16%
Afschrijvingslasten	-21.300	4%
Huisvestinglasten	31.800	4%
Administratie- en beheerskosten	-25.800	5%
ICT kosten	-36.800	17%
Leermiddelen	-21.600	13%
Lasten ouderbijdrage	-129.100	n.b.
Financiële baten en lasten	600	24%
Hogere lasten totaal >5% of € 10.000	-620.800	

Naast de reeds genoemde bijzondere baten en lasten vallen de volgende zaken op:

Baten

De totale rijksbijdragen wijken positief af van de begroting. Dit betreft voornamelijk de Personeel subsidie (+ € 330.200) hiervan is en de Personeel en Arbeid subsidie (+ € 94.500). De verhoging van de subsidie Personeel en Arbeid betreft de werkdrukregeling.

De overige overheidsbijdragen betreft een subsidie voor inhaal en ondersteuningsprogramma's (IOP) (+ € 27.100). Deze subsidie is bestemd voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's ten gevolge van de Corona-crisis.

De inkomsten van het samenwerkingsverband zijn lager (-€ 52.800) dan begroot. Dit heeft te maken lagere baten vanuit het samenwerkingsverband Veld, Vaart & Vecht.

De overige overheidsbijdragen en subsidies zijn hoger dan de begroting (-€ 21.200). Voor een aantal projectmatige zaken is meer subsidie ontvangen dan begroot Dit wordt o.a. veroorzaakt door twee niet begrote subsidies SIOF (+ € 6.000) en Onderwijsassistent naar leerkracht (+ € 5.000).

De overige baten blijven achter bij de begroting. Dit komt voornamelijk door het achterblijven van detachingsopbrengsten (€ 35.000).

Lasten

Salarislasten

De lonen en salarissen zijn 5,8% hoger dan begroot (- € 519.000). Hiervan is 2,9% toe te schrijven aan de eenmalige uitkeringen (- € 259.200). Hier vallen ook de betalingen onder die vanuit de CAO akkoorden zijn afgesproken. De personele bekostiging van deze cao verhoging heeft al plaatsgevonden in 2019 en de betaling vond plaats in februari. Dit was niet in de begroting verwerkt. Tevens is met deze voorfinanciering (conform het controleprotocol) geen balansvoorziening getroffen.

De overige hogere kosten op de lonen en salarissen vertaald zicht terug in een hogere formatieve inzet dan begroot. Deze hogere formatie is onder ander te verklaren aan extra formatieve inzet van werkdrukmiddelen en door een hogere inzet van formatie van meer vervanging (langdurig) verzuim dan voorzien.

Onder de hoger salariskosten zitten de kosten voor het vormen van een voorziening van duurzaam inzetbaarheid (- € 20.000) en langdurig verzuim (- € 5.000).

Declaratie en premie Vervangingsfonds & UWV

De declaratie Vervangingsfonds & UWV staat voor te declareren salariskosten voor vangnet-gerelateerde arbeidsongeschiktheid, zoals zwangerschapsverlof. Hiervoor worden geen gelden begroot. Deze vallen ook weg tegen de (niet begrote) vervangingskosten oftewel extra salariskosten.

Solidariteitsfonds en Arrangementen

De uitputting uit het solidariteitsfonds is lager dan begroot. Het solidariteitsfonds betreft de inzet van interim-IB'er. Deze inzet is lager dan begroot en een deel van deze inzet is verantwoord onder de arrangementen (€ 15.000). Dit is dus deel ook een verschuiving. Bovendien is het aannemelijk dat door de corona lock-down ook een lagere inhuur heeft plaatsgevonden. De arrangementen betreft de inzet van gespecialiseerde mensen voor zorg. Rekeninghouden met genoemde verschuiving liggen deze nagenoeg in lijn met de begroting.

Detachering

De hogere kosten voor ingehuurd personeel betreffen vooral de inhuur van de bestuurder (€ 34.000).

Overige personeelskosten

In de overige personeelskosten is een optelsom van diverse uitgaven die hoger liggen dan begroot zoals: hogere outplacementvergoeding (- € 7.000), hogere WKR-1 vergoedingen (- € 12.500), hogere uitruil van de vrije WKR ruimte (- € 23.200), hogere Arbo kosten (- € 9.500), inschrijving beroepenregister (- € 3.600) en het dotatie aan de jubileumvoorziening (-4000). Hiertegenover staan lagere kosten in het kader van bijscholingen (+ € 22.000), zorg gebonden opleidingen (+€ 5.000) en lagere reiskostenvergoedingen (+ € 4.100).

Afschrijvingslasten

De lagere afschrijvingslasten komt vooral door lagere ICT investeringen dan begroot. Dit is onder andere zichtbaar op bovenschools (€ 8.000). Hiertegenover staan wel de hogere afschrijvingslasten van inventaris en apparatuur. Op een paar scholen is de techniek vernieuwd en is er fors geïnvesteerd in LED -verlichting. Dit zal zich de komende jaren ook vertalen in lagere energiekosten.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn lager vanwege een bijgestelde dotatie aan de onderhoudsvoorziening (+€ 90.300). Daartegenover zijn er hogere onderhoudskosten op installaties (-€ 12.200) en fors hogere kosten voor schoonmaakkosten en materialen (-€ 33.300) en hogere kosten voor gas en elektriciteit (-€ 34.000).

Administratie- en beheerskosten

Het verschil op administratie- en beheerskosten bestaat uit diverse posten zoals administratielasten GO|ON, accountantskosten, abonnementen en contributies, software en externe deskundigen, die allemaal meer zijn gestegen dan verwacht.

ICT kosten

De afwijking op ICT zit in alle onderdelen, maar komt vooral door de onderwijskundige software (- € 11.800). Daarnaast een verschil op administratieve software (- € 7.000) en overige ICT materialen (- € 5.800). Ook voor ICT beheer zijn meer kosten gemaakt dan begroot (-€ 5.500).

Leermiddelen

In 2020 zijn meer leermiddelen aangeschaft dan begroot. Omdat dit relatief kleine bedragen betreft, verdeeld over alle scholen, is hier niet een duidelijke oorzaak voor te geven.

Private gelden

Lasten ouderbijdrage, deze zijn niet als zodanig begroot. In 2020 is in totaal € 148.000 aan ouderbijdragen, contributies, TSO- en zendingsgelden ontvangen. Hier staat voor € 128.000 aan kosten tegenover. Per saldo is er een afname van ongeveer € 20.000 van het private vermogen.

Deze en ook overige private gelden, voor bijvoorbeeld TSO, moeten in de jaarrekening worden opgenomen. Het gaat om geld wat door ouders is opgebracht met een specifiek doel op de korte of middellange termijn. In de jaarrekening wordt bij de bestemming exploitatiesaldo een duidelijk onderscheid gemaakt.

Financiële baten en lasten

Per saldo ligt dit € 600 lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door lagere kosten aan bankkosten. Dit heeft te maken met het opheffen van bankrekeningen op scholen. Hiervoor in de plaats zijn de BUNQ rekeningen gekomen.

Toelichting resultaat op basis van vorig boekjaar

Bij een vergelijking tussen de boekjaren 2020 en 2019 zijn de verschillen onder ander te verklaren vanuit de personele bekostig (+ € 311.800) en personele lasten (- € 320.000) hoger dan vorig boekjaar. Deze verschillen zijn aan de lasten kant voor een groot deel volledig personeel gerelateerd. De cao bekostiging is in 2019 gefinancierd en de cao betaling heeft plaatsgevonden in 2020 (- € 270.000). Daarnaast is er een hogere formatieve inzet i.v.m. langdurig verzuim dan in 2019.

De lagere baten op de overige Rijksbekostiging is te wijten aan de werkdrukmiddelen (- € 176.000) en lagere baten van de samenwerkingsverbanden (- € 88.700). Op de huisvestingskosten zijn lager door een lagere dotatie aan de onderhoudsvoorziening (- € 368.000).

Hierna volgt een overzicht van en toelichting op de verschillen groter dan 5% of € 10.000 ten opzichte van vorig boekjaar.

