

STICHTING BERECHJA COLLEGE

BESTUURSVERSLAG 2019

Urk, mei 2020



INHOUDSOPGAVE

1. Management samenvatting.....	4
1.1. Voorwoord.....	4
1.2. Onderwijsontwikkelingen.....	5
1.3. Onderwijskwaliteit.....	7
1.4. Financiën.....	8
1.5. Treasury.....	8
2. Verslag van de Raad van Toezicht.....	10
3. Visie en besturing.....	15
3.1. Algemene informatie over de stichting.....	15
3.2. Missie en visie	15
3.3. Organisatiestructuur	17
3.4. Governance.....	18
3.5. Klachten	19
3.6. Samenwerking	19
4. Risicomanagement	21
4.1. Risico algemeen.....	21
4.2. Interne beheersing	21
4.3. Belangrijkste risico's	22
4.4. Risicoprofiel.....	23
5. Bedrijfsvoering.....	24
5.1. Onderwijs.....	24
5.1.1. Onderwijsontwikkelingen	24
5.1.2. Ontwikkeling techniek onderwijs.....	24
5.1.3. Prestatiebox.....	25
5.1.4. Onderzoek	25
5.1.5. Onderwijsprestaties	26
5.1.6. Toelatingsbeleid en passend onderwijs.....	27
5.2. Personeel.....	28
5.2.1. Personeel in cijfers.....	28
5.2.2. Arbeidsvoorwaarden	31
5.2.3. Toekomstontwikkeling	31
5.3. Huisvesting.....	32

5.4. Financieel	33
5.4.1. Financiële ontwikkeling	33
5.4.2. Exploitatie	34
5.4.3. Balans	35
5.4.4. Kasstroom	36
5.4.5. Leerlingen aantallen.....	37
6. Continuïteit	38
6.1. Algemeen.....	38
6.2. Toekomstontwikkeling.....	38
6.3. Kengetallen.....	40
6.4. Meerjaren prognose.....	42

BESTUURSVERSLAG

1. MANAGEMENT SAMENVATTING

1.1. VOORWOORD

Het bestuur heeft voor de verantwoording van het boekjaar 2019 heeft een jaarverslag opgesteld. Er is gekozen voor een opzet van het jaarverslag in twee gedeelten. Het eerste deel geeft het bestuursverslag, de cijfers over 2019 en informatie over het verslagjaar voor alle betrokkenen binnen de school. In het tweede deel staat de jaarrekening 2019 en dat wordt in een apart rapport uitgebracht. Deze jaarrekening is samengesteld op basis van het door het ministerie vastgestelde format en is bedoeld voor het ministerie en voor de controle door de accountant.

Het bestuur spreekt haar waardering uit voor de inzet van de medewerkers van het Berechja College. Deze waardering geldt voor alle geledingen uit de organisatie. Ook acht zij een goede relatie met de medezeggenschapsraad van groot belang. Het personeel bepaalt samen voor een groot deel de sfeer en uitstraling van de school naar ouders en leerlingen en bepaalt daarmee ook een groot deel van de toekomst van de school. Het bestuur wil een organisatie nastreven waarin het personeel de ruimte krijgt om het beleid, dat vastgelegd is in beleidsstukken, uit te kunnen voeren binnen de door het bestuur vastgestelde kaders.

In 2019 is verder gewerkt aan de uitvoering en implementatie van het nieuw schoolplan. De managementstructuur is aangepast. Het MT bestaat nu uit de directeur-bestuurder, adjunct-directeur, twee teamleiders en het hoofd bedrijfsvoering.

De rode draad van de visie is een school waarin het gezamenlijk creëren van betekenisvol onderwijs centraal staat, in ondernemende verbinding met de omgeving. Het leren van de leerling staat centraal in een uitdagende leeromgeving. In 2019 is de voorbereiding gestart van de invoering van blended learning, waarbij de leerlingen gaan werken met een laptop.

Naast het creëren van kennis en vaardigheden is er aandacht voor het borgen van de christelijke identiteit, burgerschap, normen en waarden en mediawijsheid om de leerling voor te bereiden op een plaats in de maatschappij.