Vergelijking boekjaar 2020 met 2019	Vershil (€) > 10.000	PERCENTAGE > 5%
Rijksbekostiging Personeel en P&A	311.800	4%
Rijksbekostiging overig	-199.200	32%
Inkomsten samenwerkingsverbanden	-88.700	11%
Subsidies projecten	12.600	33%
Subsidie gemeenten	-5.200	13%
Overige vergoeding personeel	-37.800	45%
Overige opbrengsten	105.400	850%
Baten ouderbijdrage	-14.000	9%
Hogere baten totaal >5% of € 10.000	84.900	
Salarislasten	-320.100	4%
Premie Vervangingsfonds	4.900	35%
Declaratie Vervangingsfonds & UWV	-71.800	50%
Nascholing en Externe bijstand personeel	35.100	19%
Solidariteitsfonds	23.800	68%
Detachering	-50.700	64%
Arrangementen	-16.900	25%
Overige personeelskosten	53.400	19%
Afschrijvingslasten	13.900	3%
Huisvestinglasten	347.500	33%
Administratie- en beheerskosten	40.800	7%
ICT kosten	31.300	11%
Leermiddelen	30.600	14%
Lasten ouderbijdrage	61.000	32%
Financiële baten en lasten	1.000	36%
Hogere lasten totaal >5% of € 10.000	183.800	

Hierna volgt een opsomming van bijzonderheden, naast de reeds genoemde bijzondere baten en lasten. Daar waar verschillen hiervoor zijn verklaard in de toelichting op basis van de begroting zullen deze hier niet nogmaals worden behandeld.

Baten

Overige opbrengsten

Ten opzichte van voorgaand jaar is zijn er hogere overige opbrengsten (+ € 105.500). Dit is een verzameling van diverse inkomstenbronnen (veelal kleinere subsidies) waar ook de benodigde kosten en formatieve inzet tegenover staat. Dit maakt een vergelijk met het voorgaande jaar lastig.

Lasten

Solidariteitsfonds en arrangement

Het solidariteitsfonds betreft onder meer de inhuur van de IB-er. In 2020 zijn een deel van deze kosten verantwoord onder het arrangement. Wanneer we rekening houden met deze verschuiving liggen de kosten in lijn met het voorgaande jaar.

Detachering

Dit betreft de inhuur van de interim bestuurder in 2020. In 2019 zaten deze kosten onder de loonkosten.

Huisvestingslasten

Het verschil op de huisvestingslasten wordt vooral verklaart door een lagere dotatie in het onderhoud in 2020 (+368.000). Waar in 2020 een verlaging is doorgevoerd was in 2019 een extra dotatie aan de onderhoudsvoorziening gedaan.

Administratie- en beheerskosten

De lagere kosten worden vooral veroorzaakt door lagere kosten op pilots en projecten (+€ 52.600). Tegenover deze gelden staan veelal andere subsidietrajecten. Daardoor maakt het lastig om deze post op hoofdlijnen te verklaren.

Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten liggen iets lager dan voorzien. Dit wordt veroorzaakt door lagere ICT investeringen dan het voorgaande jaar.

Private gelden

De baten en lasten van de ouderbijdrage vallen tegen elkaar weg. In de jaarrekening wordt bij de bestemming exploitatiesaldo een duidelijk onderscheid gemaakt.

X.II Begroting 2021

In het onderstaande overzicht staat de begroting van 2021 ten opzichte van de werkelijkheid in 2020

		Begroot 2020	Werkelijk 2020
BATEN			
3.1	Rijksbijdragen	11.290.457	11.732.230
3.2	Overige overheidsbijdragen	65.050	86.276
3.4+3.5	Overige baten	166.975	343.385
TOTAAL BATEN		11.522.484	12.161.890
LASTEN			
4.1	Personeelslasten	9.413.139	9.874.489
4.2	Afschrijvingen	505.633	484.310
4.3	Huisvestingslasten	726.390	694.581
4.4	Overige lasten	861.762	1.075.113
TOTAAL LASTEN		11.506.925	12.128.493
SALDO BATEN EN LASTEN		15.560	33.397
5	Financiële baten en lasten	-2.690	-2.055
SALDO EXPLOITATIE		12.870	31.342

De kengetallen worden aan het eind van dit hoofdstuk besproken.

X.III Continuïteitsparagraaf

In de continuïteitsparagraaf wordt inzicht gegeven in de financiële positie voor de komende jaren. De impact van belangrijke ontwikkelingen in beleid, omgeving of regelgeving worden hierin zichtbaar gemaakt. Een belangrijke variabele in de toekomstige financiële positie is de ontwikkeling van het aantal leerlingen. De verwachting is dat voor Hannah het leerlingaantal zal dalen naar 1.669 (teldatum: 01-10-2023).

Meerjarenbalans:

	2020	2021	2022	2023
Vaste activa				
Materiële vaste activa	2.023.860	2.144.284	2.024.380	2.005.060
Vlottende activa				
Vorderingen	1.259.655	959.655	959.655	959.655
Liquide middelen	1.549.934	953.107	1.183.228	1.253.435
Totaal activa	4.833.449	4.057.046	4.167.163	4.218.150
Eigen vermogen				
Publiek eigen vermogen	2.069.809	2.101.151	2.124.749	2.134.866
Privaat eigen vermogen	349.975	349.975	349.975	349.975
Voorlopig resultaat	31.342	23.598	10.117	50.987
Voorzieningen	511.683	611.683	711.683	711.683
Kortlopende schulden	1.870.639	970.639	970.639	970.639
Totaal passiva	4.833.449	4.057.046	4.167.163	4.218.150

Meerjarenbegroting:

Resultaat over boekjaar	2021	2022	2023	2024
Rijksbijdrage	11.667.357	11.401.909	11.422.723	11.392.063
Overige overheidsbijdragen- en subsidies	57.550	40.661	30.503	29.628
Overige baten	143.934	134.842	89.835	81.280
Baten	11.868.841	11.577.412	11.543.061	11.502.971
Personeelslasten	9.726.383	9.560.989	9.519.450	9.465.480
Afschrijvingen	429.326	370.562	343.070	357.330
Huisvestingslasten	780.663	770.713	767.713	771.713
Overige lasten	903.111	859.271	856.081	858.581
Lasten	11.839.483	11.561.536	11.486.314	11.453.104
Financiële baten en lasten	-5.760	-5.760	-5.760	-5.760
Resultaat	23.598	10.117	50.987	44.107

De leerlingenprognose ziet er als volgt uit:

	2021	2022	2023	2024
Leerlingen (teldatum 1-10 T)	01-10-2020	01-10-2021	01-10-2022	01-10-2023
	1.720	1.701	1.678	1.669

De leerlingenaantallen van Hannah zijn al enkele jaren licht dalend en dat zal de komende jaren ook de trend zijn. Er wordt, ook mede naar aanleiding van het gewijzigde identiteitsbeleid, regelmatig gediscussieerd over het geen we kunnen doen om Hannah aantrekkelijk te maken voor leerlingen van andere denominaties. Conform vorige jaren wordt er geïnvesteerd in bestaande en nieuwe gebouwen, in ICT (aantal devices is wederom fors toegenomen) en in de kwaliteit van het onderwijs.

De personele inzet en de ontwikkeling daarvan is als volgt (opgesplitst naar management, onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en personeel bovenschools (BAPO, ouderschapsverlof en bestuurskantoor):

	2021	2022	2023	2024
Management	6.61	6.67	6.67	6.67
Onderwijzend personeel	88.31	84.89	82.77	81.34
Onderwijsondersteunend personeel	16.41	16.28	16.08	16.08
Personeel bovenschools	16.06	15.86	15.86	15.86
Totaal FTE	127.39	123.70	121.38	119,94

Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlsysteem

Het risicobeheersingsysteem wordt vormgegeven binnen de P&C-cyclus. Drie keer per jaar wordt middels een interne analyse een terugblik gegeven over de maanden daarvoor. Deze analyse wordt door de controller voorbereid en de cijfers worden afzonderlijk met de directeuren besproken. De financiële administratie van GO!ON maakt een analyse die bedoeld is voor de bestuurder en de controller. Tijdens deze analyse wordt ook vooruitgeblikt op de toekomst. Indien nodig wordt aandacht gegeven aan risico's die zich voordoen en eventuele maatregelen die worden genomen. In 2020 is regelmatig met de RvT over de financiën gesproken. De RvT kijkt kritisch naar de cijfers en de daarbij horende analyses. Het afgelopen jaar is de RvT door omstandigheden niet adequaat van de nodige informatie door de bestuurder voorzien. De controller heeft een overzicht gemaakt van aan te leveren stukken die hij vooraf kortsluit met de bestuurder. De communicatie met de RvT loopt via de bestuurder.