De leerling krijgt een eigen verantwoordelijkheid waar dat kan en er is ruimte voor creativiteit.

Belangrijk is om de buitenwereld te verbinden met het onderwijs op school, zodat de leerling de verbinding ziet van het geleerde met de praktijk.

Werken aan kwaliteit en investeren in onderwijs en medewerkers kan alleen wanneer de organisatie financieel gezond is, daar wordt ook op gestuurd.

Met dit bestuursverslag willen we inzage geven in de besteding van de gelden en de realisatie van de doelen en ambities uit het strategisch beleidsplan.

Ik wens u veel leesplezier.

Dhr. A. Leijenaar MEL

College van Bestuur

1.2. ONDERWIJSONTWIKKELINGEN

Het onderwijskundig beleid is er steeds op gericht om de goede kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en waar nodig te verbeteren. Hierbij staan centraal de vijf rollen van de docent, gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter die bijdragen aan een effectieve invulling van de les. Daarnaast wordt binnen de lessen gewerkt met directe instructiemodel (DIM).

Algemeen maatschappelijke ontwikkelingen

Belangrijk thema's die landelijk en regionaal spelen zijn het lerarentekort in combinatie met de krimp in het noorden van Nederland.

Bij de aanvang van het nieuwe schooljaar is weer duidelijker geworden dat steeds meer scholen problemen hebben bij het vinden van voldoende gekwalificeerd personeel. Dit probleem speelt vooral in de Randstad maar ook in Noord-Nederland is het niet altijd makkelijk voor alle vakken goed en gekwalificeerd personeel te vinden. In opdracht van de Minister is een verkenning gedaan naar het imago van het vak van leraar. Uit het rapport dat van deze verkenning is uitgebracht komt naar voren dat leraren zich niet betrokken voelen bij de ontwikkeling van hun vak. Het advies is dat zij ondersteund worden in hun professionele ontwikkeling en dat ze betrokken worden bij deze ondersteuning. De Onderwijsraad heeft in dit kader een advies uitgebracht met als titel "een nieuw perspectief op het leraarschap". Men denkt dan aan ruimere onderwijsbevoegdheden, sterkere prikkels voor professionalisering en loopbaanontwikkeling op de werkplek. Deze zaken vragen om een verandering van de huidige opleidings- en arbeidsstructuur. In de komende tijd zal blijken hoeveel van deze adviezen omgezet worden in wetgeving.

De krimp van de schoolgaande kinderen in het noorden van Nederland heeft gevolgen voor de leerlingenaantallen en zorgt voor nieuwe uitdagingen bij het betaalbaar houden van het onderwijs. Kleinere scholen en kleinere klassen geven meer kosten en extra druk op de resultaten. Een nieuw bekostigingssysteem moet zorgen voor een meer eenvoudige systematiek maar de eerste uitwerkingen geven zorgen over het effect op scholen in krimpregio's.

Toekomstige ontwikkelingen die nauwlettend gevolgd worden zijn de activiteiten rond Curriculum.nu, wat tot doel heeft om een nieuw curriculum te ontwikkelen. Dit nieuw curriculum moet zorgen voor een betere balans tussen kennisverwerving, persoonsvorming en maatschappelijke toerusting, en meer samenhang tussen sectoren, vakken en leergebieden. Ook zijn de activiteiten die zijn gericht op meer leerlingen te enthousiasmeren voor techniek onderwijs en technische vakken belangrijke thema's. De overheid heeft hiervoor extra gelden uitgetrokken en de komende jaren zullen scholen activiteiten ontwikkelen om deze gericht in te zetten.

Onderwijs

Verder worden de professionele vaardigheden van de medewerkers ontwikkeld door het aanbieden van scholing door trainingen intern en extern.

Een belangrijk speerpunt is het realiseren van een veilig en rustig schoolklimaat. Het voltallige personeel heeft zich hiervoor ingezet en dat heeft geresulteerd in goede beoordelingen van ouders en leerlingen.