In 2020 is begonnen met het in kaart brengen van de risico's die Hannah-breed kunnen optreden. Deze risicokaart is begin 2021 vastgesteld.

Risicobeheersing

Het bestuur heeft haar administratie uitbesteed aan het Greijdanus. De organisatie maakt gebruik van de financiële faciliteiten en processen van het Greijdanus. Op deze manier wordt invulling gegeven aan de planning en controlcyclus.

In 2020 is een aanvang gemaakt met een meerjarig verbeterplan. Structurele problemen als onderbezetting en niet werkende software programma's worden aangepakt. Er is veel tijd en aandacht besteed aan het verder door ontwikkelen van de Financiële en Personele processen. De medewerkers van Hannah worden actief in deze processen meegenomen. Vanwege een structurele personele onderbezetting bij het administratiekantoor is de planning van de doorontwikkeling enkele keren aangepast. Alle tijd en energie is besteed aan het wegwerken van achterstanden. Zodra de bezetting weer op peil is zal verdere aandacht worden geschonken aan de diversen processen. Het administratiekantoor wordt hierin ondersteund door een externe partij.

Het vertrouwen in GO!ON als betrouwbare partner voor de financiële en personele administratie is broos. Het constructief meedenken en meewerken aan het verbeterplan en het vastleggen van evaluatiemomenten moet aantonen of de ambities op korte en middellange termijn gehaald kunnen worden.

Facturen worden al enkele jaren digitaal verwerkt met in Spend Cloud (voorheen: ProActive) en ook de declaraties gaan inmiddels digitaal middels InSite. De personeelsmutaties worden digitaal verwerkt middels InSite en via de vervangingstool van Salure. Alle financiële en personele mutaties zijn zichtbaar in QlikView, waarbij in 2020 gebruik gemaakt zal worden van een nieuwe HR-app (personeel).

Ongeveer vijf keer per jaar vergadert de controller met de controllers van Florion en het Greijdanus. De jaarrekening is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het bestuur, uitgevoerd door het administratiekantoor van GO!ON.

Voorbeeld risicobeheersing

Hannah beschikt over een flexibele schil van medewerkers. Van oorsprong werd deze schil (A-schil, totaal € 350.000) hoofdzakelijk ingezet voor kortlopende ziekte, zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof. Vanaf 2018 is het regelmatig voorgekomen dat er geen vervangers voor handen waren om, vooral in geval van kortlopende ziekte, in te kunnen vallen. Met ingang van schooljaar 2019/2020 is, nadat is besloten om het budget voor kortlopende zieke (< 21 dagen) door de scholen zelf te laten regelen, een deel van dit budget (€ 150.000 per jaar) overgeheveld naar de scholen. Bovenschools betaalt de zieke medewerker die langer dan 21 dagen ziek is. (beschikbaar budget: € 200.000). In 2020 is door uitvoering te geven aan het financiële plan dit bedrag verhoogd naar € 300.000. Helaas is Hannah het laatste jaar geconfronteerd met een aantal ernstige ziektegevallen die langdurig zijn.

Vanaf 2018 ontvangt Hannah (extra) middelen om de werkdruk tegen te gaan. In 2020 zijn deze middelen ook ontvangen. Elke school heeft hier een plan voor gemaakt en deze middelen zijn hoofdzakelijk ingezet om (tijdelijk) extra personeel in te schakelen. Enkele scholen hebben, net als in 2019 ook in 2020 geïnvesteerd in extra Chromebook als ondersteuning.

Het werven van personeel is een blijvende zorg voor Hannah. In relatie tot de verwachte krimp wordt continue bekeken wat de beste situatie is voor Hannah.

Inzicht in een betrouwbare formatieplanning is en blijft van cruciaal belang. Er vindt continue overleg hierover plaats met de directeuren, De P&O-medewerkers en de controller. De vervangingstool Salure biedt hierbij niet voldoende ondersteuning. (deze geeft beperkt inzicht in de aanvragen en de planning). In het kader van het verbeterprogramma wordt gekeken naar een vervangende tool voor Salure.

Risico's en onzekerheden

Hieronder benoemen we een aantal van de belangrijkste risico's en onzekerheden.

- Voor nieuwbouw komen 2 scholen van scholengroep Hannah in aanmerking: De Guido de Bres in Ommen en de Albertus Risaeus in Hardenberg. De gemeenteraad van Ommen heeft 9,5 miljoen beschikbaar gesteld voor de nieuwbouw van de Guido de Bres. Het functionele plan van Eisen en het Technische plan zijn in 2018 opgesteld. In 2019 is een definitieve keuze voor een architect gemaakt. Het project (waar Hannah bouwheer van is) is in 2020 aanbesteed. De bouwwerkzaamheden (De Groot Vroomshoop is de aannemer) zijn in volle gang en volgens planning wordt de nieuwbouw medio 2022 opgeleverd. De nieuwbouw van de Albert Risaeusschool wordt naar verwachting in 2021 opgestart. Bij dit project treedt Arcade op als bouwheer.
- Begin 2020 is een aanvang gemaakt met de renovatie van de Casper Diemerschool in Bergentheim. Deze renovatie wordt medio 2021 afgerond. In het najaar van 2020 is gestart met de renovatie van de Regenboog in Mariënberg. Ook deze renovatie wordt medio 2021 afgerond. Beide renovaties zijn door de gemeente goedgekeurd en van beide scholen zijn de beschikbare renovatiemiddelen van de gemeente reeds ontvangen. (voor 90%). De renovaties gaan op basis van co-financiering. Hannah betaalt voor 50% mee en dient te zorgen voor een goede kostenbewaking. Inzet van de renovaties is het realiseren van duurzaamheidsmaatregelen en het verbeteren van het onderwijs concept.
- In 2018 is begonnen met de uitwerking van het plan om achterstallig onderhoud (zowel binnen al buiten de school) bij enkele scholen weg te werken. Deze werkzaamheden zijn in 2019 voorgezet en zijn in 2020 afgerond.

Doelstelling is dat een school een fatsoenlijke uitstraling moet hebben zodat de eerste indruk die potentiële nieuwe ouders krijgen bij het bezoeken van een school een positieve is. In 2019 is besloten om te kijken naar maatregelen die het klimaat in de scholen in vooral de warme zomermaanden ten goede komt. Hierbij wordt gedacht aan airco's, koelssystemen, etc. In 2020 is dit plan uitgewerkt. De bedoeling was om enkele lokalen van enkele scholen te voorzien van airco's. Echter, door corona en het advies om airco's in scholen niet in te schakelen, is besloten dit plan naar achteren te verschuiven. Daarnaast wordt goed gekeken naar de ventilatie in de scholen en of het interessant is om hier voor de beschikbare subsidie mogelijkheden te gebruiken. De subsidieregeling ventilatie is nog aan wijzigingen en aanpassingen onderhevig. Vooralsnog wordt gekozen voor natuurlijke ventilatie.

Doelstelling: continuïteit van het onderwijs waarborgen in goed onderhouden en goed geoutilleerde onderwijs gebouwen.

Risico: Het risico dat nieuwe ouders en kinderen kiezen voor een andere school op basis van de staat van de school is kleiner geworden door de inhaalslag die gemaakt is.

Inschatting: Verwachte waarde = kans x gevolg. Dit is moeilijk te becijferen.

Monitoring: De kwaliteit van de gebouwen wordt jaarlijks bewaakt. Dit aan de hand van voortgangscontroles en inspecties. 2 keer per jaar worden de geplande onderhoudskosten door de medewerker onderwijsgebouwen met de controller besproken. Incidenten die niet langer uitgesteld kunnen worden of naar voren gehaald moeten worden, worden samen besproken en samen wordt besloten wat er moet en mag gebeuren.

- De ontwikkeling van de leerlingenaantallen blijft een onzekere factor. In regelmatig terugkerende discussies en brainstormsessies wordt gekeken naar mogelijkheden om Hannah als aantrekkelijke school te promoten. Zowel op schoolniveau maar ook bovenschools worden er acties (events) ontwikkeld. In de begroting zijn hiervoor financiële middelen opgenomen. Door de coronacrisis is in 2020 hier nagenoeg geen invulling aan gegeven. Voor 2021 en verder wordt met regelmaat gekeken welke events wel of niet mogelijk zijn gezien de huidige situatie van de corona pandemie.
- Op steeds meer scholen komen ook aanmeldingen binnen van leerlingen met een evangelische of PKN-achtergrond, omdat het onduidelijk is of deze trend zich doorzet is het lastig om een goede leerling prognose te maken.

Doelstelling: de leerlingenaantallen continueren binnen de vastgestelde normen en identiteit. Risico: de komende jaren wordt een lichte krimp verwacht. Daarnaast is het niet vanzelfsprekend dat ouders voor een gereformeerde school kiezen.

Inschatting: Verwachte waarde = kans x gevolg.

Monitoring. Het is belangrijk om blijvend kwalitatief goed onderwijs te bieden. De kwaliteit moet bewaakt worden door voortgangscntroles en inspecties. De scholen moeten qua onderwijs aantrekkelijk blijven voor nieuwe ouders. Bij afhandeling van klachten wordt een protocol gevolgd.

- Gevoerd beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag.
Al jaren volgt Hannah de eisen van het participatiefonds om te voorkomen dat Hannah zelf de kosten van uitkering voor haar rekening zou moeten nemen in geval van ontslag. Door de P&O medewerkers is flink geïnvesteerd aan zorgvuldige dossiervorming en het vastleggen van duidelijke afspraken omtrent coaching, scholing en het eventueel zoeken naar ander werk binnen of buiten Hannah.
- Het economische klimaat was tot en met 2019 goed. De uitbraak van het Corona-virus (COVID-19) heeft een grote impact op de economische situatie in Nederland. Er is nog veel onzekerheid wanneer we met z'n allen terug kunnen naar het 'normale' leven en wat de gevolgen (structureel in incidenteel) voor het onderwijs zullen zijn. In 2020 zijn er middelen binnen gekomen in het kader van het Inhaal en Ondersteunings Programma (IOP). Deze middelen worden hoofdzakelijk in 2021 ingezet. Daarnaast zijn er meerdere subsidies aangekondigd en actief (Voorbeeld: extra hulp voor de klas) en er is een deltaplan onderwijs aangekondigd wat inhoudt dat er de komende jaren miljarden in het onderwijs worden gestoken om de 'vertragingen' te herstellen. Het deltaplan (korte termijn: 0-2,5 jaar) is op dit moment in ontwikkeling. Op dit moment is het onduidelijk of op middel en langer (> 3 jaar) termijn de rijksmiddelen voor het onderwijs stabiel blijven.

Kengetallen

Hieronder enkele financiële kengetallen in vergelijking met voorgaande jaren.

	Signalering	Prognose 2023	Prognose 2022	Prognose 2021	Eind 2020	Eind 2019	Eind 2018
Solvabiliteit	<30%	77%	77%	76%	61%	78%	77%
Liquiditeit	<1.25	2,28	2,21	1.97	1.50	2.19	2.07
Kapitalisatiefactor	36%	30%	30%	30%	31%	31%	30%
Weerstandsvermogen*	5% - 20%	11%	10%	8%	8%	10%	9%
Rentabiliteit	0%	0.45%	0.09%	0,21%	0,27%	-2%	-1.6%

* Het weerstandsvermogen in de tabel is berekend volgens het PO-raad model volgens de formule (totaal eigen vermogen - materiële vaste activa) / totale baten. Het model van de Inspectie van het onderwijs berekent het weerstandsvermogen zonder de aftrek van materiële vaste activa. Op basis van het model van de Inspectie van het onderwijs bedraagt het weerstandsvermogen per eind 2019: 29% en per eind 2020: 27%.

Hannah laat voor het 4^e jaar achtereen zwarte cijfers zien. Door een gezamenlijke inspanning en het houden aan de afspraken die begin 2020 zijn gemaakt nav het financiële plan is het gelukt om 2020 financieel positief af te sluiten. De extra personeelslast van € 270.000 (uitkering februari 2020) is in de reguliere exploitatie opgevangen. De genomen maatregelen waren éénmalig en zijn afdoende gebleken. De verwachting/begroting is dat ook komende jaren, mede door overheidssubsidies en overheidssteun in het kader van de corona-pandemie, er licht positieve exploitatie resultaten zullen zijn.

Prestatiebox

Conform voorgaande jaren heeft Hannah ook in 2020 de ontvangsten van de prestatiebox toegevoegd aan de personele budgetten, om daarmee zo veel mogelijk leerkrachten voor de groepen te zetten. Een klein deel van de verkregen middelen is ingezet voor cultuureducatie en professionalisering.

Treasury verslag

De aanwezige liquide middelen staan op een spaar- en betaalrekening bij de Rabobank en zijn vrij opneembaar. De tijdelijk overtollige middelen staan op een spaarrekeningen bij de Rabobank. Eind 2020 stond er ongeveer 1,5 miljoen op de rekeningen. In 2020 werd Hannah geconfronteerd met negatieve creditrente. De verwachting is dat banken het saldo waarover geen negatieve rente zullen betalen verder naar beneden bijstellen. Binnen de samenwerking met GO!ON wordt hier in de loop van 2021 naar gekeken. Ook is extern informatie opgevraagd met betrekking tot eventuele alternatieven. Deze info (van INFINITE) is net beschikbaar en zal eerst in de werkgroep Financiën worden besproken.

Er wordt geen gebruik gemaakt van financiële instrumenten (o.a. renteswaps, derivaten, opties en crypto-valuta). Voor de volledigheid wordt verwezen naar het vastgestelde treasury statuut.

Financiering

Voor de komende jaren wordt er geen verandering in de financieringsstructuur van Hannah verwacht. De renovaties worden medio 2021 afgerond en de voorgenomen bouwprojecten zullen hier geen invloed op hebben. Indien de nieuwbouw van 2 locaties volgens planning gaat verlopen, zal van de Hannah een (jaarlijkse) bijdrage worden verwacht i.v.m. lage exploitatielasten (onderhoud en energie). Dit heeft geen invloed op de financieringsstructuur. De insteek is dat dit exploitatie-neutraal is.

De renovaties van 2 scholen (Casper Diemerschool en de Regenboog) zijn in de afrondende fase. Een mooi project waarbij op constructieve wijze is samengewerkt en wat resulteert in 2 prachtige scholen die klaar zijn voor de toekomst. De renovaties zijn bekostigd uit de voorziening groot onderhoud en een bijdrage van de gemeente Hardenberg. Er was sprake van co-financiering (50%-50%). Begin 2021 is gestart met het inzichtelijk maken van de voorziening groot onderhoud volgens de nieuwe wettelijke voorschriften. In 2023 moet deze voorziening financieel op component niveau worden opgebouwd. In 2021 worden de financiële gevolgen hiervan in kaart gebracht.

Op korte en middellange termijn worden er door lichte daling van het aantal leerlingen geen groten gevolgen verwacht voor de baten en lasten van de Hannah. In overleg en afstemming met de P&O medewerkers wordt de formatie nauwlettend gevolgd en wordt het personeelsbestand afgestemd op de huidige en toekomstige behoefte. Extra aandacht wordt besteed aan de huidige subsidies die aangevraagd en toegekend zijn n.a.v. de achterstanden (lees: vertragingen) in het onderwijs i.v.m. de coronacrisis. Met name zal goed gekeken moeten worden hoe zo optimaal mogelijk gebruik kan worden gemaakt van het Deltaplan Onderwijs. Hoe kunnen we nu extra personeel aan ons binden zonder vast te zitten aan verplichtingen op langer termijn.

Rapportage toezichthoudend orgaan

De Raad van Toezicht van Scholengroep Hannah houdt bij haar samenstelling rekening met de gewenste expertise van de leden. Dit moet ervoor zorgen dat de Raad van Toezicht de bestuurder op diverse beleidsterreinen kan beoordelen maar ook waar gewenst ondersteunen of adviseren.

De benoemde beleidsterreinen zijn:

- Onderwijs
- Financiën
- Personeel en Organisatie
- Juridisch

Gezien de kleine samenstelling van de Raad van Toezicht zijn er binnen de RvT geen aparte commissies die gericht zijn op de benoemde beleidsterreinen.