Door de herziening van het examenprogramma vmbo-beroepsgericht is er een keuze gemaakt voor profielen en keuzevakken. De school heeft een keuze gemaakt voor de profielen: “dienstverlening en producten”, “maritiem en techniek” en “zorg en welzijn”. De nieuwe profielen zijn ingevoerd in het schooljaar 2017-2018. Het profiel “maritiem en techniek” zal, wat de praktijkvakken betreft, verzorgd worden door de docenten van ROC De Friese Poort.

Taalvaardigheid

Het taalbeleid heeft handen en voeten gekregen door het invoeren van een schoolbreed stil-lees moment. Docenten zijn getraind in het aanleren van het toepassen van leesstrategieën door leerlingen.

Rekenen

Er is een coördinator aangesteld voor het rekenbeleid in de school en deze coördinator geeft ook praktisch alle rekenlessen die apart in de lessentabel zijn opgenomen.

Toetsbeleid

Er is een toetsbeleid geformuleerd. De docenten zijn getraind in het analyseren van toetsen. Aan de hand van deze analyses worden toetsen herschreven en het lesprogramma indien nodig, aangepast. Er is een expertgroep ingesteld om de vakgroepen te leren met toetsanalyses te werken. Daarnaast is een werkgroep aan de slag gegaan met het herzien van de determinatie.

1.3. ONDERWIJSKWALITEIT

Het bewaken, op peil houden en verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs heeft onze voortdurende aandacht en sturing. Kwaliteitszorg is een systematisch, doelgericht, integraal en cyclisch proces. Systematisch wil zeggen dat kwaliteitszorg een continu proces is, doelgericht betekent dat de activiteiten erop gericht zijn de kwaliteit van onderwijs voortdurend te verbeteren. Integraal en cyclisch betekent dat het over de hele school, volgens vaste agenda, is gedragen. Kwaliteitszorg is daarmee de gezamenlijke zorg van alle betrokkenen in de school. Kwaliteitszorg betekent de verantwoordelijkheid nemen voor het onderzoeken, borgen, verbeteren en openbaar maken van de kwaliteit van het onderwijs. In de kern gaat het om 'zeggen wat je doet en doen wat je zegt'.

Ouders, leerlingen en docenten vullen jaarlijks een vragenlijst in waarbij waardering over schoolzaken gevraagd wordt. Ouders geven de school een ruime voldoende. Leerlingen voelen zich veilig op school.

Er is intensief contact met het primair onderwijs. Aandachtspunten daarbij zijn de doorgaande leerlijn en terugkoppeling van de behaalde resultaten.

De teamleiders doen lesbezoeken met behulp van de ontwikkelde kijkwijzer gericht op de vijf rollen van de leraar. De teamleider heeft in een zogenaamd startgesprek samen met de docent doelen gesteld waaraan door elke leraar gewerkt dient te worden. . Docenten worden uitgedaagd elkaars lessen te bezoeken en vorm te geven aan de eigen professionele ontwikkeling.

Berechja College heeft wederom een zomerschool georganiseerd. Leerlingen die net niet zijn overgegaan naar een hoger leerjaar krijgen de gelegenheid in de zomervakantieperiode alsnog in aanmerking te komen voor bevordering. De leerlingen die hebben meegedaan aan de zomerschool zijn allemaal succesvol geweest.

Voor het begeleiden van leerlingen hebben we een leerlingvolgsysteem waarmee we de prestaties van elke leerling kunnen registreren, analyseren en waar nodig actie ondernemen.

Er is behoefte aan een structureel taalbeleid. De directie ondersteunt de initiatieven van de vakgroep Nederlands om schoolbreed extra aandacht te schenken aan het taalonderwijs. Daaronder wordt verstaan een systematische integratie van Nederlands, de moderne vreemde talen en overige vakken ten einde taalachterstanden te verminderen. Er wordt schoolbreed beleid gemaakt op het gefaseerd invoeren van taalbeleid. Correct gespeld en juist verzorgd Nederlands bij alle vakken zullen daarbij twee van de doelstellingen zijn. Leerlingen zullen positief beloond worden bij het juist gebruiken van de Nederlandse taal. Concrete punten:

- gedifferentieerd lesgeven;
- leesvaardigheid en woordenschat;
- diagnosticeren.

1.4. FINANCIËN

De financiële positie van Berechja College vertoont een gezond beeld. Dit beeld wordt positief beïnvloed door een toename van de inkomsten door een stijging in het leerlingenaantal. Wel blijf het belangrijk de kosten in de hand te houden om zo te werken aan een beter weerstandsvermogen. Dit wordt wenselijk geacht om mogelijke risico's op te kunnen vangen. De grootste kostenpost zijn de personeelskosten waarbij speciale aandacht blijft bestaan voor het ziekteverzuim en een strakke formatie.

De verwachting is dat de positieve tendens zich ook de komende jaren verder zal doorzetten door een stijging in het aantal leerlingen. Dit zal tot gevolg hebben dat meer personeel in dienst komt waardoor de organisatie verder groeit. De uitdaging blijft bestaan om de organisatiestructuur aan te laten sluiten bij de groei.

Een verdere toelichting op de financiële resultaten en positie wordt gegeven in hoofdstuk 5.

1.5. TREASURY

Het treasurybeleid is gericht op het beheren van de middelen, zodanig dat de financiële risico's zo veel mogelijk worden beperkt tegen een zo hoog mogelijk rendement en zo laag mogelijke financieringskosten. Hierbij staat het primaire doelstelling van de school, het verlenen van onderwijs voorop en dient altijd geborgd te zijn. De algemene doelstellingen van de treasuryfunctie is het waarborgen van de financiële continuïteit van de organisatie door:

- Het zorgen voor voldoende liquiditeit door de tijdige beschikbaarheid van de benodigde middelen tegen acceptabele condities op korte (één boekjaar) en lange termijn
- Het minimaliseren van de kosten van het verkrijgen en houden van financiële middelen
- Het optimaliseren van het rendement van eventuele tijdelijk overtollige liquide financiële middelen
- Het beheersen van financiële risico's die aan de financiële posities en geldstromen zijn verbonden

Het treasurybeleid draagt bij aan het voldoen aan de wet- en regelgeving door:

- Het registreren van transacties in de administratie;
- Een goede interne en externe informatievoorziening over de uitvoering van het treasurybeleid;
- het nakomen van wettelijke verplichtingen inzake bovenstaande;
- het schoolbestuur treedt niet op als bankier.

In 2019 is er niet belegd in aandelen of andere beleggingen. De overtollige middelen zijn afgestort bij Schatkistbankieren van het Ministerie van Financiën. Met het oog op de wens om over de middelen te kunnen beschikken indien dit nodig zou blijken te zijn en de lage vergoeding voor het lang vastzetten van gelden zijn de gelden direct opvraagbaar. Binnen de administratie wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke en private gelden. In de bestemmingsreserve private gelden hebben zich dit jaar geen mutaties voorgedaan.

De verantwoording van de treasury activiteiten vindt plaats in het Bestuursverslag. In 2019 zijn er geen wijzigingen geweest in het beleid ten aanzien van deze activiteiten ten opzichte van voorgaande jaren en in de huidige economische omstandigheden zijn er geen voornemens dit beleid aan te passen.

2. VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht (RvT) houdt integraal toezicht op het beleid van het College van Bestuur. De RvT vraagt verantwoording over het bereiken van doelstellingen van de organisatie aan het College van Bestuur (CvB) en verleent goedkeuring op besluiten van het CvB die in de statuten staan vermeld. De RvT legt op haar beurt verantwoording af over het eigen functioneren aan interne en externe belanghebbenden. Zij doet dit door het uitbrengen van een jaarverslag.

Vorming personele unie

Met ingang van januari 2018 is, na een intensieve voorbereiding, de personele unie tussen het Berechja College en het Emelwerda College tot stand gekomen.