De bestuurder rapporteert schriftelijk voor iedere vergadering van de Raad van Toezicht over de ontwikkelingen op deze beleidsterreinen en de vorderingen van de doelen die zijn gesteld in het strategisch beleidsplan.

De Raad van Toezicht ontvangt volgens gemaakte afspraken financiële overzichten en een analyse van de financiële situatie. De controller licht de cijfers in een vergadering toe. De leden van de Raad van Toezicht zijn tussentijds beschikbaar voor consultatie op hun beleidsterrein door de bestuurder.

De Raad van Toezicht overlegt minimaal twee keer per jaar met de GMR en de ledenraad over het door de bestuurder gevoerde beleid. Daarnaast legt zij ook een aantal werkbezoeken af binnen de organisatie.

Annemarie Stolper
Voorzitter College van Bestuur

JAARREKENING

Grondslagen voor de jaarrekening

Kernactiviteiten

De kernactiviteiten van de VGPO Scholengroep Hannah is het verzorgen van gereformeerd primair onderwijs in Oost Nederland. VGPO Scholengroep Hannah is het bevoegd gezag met nummer 41624 van de volgende instellingen voor gereformeerd primair onderwijs:

De Reflector te Hengelo
Guido de Bres te Ommen
De Regenboog te Mariënberg
De Rank te Emmen
De Fontein te Enschede
Casper Diemer te Bergentheim
De Bron te Enschede
Albertus Risaeus te Hardenberg
Ds. G. Doekes te Hardenberg
De Fakkel te Almelo
Domino te Den Ham
De Morgenster te Hardenberg

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de regeling Jaarverslag Onderwijs van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, conform RJ 660.

In deze regelingen worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving ook van toepassing verklaard op de onderwijssector.

De jaarrekening is opgemaakt in euro's d.d.: 22 maart 2020.

A. Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Voor zover niet anders is vermeld in deze toelichting worden de activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op basis van de aanschafwaarde, verminderd met de lineaire afschrijving op basis van de verwachte levensduur. De activa waarvan de waarde meer dan € 500 bedraagt worden geactiveerd.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Gebouwen:	5% -10% -14,29%-20%
Inventaris en apparatuur:	10%
Meubilair:	5% - 10%-12,5%
ICT:	12,5% -25%- 33,33%
Leermiddelen:	12,5 %

Financiële vaste activa

De financiële activa worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid van de vorderingen. Het Ministerie van OCW heeft de subsidie *gedeeltelijk* toegekend per schooljaar. Deze toekenningen worden voor 5/12 toegerekend aan het boekjaar.

Algemene reserve publiek

Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt op basis van de reguliere onderwijsstaak.

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.

Bestemmingsreserve gymlokaal

Dit betreft het vermogen dat bestemd is door het bestuur ten behoeve van het gymlokaal van de Regenboog te Mariënberg.

Bestemmingsreserve privaat

Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt door het bevoegd gezag. Het resultaat wordt jaarlijks gemuteerd.

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.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor concrete of specifieke risico's en verplichtingen, die op de balansdatum bestaan. Op de balans worden voorzieningen opgenomen indien:

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

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde met uitzondering van de voorziening voor jubileumuitkeringen, deze wordt berekend tegen contante waarde.

Voorziening Jubileumuitkeringen

De voorziening Jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag jegens haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortear, werktijdfactor, salarisschaal en jubileumjaren van al het personeel.

Voorziening Duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzaam inzetbaarheid is bestemd voor op te nemen spaarverlof voor personeel die hiervoor hebben ingelegd. In de huidige CAO is opgenomen dat de inleg (jaarlijks een maximaal aan uren) alleen kan plaatsvinden als hiervoor op individuele basis met het personeelslid afspraken zijn gemaakt die schriftelijk zijn vastgelegd. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortear, gespaarde uren, salarisschaal en een opnamekans van 75%.

Voorziening Onderhoud

De voorziening onderhoud is gevormd ten behoeve van planmatig onderhoud van de aanwezige gebouwen en terreinen. De voorziening wordt gebaseerd op een meerjaren onderhoudsplan van tien jaar. Hiermee wordt gebruik gemaakt van de overgangsregeling 2019-2020 zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

Lang en kortlopende schulden

Schulden worden bij de eerste waardering gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen.

Overige kortlopende schulden, overig

Middelen die eigendom zijn van de ouders, maar ten goede komen aan (projecten via) de school worden verantwoord in het resultaat en toegevoegd aan de private reserve.

B. Financiële instrumenten

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van de groep of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten (derivaten). De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en het prijsrisico bestaande uit het rente- en marktrisico. Het beleid van de groep om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

Renterisico

De vereniging heeft geen langlopende vorderingen dan wel leningen. Derhalve is er in beperkte mate sprake van renterisico's.

Marktrisico

Het marktrisico voor de onderwijsinstelling is minimaal. Wel ziet zij zich geconfronteerd met van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Dit risico wordt beheerst door specifieke aandacht voor deze regelgeving op te nemen in de reguliere bedrijfsuitoefening en periodiek constructief overleg met toezichhoudende instanties.

Kredietrisico

De overige vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren betreffen vorderingen op subsidieverstrekkingen en vorderingen op overige debiteuren. Het kredietrisico in deze vorderingen is beperkt.

Liquiditeitsrisico

Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument fluctueren in omvang is minimaal, aangezien er per ultimo 2020 geen sprake is van langlopende vorderingen dan wel leningen.

Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichting te kunnen voldoen.

Liquide middelen

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien niet anders vermeld staan deze ter vrije beschikking van de vereniging. De liquide middelen zijn verspreid over diverse Nederlandse betaal- en spaarrekeningen.

C. Grondslag voor bepaling van het resultaat

De jaarrekening wordt opgesteld op basis van historische kosten.

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Hierbij worden de bijdragen vanuit het Ministerie van OCW toegerekend op basis van 7/12e en 5/12e deel.

Lasten en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden verwerkt in het verslagjaar.

Financiële en buitengewone baten en lasten worden afzonderlijk in de staat van baten en lasten verantwoord.

D. Consolidatie (niet van toepassing)

In deze jaarrekening zijn alle geldstromen verwerkt waarvoor het bevoegd gezag verantwoordelijkheid draagt. In de balans is nader onderscheid gemaakt tussen de eigen middelen van het bevoegd gezag en de publieke middelen.

E. Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

F. Oordelen en schattingen

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de groep zich diverse oordelen en schattingen. De belangrijkste oordelen en schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen zijn toegelicht bij de posten waar deze van toepassing zijn.

G. Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- Een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen;
- Het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide post simultaan af te wikkelen.

A. Balans per 31 december 2020

1.	Activa	31-12-2020	31-12-2019
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	2.023.860	2.219.961
1.3	Financiële vaste activa	<u>0</u>	<u>0</u>
	Totaal vaste activa	2.023.860	2.219.961
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	1.259.655	797.950
1.7	Liquide middelen	<u>1.549.934</u>	<u>1.332.997</u>
	Totaal vlottende activa	2.809.589	2.130.948
	Totaal activa	4.833.449	4.350.909
2.	Passiva	31-12-2020	31-12-2019
2.1	Eigen vermogen	2.451.126	2.425.338
2.2	Voorzieningen	511.683	926.089
2.4	Kortlopende schulden	1.870.640	999.483
	Totaal passiva	4.833.449	4.350.910

B. Staat van baten en lasten 2020

	2020	Begroting 2020	2019
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	11.732.229	11.290.459	11.704.604
3.2 Overige overheidsbijdragen	86.276	65.050	78.933
3.5 Overige baten	<u>343.384</u>	<u>166.975</u>	<u>289.943</u>
Totaal Baten	12.161.889	11.522.484	12.073.480
Lasten			
4.1 Personele lasten	9.874.488	9.413.139	9.532.394
4.2 Afschrijvingen	484.310	505.633	498.211
4.3 Huisvestingslasten	694.580	726.390	1.042.063
4.4 Overige lasten	<u>1.075.113</u>	<u>861.762</u>	<u>1.238.790</u>
Totaal Lasten	12.128.493	11.510.924	12.311.458
Saldo Baten en Lasten	<u>33.397</u>	<u>15.560</u>	<u>-237.976</u>
5 Financiële baten en lasten	-2.055	-2.690	-2.792
Saldo exploitatie	<u>31.342</u>	<u>12.870</u>	<u>-240.768</u>