Sinds 1983 werken de rechtsvoorgangers van de Stichting voor Voortgezet onderwijs op Protestants-Christelijke grondslag voor de Noordoostpolder en omgeving, bevoegd gezag van het Emelwerda College en de Stichting Berechja College, bevoegd gezag van het Berechja College samen. Aanvankelijk op het gebied van de onderbouw havo (klas 1 en 2). In 2011 zijn er gesprekken op gang gekomen om tot verder samenwerking te komen. In mei 2016 is een intentieverklaring getekend tussen de besturen van beide stichtingen. Het streven is om een goed onderwijsaanbod met een Protestants-Christelijk karakter voor dit deel van Flevoland te blijven realiseren.

Dat brengt met zich dat beide scholen een volledig en zorgvuldig afgestemd onderwijsaanbod willen realiseren, gericht op het vergroten van de instroom van leerlingen voor beide scholen, en dat beide scholen zich maximaal gaan inzetten om de overstap van leerlingen tussen beide scholen tot een succes te maken.

Als vorm van bestuurlijke samenwerking is gekozen voor de personele unie. Een personele unie is een vorm van bestuurlijke samenwerking, waarin de Raden van Toezicht en de Colleges van Bestuur van de twee stichtingen dezelfde personele samenstelling hebben. De beide scholen blijven zelfstandig en houden dus de eigen naam.

De gelijke personele samenstelling van de Raden en de besturen zorgt er voor dat dezelfde personen verantwoordelijk zijn voor het wel en wee van beide stichtingen. De belangen van beide stichtingen worden hierdoor in de besluitvorming gewaarborgd.

Samenstelling van de Raad van Toezicht

De RvT bestaat uit minimaal vijf en maximaal zeven personen. In het verslagjaar bestond de Raad uit 7 personen. Drie leden van de Raad zijn benoemd op basis van een bindende voordracht vanuit MR, ouderraad en de gezamenlijke kerken in het voedingsgebied van de school. Bij de keuze en samenstelling van de RvT wordt er naar gestreefd zoveel mogelijk relevante achtergronden en expertise vertegenwoordigd te hebben.

NAAM	FUNCTIE BINNEN RAAD	(NEVEN) FUNCTIE'S
F. HOEKSTRA	Voorzitter	Bestuurslid Koninklijke Nederlandsche Heidemaatschappij (KNHM) (deels bezoldigd) Voorzitter Kern met Pit (KNHM-Arcadis) afdeling Flevoland Lid comité aanbeveling van het Flevolands Travelling in Baroque Voorzitter stichting Het Goede Schip Voorzitter Stichting Sportverkiezingen Urk Commissie lid van Bedrijven Advies Noordoostpolder (BAN) Lid Rotary Emmeloord (secretaris) Lid Pioniers van de Toekomst Emmeloord Commissaris bij de Energie Coöperatie Noordoostpolder Organisator van duurzaamheid symposium NOP Lid van de Leader commissie (LAG) van de Provincie Flevoland Lid van de hoofdjury van de Flevopenning Lid Raad van Toezicht Emelwerda College
P. REIJENGA	Lid (tot 1 november)	Voorzitter VVE Voorzitter Raad van Toezicht Emelwerda College
A. DE JONG	Secretaris (tot 1 november)	ROC De Friese Poort Voorzitter college van Kerkrentmeester PKN Gemeente Tollebeek Raad van Toezicht Emelwerda College
J. VAN WIJEREN	Lid	Adviseur Dyade Voorzitter Stichting Nabestaan Na Zelfdoding Friesland Lid suïcide preventieplatform Friesland Lid projectgroep begeleiding MRI onderzoek UMCG en RUG Voorzitter De Zonnebloem afdeling Flevoland Financieel adviseur/procuratiehouder St. Vliegramp MH17 Lid projectgroep PG Emmeloord Lid Raad van Toezicht Emelwerda College
A.T. DE JONG	Lid	Directeur/eigenaar Arjan de Jong beheer BV Vrijwilliger Flevo Boys Lid Raad van Toezicht Emelwerda College
E. OOST	Lid	Lid regiocomité Flevoland Podium Vrijwilliger Stichting Erfgoed Urk, betrokken bij de teruggave van de gestolen Urker schedels Lid Raad van Toezicht Emelwerda College
H. VERMEER	Lid	Lid Raad van Toezicht Emelwerda College