C. Kasstroomoverzicht 2020

	2020	2019
4 Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	33.397	-237.976
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	484.310	498.211
- Mutaties voorzieningen	<u>-414.406</u>	<u>334.985</u>
	69.904	833.197
Veranderingen in vlottende middelen:		
- Vorderingen	-461.705	46.956
- Schulden	<u>871.157</u>	<u>-48.960</u>
	409.452	-2.004
Buitengewoon resultaat:		
- Ontvangen interest	24	125
- Betaalde interest	<u>-2.079</u>	<u>-2.917</u>
	-2.055	-2.792
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	510.699	590.425
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-288.209	-336.257
Desinvestering materiële vaste activa	<u></u>	<u>-159.683</u>
		-495.940
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-288.209	
Aflossing vordering		0
Mutaties eigen vermogen	<u>-5.554</u>	
Mutatie liquide middelen	216.936	94.485
Beginstand liquide middelen	1.332.997	1.238.512
Mutatie liquide middelen	<u>216.936</u>	<u>94.485</u>
Eindstand liquide middelen		
Liquide middelen	1.549.934	1.332.997

E. Verbonden partijen

Het bestuur van VGPO Scholengroep Hannah participeert in de volgende samenwerkingsverbanden:

- SWV 22-02 PO Emmen
- SWV 23-01 PO Twente Noord
- SWV 23-02 PO Twente / Plein Midden Twente
- SWV 23-04 PO Veld, Vaart en Vecht

G. Geormerkte doelsubsidies OCW

In model G staan subsidies vermeld van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van Ontvangen		De prestatie is ultimo	
	Kenmerk	Datum	de toewijzing	t/m verslagjaar		verlagjaar: Geheel uitgevoerd en afgerond
Rubriek G1: Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule						
Verlofsubsidie	1012250-1	2019	7.709	7.709	X	
Verlofsubsidie	1019871-1	2019	1.512	1.512		X
Verlofsubsidie	1006438-1	2019	3.628	3.628		X
Subsidie zij-instroom	1027261-1	2019	20.000	20.000		X
Verlofsubsidie	1090753-1	2020	7.483	7.483		X
Inhaalondersteuningsprogramma (IOP)	IOP-61624	2020	69.300	69.300		X
Inhaalondersteuningsprogramma (IOP)	IOP2-41624	2020	59.400	59.400		X
Doorstroomsubsidie PO-VO	DPOVO20080	2020	31.000	6.458		X
Rubriek G2: Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule						
<i>G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar</i>						
Geen	-	-	-	-	-	-
<i>G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar</i>						
Geen	-	-	-	-	-	-
Totaal Model G			200.031	175.490		

De toewijzing voor verlofsubsidie wordt door DUO per kalender jaar toegekend, maar door VGPO Scholengroep Hannah als opbrengsten per schooljaar opgenomen in de baten. Hierdoor ontstaat een overloop van de baten ten opzichte van de uitgekeerde verlofsubsidies. Een en ander wordt nader toegelicht in de tabel op de volgende pagina:

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag opgenomen in		Bedrag op te nemen in
	Jaar	Bedrag	Baten 2019	Baten 2020	Baten 2021
Rubriek G1					
Verlofsubsidie*	2019	9.221	7.709		1.512
Verlofsubsidie*	2019	3.628			3.628
Subsidie zij-instroom	2019	20.000	4.167	10.000	5.833
Verlofsubsidie	2020	7.483		3.118	4.365
Inhaalonderst.progr.(IOP)	2020	128.700	-	27.143	101.557
Totaal		169.032	11.876	40.261	116.895

* In 2021 wordt de subsidie van 3.628 waarschijnlijk door DUO teruggevorderd i.v.m. niet bij deze werkgever gestarte opleiding. De medewerker is voor ingangsdatum uit dienst gegaan, maar heeft de subsidie wel via deze werkgever aangevraagd. Dit geldt evenzo voor 1.512. Deze medewerker is ook uit dienst gegaan. Deze bedragen staat bij de baten 2020 om aansluiting met het balanssaldo (2.4 kortlopende schulden) te hebben.

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag opgenomen in		Bedrag op te nemen in	
	Jaar	Bedrag	Baten 2019	Baten 2020	Baten 2021	Baten 2022
Rubriek G1						
Doorstromsubsidie PO/VO	2020	31.000	-	6.458	15.500	9.042
Totaal		31.000	0	6.458		24.542

I. Toelichting op de balans

1. Activa

1.2. Materiële Vaste Activa

	Aanschaf waarde 31-12- 2019	Afschrijving t/m 31-12-2019	Boekwaard e 31-12-2019	Investering 2020	Desinveste ring 2020	Afschrijvin g 2020	Boekwaard e 31-12- 2020
1.2.1.1 Gebouwen	2.087.102	1.498.006	589.096	20.084		-91.329	517.851
1.2.2.1 Inventaris	62.250	21.549	40.701	42.386		-9.547	73.540
1.2.2.2 Meubilair	1.316.148	626.808	689.340	107.518		-64.766	732.092
1.2.2.3 ICT	2.386.876	1.836.452	550.424	94.885		-232.741	412.568
1.2.2.4 Leermiddelen	1.373.947	1.023.546	350.401	23.335		-85.927	287.809
Totaal	7.226.323	5.006.361	2.219.962	288.208		-484.310	2.023.860

De post gebouwen betreft verbouwingen. Van alle gebouwen berust het economisch claimrecht bij de gemeenten. Er zijn geen beperkingen op de eigendommen. Er zijn geen contractuele investeringsverplichtingen. Er is geen sprake van bijzondere waardevermindering.

Obligo

		31-12-2020	31-12-2019
0290	Obligo	40.848	40.848
Totaal		40.848	40.848

1.5. Vorderingen

		31-12-2020	31-12-2019
1.5.1	Debiteuren	73.078	109.931
1.5.2	OCW	505.925	496.094
1.5.6	Overige overheden	531.666	97.533
1.5.7	Overige vorderingen	118.246	35.703
1.5.8	Overlopende activa	30.740	58.690
Totaal		1.259.655	797.950

De vordering op OCW betreft het verschil tussen ontvangen en toegekende subsidie. Als bate wordt 1/12 van de jaarsubsidie per maand meegenomen. Dit wijkt af van de betalingen van het ministerie door DUO.

De vordering op overige overheden betreft voorgeschoten bedragen voor bouwprojecten. Deze kunnen bij de gemeenten gedeclareerd worden.

De overige vorderingen hebben betrekking op een vordering op Achmea in 2021 en de post crediteuren transitorisch met een overloop naar 2021 en 2022, daarnaast is er een schuld aan personeel (1.575).

De overlopende activa bestaan uit vooruitbetaalde bedragen die leiden tot kosten in komende jaren en betaalde borg op de snappet tablets (27.450).

1.7. Liquide Middelen

	31-12-2020	31-12-2019
1.7.1 Kas		0
1.7.2 Bank	1.549.934	1.332.997
Totaal	1.549.934	1.332.997

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

2. Passiva

2.1. Eigen Vermogen

	Balans 31-12-2019	Mutatie Eigen vermogen 2020	Resultaat 2020	Balans 31-12-2020
Algemene reserve				
2.1.1 Algemene reserve publiek	1.996.401		11.833	2.008.234
2.1.4 Bestemmingsfonds (publiek)				
Eerste Waardering	44.105			44.105
Gymlokaal	29.321			29.321
2.1.4 Bestemmingsfonds (privaat)				
Privaat Vereniging	292.413		-9.124	283.289
Privaat Schoolfonds OBD	-1.740	-5.554	38.980	37.240
Privaat Schoolfonds 'potjes'	64.856		-10.347	48.956
Totaal	2.425.338	-5.554	31.342	2.451.127

2.2. Voorzieningen

	Balans 31-12-2019	Toevoeging	Onttrekking	Vrijval	Balans 31-12-2020
2.2.1 Spaarverlof	0	19.838			19.838
2.2.1 Jubileumvoorziening	113.918		2.353		111.565
2.2.1 Ziekteverzuim	5.546	4.654			10.200
2.2.1 Outplacement/WW/Trans.verg.	22.679			22.679	0
2.2.3 Voorziening Onderhoud	783.946	176.216	590.082		370.080
Totaal	926.089	200.708	592.435	22.679	511.683

De jubileumvoorziening is gevormd ten behoeve van toekomstige jubileumuitkeringen. Ze is actuariael berekend. Hierbij is rekening gehouden met de sterftetabel voor mannen en vrouwen, toekomstig personeelsverloop en salarisstijgingen.

De onderhoudsvoorziening is vanaf 2015 gevormd om groot onderhoud aan gebouwen gelijkmatig over de jaren te verdelen en is gebaseerd op een intern meerjarenonderhoudsplan. Dit plan wordt jaarlijks met de begrotingscyclus opnieuw vastgesteld. In de loop van 2020 is besloten de dotatie voor 2020 te verlagen met € 100.000 per jaar.

Onderverdeling afwikkeling saldi per 31 december 2020

	Saldi	< 1 jaar	1 t/m 4 jaar	> 5 jaar
2.2.1 Jubileumvoorziening	111.565	4.710	33.567	73.288
2.2.1 Duurzaam inzetbaarheid	19.838		19.838	
2.2.1 Ziekteverzuim	10.200	10.200	-	-
2.2.3 Voorziening Onderhoud	370.080	233.195	136.885	0

2.4. Kortlopende Schulden

	31-12-2020	31-12-2019
2.4.3 Crediteuren	914.604	91.173
2.4.4 OCW	113.408	38.797
2.4.7 Belastingen en sociale premies	379.783	353.400
2.4.8 Pensioenlasten	120.235	122.219
2.4.9 Overige kortlopende schulden	342.610	393.894
2.4.10 Overlopende passiva		0
Totaal	1.870.640	999.483

Onder kortlopende schulden OCW staan bedragen die reeds zijn ontvangen, maar nog niet als baten zijn verwerkt i.v.m. de gekozen verdeling per schooljaar. Het betreft de subsidie Prestatiebox (€ 120 zie ook Baten 3.1 rijksbijdragen), Subsidie Impuls / Onderwijsachterstand (€ 97.950), Subsidie Zijinstroom (€ 5.833) en Subsidie Studieverlof (€ 9.504 zie ook G. Geormerkte doelsubsidies OCW).

De nog te betalen bedragen vanuit de salarisverwerking van december zijn Belastingen en sociale premies: loonheffing (€ 353.078) en premie vervangings-/participatiefonds (€ 26.705) en Pensioenlasten (€ 120.235).

De overige kortlopende schulden bestaan voornamelijk uit te betalen vakantiegeld (€ 296.114), nog te betalen gelden zoals jaarafrekeningen over 2020 (€ 21.891) en vooruit ontvangen subsidies voor muziek, gezonde school, vergroenen plein voor verschillende scholen (totaal € 23.029). Deze subsidies vallen vrij o.b.v. daadwerkelijke inzet. Tot slot staat onder kortlopende schulden nog een bedrag aan te betalen salarissen (€ 1.574) en UWV/Achmea (€ 10.988)

Onder 2.4.10 overlopende passiva waren voorheen de 'private potjes' verantwoord.

Deze 'potjes' worden opgenomen in het resultaat. Vanuit het resultaat worden de inkomsten en uitgaven salderend toegevoegd of onttrokken aan de private reserve schoolfonds.

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Naam	GO ON: Personeels- en financiële administratie en informatiebeveiliging en privacy
Toelichting	Met de Primair Onderwijs instelling Florion en de Voortgezet Onderwijs instelling Stichting GVO Oost Nederland (Greijdanus) is een meerjarige samenwerking aangegaan onder de naam Gereformeerd Onderwijs Oost Nederland (GO ON). Onder de samenwerking vallen diensten van de personeelsadministratie, financiële administratie en informatiebeveiliging en privacy. Het bedrag wordt jaarlijks herzien o.b.v. werkelijke kosten. Het restantbedrag is het basisbedrag voor 2021.
Restant bedrag	€ 233.232

Naam	Schoonmaakovereenkomst met VISSCHEDIJK Schoonmaak B.V.
Toelichting	Per ingang van augustus 2015 is er voor vier scholen binnen VGPO Scholengroep Hannah een schoonmaakovereenkomst aangegaan voor twee jaar met VISSCHEDIJK Schoonmaak B.V. Deze overeenkomst wordt sindsdien jaarlijks verlengd. De schoonmaak is in 2020 ingekocht middels decentrale inkoop per school. Restant bedrag is o.b.v. kosten januari 2021 berekend.
Restant bedrag	€ 74.436
Looptijd	12 maanden

Naam	Eneco
Toelichting	Leveringsovereenkomst aardgas met ingang van 1 januari 2015 voor een periode van 6 jaar. Afname o.b.v. werkelijk gebruik, ongeveer 112.269.000 Nm ³ . Jaarlijks te wijzigen. Restant bedrag is o.b.v. voorschot februari 2020 berekend.
Restant bedrag	± € 130.000
Looptijd	12 maanden

Naam	Sharp
Toelichting	Levering van apparatuur, benodigdheden en software voor het maken van afdrukken, met ingang van 1 juni 2017 voor een periode van 57 maanden, tot en met 28 februari 2022. Afname o.b.v. werkelijk gebruik met een tarief per zwart/wit en per kleurafdruk.
Restant bedrag	± € 40.000
Looptijd	13 maanden

Naam	De Rolf Groep
Toelichting	Levering van werkzaamheden t.a.v. de inrichting van de ICT-infrastructuur, van nazorg en oplevering van de ICT-infrastructuur en onderhoud en beheer van de ICT-netwerken en Remote Backup, met ingang van 1 september 2015 voor een periode van 3 jaar die na afloop stilzwijgend word verlengd met telkens 1 jaar. Restant bedrag is o.b.v. kosten januari 2021 berekend.
Restant bedrag	± € 31.800

Naam	Schoonmaakovereenkomst met Benjamins Schoonmaak B.V.
Toelichting	Er is 2019 voor zes scholen binnen Scholengroep Hannah een schoonmaakovereenkomst aangegaan met Schoonmaakorganisatie Benjamins voor twee jaar. Deze overeenkomst wordt jaarlijks verlengd. De schoonmaak is in 2020 decentraal ingekocht per school. Bedrag is o.b.v. kosten januari 2021 berekend.
Restant bedrag	€ 136.940
Looptijd	12 maanden

J. Toelichting op de Staat van baten en lasten

3. Baten

3.1. Rijksbijdragen OCW

	2020	Begroting 2020	2019
3.1.1 Normatieve rijksbijdrage OCW	10.567.984	10.130.925	10.252.511
3.1.2.1 Geormerkte subsidies OCW	51.216	7.709	79.629
3.1.2.2 Overige subsidies OCW	362.818	348.771	533.560
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	750.211	803.054	838.904
Totaal	11.732.230	11.290.459	11.704.604

De normatieve rijksbijdrage OCW van € 10.567.984 heeft betrekking op bijdrage personeel, materieel, personeel & arbeid.

Omschrijving	Bedrag
Personele bekostiging	7.267.436
Personeel & Arbeidsmarktbeleid	1.762.461
Materiële bekostiging	1.538.086
Totaal	10.567.984

De geormerkte subsidies zijn gespecificeerd in model G.

De overige subsidies OCW van € 362.818 hebben betrekking op de volgende ontvangen doelsubsidies:

Omschrijving	Jaar	Bedrag van toewijzing	Balans 31-12-2019	Ontvangen in 2020	Baten 2020	Balans 31-12-2020
Prestatiebox	2020	361.532	-13.327	150.758	265.185	120
Bijzondere bekostiging	2020	2.366	0	2.366	2.366	0
Totaal		363.898	-13.235	153.124	362.818	120

3.2. Overige overheidsbijdragen en subsidies

	2020	Begroting 2020	2019
3.2 Gemeentelijke bijdragen			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	78.816	56.250	71.337
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	7.460	8.800	7.596
Totaal	86.276	65.250	78.934

De Gemeentelijke bijdragen en subsidies bestaan voornamelijk uit toekenning van culturele subsidies, een subsidies voor leerlingzorg en projectsubsidies. De overige overheidsbijdragen hebben vooral betrekking op een gymzaal (€ 7.460).