M.A.C. KASPER DE KROON	Lid (vanaf 1 november)	Voorzitter raad van bestuur Koninklijke Visio Lid raad van toezicht Berechja College Voorzitter Raad van toezicht Chr. Hogeschool Windesheim, Zwolle Portefeuillehouder bekostiging en contractering en woordvoerder van de landelijke kerngroep Wonen&Zorg ActiZ organisatie voor zorgondernemers
-------------------------------	---------------------------	---

Werkwijze en jaaractiviteiten

De werkwijze van de inrichting van het toezicht is vastgelegd in het Reglement Raad van Toezicht Berechja College.

De jaarkalender van de RvT geeft het ritme aan in het vergaderjaar weer. De Raad kwam regulier zeven keer bijeen, waarvan eenmaal in afwezigheid van de bestuurder. Daarnaast waren bijeenkomsten over strategie en beleid met betrekking tot onderwijs en huisvesting.

Onderwerpen van de Raad van Toezicht in het verslagjaar 2019

organisatie en bedrijfsvoering:

De Raad heeft de begroting 2020, de meerjarenraming 2020-2023 en het jaarverslag 2018 goedgekeurd. Op grond van de periodieke managementrapportages, het intern toezichtkader van de RvT en het bestuurlijk toetsingskader houdt de Raad toezicht op de rechtmatige verwerving en aanwending van de middelen. Hiermee toetst de RvT de kwaliteit van het bestuurlijk handelen in het beleid, de besluiten en het functioneren van het College van bestuur.

Onderwijs en kwaliteit	: o.a. voortgang ICT beleidsplan, onderwijsvisie schoolplan
Strategie en beleid	: o.a. strategisch beleidsplan
Identiteit	: o.a. visie vorming t.b.v. ontwikkeling onderwijsvisie, vaststelling statuten
Samenwerking	: o.a. vorming van personele unie Berechja College met het Emelwerda College
Jaarrekening	: In de vergadering voor de zomervakantie is de jaarrekening en het bestuursverslag besproken en toegelicht door de externe accountant. Ook heeft deze verslag gedaan van de uitvoering van de accountantscontrole en het accountantsverslag besproken.

Scholing van de RvT

De RvT is zich bewust dat het goed is om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen rond toezicht en onderwijs. Het onderwerp is geagendeerd en in 2020 zal concreet en structureel invulling gegeven worden aan het onderwerp. Daarnaast houden de leden van de RvT zich op de hoogte via nieuwsbrieven en publicaties van organisaties van toezichthouders.

Gesprekken met geledingen en stakeholders

De RvT wil zich breed informeren over het functioneren van het Berechja College o.a. door periodiek gesprekken te voeren met alle geledingen in de school en stakeholders rondom het Berechja College. Daartoe wordt jaarlijks een schema opgesteld met een planning voor de te voeren gesprekken. Met de medezeggenschapsraad (MR) wordt jaarlijks regulier een aantal gesprekken gehouden.

Op deze manier vergroot de RvT de kennis van de organisatie en draagt daarmee bij aan de kwaliteit van haar functioneren en de zogenaamde horizontale verantwoording.

Code Goed Bestuur

De Raad van Toezicht verricht haar werkzaamheden binnen de wettelijke kaders waaronder de WNT en de Code Goed Onderwijsbestuur. De Code Goed Bestuur die in 2015 door de VO-raad herijkt is en opnieuw vastgesteld, wordt door de RvT onderschreven. De RvT hanteert deze code als uitgangspunt voor zijn handelen. Er wordt niet afgeweken van de code. Een van de aandachtspunten is het bewaken van belangenverstremgeling van de toezichthouders en bestuurder. In 2019 hebben zich geen situaties van tegenstrijdig belang voorgedaan.