3.5. Overige Baten

	2020	Begroting 2020	2019
3.5.1 Verhuur	30.438	27.375	30.617
3.5.2 Detachering personeel	46.551	81.500	84.377
3.5.5.1 Ouderbijdragen	117.011	-32.951	129.596
3.5.5.2 Contributies	31.569	32.951	32.950
3.5.6.1 Overige baten algemeen	117.815	58.100	12.404
3.5.6.3 Overige baten personeel	-	-	-
Totaal	343.385	166.975	289.945

4. Lasten

4.1. Personele Lasten

	2020	Begroting 2020	2019
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	7.031.045	6.545.642	6.720.827
4.1.1.2 Sociale lasten	1.281.194	1.222.217	1.229.466
4.1.1.3 Pensioenpremies	<u>1.039.996</u>	<u>1.065.156</u>	<u>1.086.762</u>
	9.352.235	8.833.015	9.037.055
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotatie voorzieningen	3.973		27.910
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	228.508	173.751	173.438
4.1.2.3 Overige personeelslasten	<u>361.383</u>	<u>410.373</u>	<u>437.354</u>
	593.864	584.124	638.702
4.1.3 Uitkeringen inz. Vervangingsfonds + UWV	-71.611		-143.364
Totaal	<u>9.874.489</u>	<u>9.417.139</u>	<u>9.532.394</u>

VGPO Scholengroep Hannah heeft haar pensioenen ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De regeling is een toegezegde pensioenregeling. De rechtspersoon heeft ingeval van tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds geen andere verplichting dan toekomstig hogere premies.

Het gemiddelde aantal FTE's bedroeg in 2020 132,00 en in 2019 139,06. De verlaging is te verklaren doordat in 2019 extra inzet van personeel was voor werkdrukverlaging. Daarentegen was er in 2020 een hogere ziektevervangings.

4.1.1 Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen Publieke en Semipublieke Sector

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) is van toepassing op het onderwijs. De verantwoording hierna is opgesteld op basis van de volgende op VGPO De Oosthoek van toepassing zijnde regelgeving: WNT-maximum voor het onderwijs, klasse C

Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen	2
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	7

Het voor VGPO Scholengroep Hannah toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 143.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 maanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen

<i>bedragen x € 1</i>	H. Lamberink	H. Lamberink
Functie(s)	Bestuurder	Bestuurder
Duur dienstverband in 2019	1/1 - 31/08	1/9 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	0,8	
Gewezen topfunctionaris?	Nee	
Echte of fictieve dienstbetrekking?	Ja	Nee
Individueel WNT-maximum	76.267	81.200
Bezoldiging 2020		
Beloning	€ 63.123	€ 31.446
Belastbare onkostenvergoedingen		
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 10.228	
<i>Subtotaal</i>	€ 73.351	€ 31.446
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	
Totaal bezoldiging	€ 73.351	€ 31.446
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.	n.v.t
Gegevens 2019		
Duur dienstverband in 2019	1/1 - 31/12	
Omvang dienstverband 2019 (in fte)	0,8	
Bezoldiging 2019		
Beloning	€ 85.751	
Belastbare onkostenvergoedingen	€ 558	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 14.978	
Totaal bezoldiging 2019	€ 101.287	
Individueel WNT-maximum 2019	€ 110.400	

Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	M.J.C. Boer	G.A.F. Hoeksma	K.J. Noorman	M.D.Huisman	
Functiegegevens	[VOORZITTER]	[LID]	[LID]	[LID]	
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	
Bezoldiging					
Totale bezoldiging	€ 8.520	€ 5.760	€ 5.760	€ 5.760	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 21.450	€ 14.300	€ 14.300	€ 14.300	
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-	-	
Gegevens 2019					
Bedragen x € 1	M.J.C. Boer	G.A.F. Hoeksma	G.A.F. Hoeksma	K.J. Noorman R. Laan	M.D. Huisman
Functiegegevens	[VOORZITTER]	[VICE VOORZITTER]	[LID]	[LID]	[LID]
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/2- 31/12	1/1 - 31/1	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Totale bezoldiging	€ 8.520	€ 5.280	€ 480	€ 5.760	€ 5.760
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 20.700	€ 12.650	€ 1.150	€ 13.800	€ 13.800

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hiervoor vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2020 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2020 geen ontsluitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

4.2. Afschrijvingen

	2020	Begroting 2020	2019
4.2.2.1 Gebouwen	91.329	95.535	87.768
4.2.2.2 Inventaris en Apparatuur	9.547	6.189	5.241
4.2.2.3 Meubilair	64.766	63.065	57.706
4.2.2.4 ICT	232.741	250.183	261.362
4.2.2.5 Leermiddelen	85.927	90.661	86.135
Totaal	484.310	505.633	498.211

4.3. Huisvestingslasten

	2020	Begroting 2020	2019
4.3.1 Huur	10.602	14.140	7.445
4.3.3 Onderhoud	45.596	43.500	56.074
4.3.4 Energie	187.407	153.375	174.876
4.3.5 Schoonmaakkosten	263.599	230.250	240.698
4.3.6 Heffingen	24.670	26.875	30.559
4.3.7 Dotatie overige onderhoudsvoorziening	150.648	250.000	518.657
4.3.8 Overige huisvestingslasten	12.059	8.250	13.753
Totaal	694.581	726.390	1.042.063

Dotatie overige onderhoudsvoorziening is vanaf maart bijgesteld t.o.v. de begroting en met een € 100.000 verlaagd voor 2020.

4.4. Overige Materiële Lasten

	2020	Begroting 2020	2019
4.4.1.1 Administratie en beheerslasten	334.040	325.842	379.788
4.4.1.2 Kantoorkosten	52.648	37.275	45.263
4.4.1.3 ICT	255.764	218.925	287.037
4.4.1.4 Externe deskundigen	85.265	76.020	70.761
4.4.1.5 Overige administratielasten	-9.201	2.250	-22
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur lasten	45.392	40.950	53.148
4.4.2.2 Leermiddelen lasten	182.134	160.500	212.736
4.4.4 Overige lasten ouderbijdrage	129.071	0	190.081
Totaal	1.075.113	861.762	1.238.790

Accountantskosten

De ten laste van het boekjaar gebrachte kosten voor de externe accountant en de accountantsorganisatie, genoemd in artikel 1, eerste lid, onder a en e, van de Wet toezicht accountantsorganisaties, zijnde Van Ree Accountants zijn als volgt:

Accountantskosten	2020	2019
Totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening	17.090	11.289
Totale honoraria voor andere controleopdrachten		0
Totale honoraria voor andere niet-controlediensten		0
Totale honoraria voor fiscale adviezen		0
Totaal accountantskosten	17.090	11.289

5. Financiële Baten en Lasten

	2020	Begroting 2020	2019
5.1 Financiële baten	24	0	125
5.2 Financiële lasten	-2.079	-2.690	-2.917
Totaal	-2.055	-2.690	-2.792

OVERIGE GEGEVENS

1. Bestemming exploitatiesaldo

Het positieve exploitatiesaldo van € 31.342 over boekjaar 2020 is als volgt in de jaarrekening verwerkt:

Algemene reserve publiek	11.833
Bestemmingsfonds publiek	0
Bestemmingsfonds privaat	-9.124
Bestemmingsfonds privaat schoolfonds ouderbijdrage	38.980
Bestemmingsfonds privaat schoolfonds 'potjes'	-10.347
Totaal	<u>€ 31.342</u>

2. Gebeurtenissen na balansdatum

1. De bestuurder (gedetacheerd) is met ingang van 31-12-2020 gestopt.
Van 1-1-2021 tm 28-2-2021 was dhr. A. Reinders waarnemend bestuurder.
Met ingang van 1-3-2021 is mw. A. Stolper aangetreden als nieuwe bestuurder van Scholengroep Hannah
2. M.i.v. 1 januari 2021 is de administratie van het Samenwerkingsverband Veld, Vaart en Vecht overgeheveld van Arcade naar het OBT (Onderwijs Bureau Twente in Borne). Het OBT is bezig met de inrichting van de administratie. Vanaf 2021 worden de inkomsten SBAO per maand uitbetaald

3. Controleverklaring