Evaluatie

De RvT evalueert onderling ieder jaar de strategie en het beleid van het uitvoerend bestuur zoals vermeld in het Reglement Raad van Toezicht Berechja College.

De zelfevaluatie van de RvT in het verslagjaar heeft plaatsgevonden in een bijeenkomst waarbij de leden aan de hand van vragen gediscussieerd en gereflecteerd hebben op het eigen handelen. Afspraken zijn daarbij gemaakt over speerpunten van beleid.

Werkgeverschap

De RvT is verantwoordelijk voor het werkgeverschap van het bestuur. Zij voert daartoe regelmatig gesprekken met het bestuur conform de inhoud van de betreffende artikelen in het Reglement Raad van Toezicht Berechja College.

Accountant

De RvT benoemd de externe accountant. In 2017 is een traject van evaluatie uitgevoerd. Er is toen gekozen voor de huidige accountant Van Ree Accountants. Het voornemen is om eenmaal in de 4 jaar een evaluatie van de dienstverlening uit te voeren. De eerste evaluatie zal in 2022 plaatsvinden.

Kosten

De kosten van de Raad van Toezicht over 2019 bedragen

Kosten	Bedrag
Vergoedingen	€ 8.629
Vergaderkosten	97
Totaal	€ 8.532

Tenslotte

De positieve lijn van 2018 is ook in 2019 voortgezet. Het gaat goed met het Berechja College. We mogen spreken van een financieel gezonde organisatie. Ook de 'instroom' van het aantal nieuwe leerlingen en de positieve beoordeling van de inspectie geeft vertrouwen voor de toekomst. De RvT ervaart een organisatie met een College van Bestuur en medewerkers die graag werken aan versterking van het eigen vakmanschap en die leerlingen centraal stellen. Leerlingen krijgen de ruimte om te groeien tot respectvolle mensen met een toegevoegde waarde voor vervolgonderwijs en samenleving. We zien leerlingen in een veilige en vertrouwde omgeving waarbij kwalitatief goed onderwijs wordt ervaren. Onderwijs dat gerelateerd is aan de huidige ontwikkelingen op onderwijskundig gebied. En niet onbelangrijk is dat leerlingen worden gestimuleerd om hun door God gegeven talenten te ontwikkelen en op het hoogst haalbare niveau te slagen.

Namens de Raad van Toezicht,

F.G. Hoekstra MBA

Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Berechja College

3. VISIE EN BESTURING

3.1. ALGEMENE INFORMATIE OVER DE STICHTING

Stichting Berechja College heeft als doel het in standhouden van een protestants christelijke school in het voortgezet onderwijs. Dit wordt gedaan vanuit een schoolgebouw aan de Waaiershoek 46 te Urk. Vanuit dit schoolgebouw wordt aan kinderen tussen de 12 en 16 jaar onderwijs aangeboden op basis-, kader- en theoretisch niveau. Ook kinderen met een lwoo-indicatie zijn welkom op de school. Er wordt samengewerkt met ROC Friese Poort en het Emelwerda College. Na het behalen van het diploma kunnen studenten doorstromen naar de havo of het mbo. Doorstroom van leerlingen vindt onder andere plaats naar het Emelwerda College, ROC Friese Poort (Emmeloord en Urk), ROC Landstede en het Deltion College (Zwolle). De leerlingen zijn afkomstig uit Urk of de directe omgeving.

3.2. MISSIE EN VISIE

Wij streven naar kwalitatief goed onderwijs en daarmee bedoelen wij, onderwijs dat gerelateerd is aan de huidige ontwikkelingen op onderwijskundig gebied. Om deze kwaliteit te meten en te evalueren is transparante toetsing onontbeerlijk. Wij stimuleren onze leerlingen om hun door God gegeven talenten te ontwikkelen en op het hoogst haalbare niveau te slagen. Daarvoor creëren wij een veilige en vertrouwde omgeving waarin de leerlingen de ruimte krijgen om te groeien tot respectvolle mensen met een toegevoegde waarde voor vervolgonderwijs en samenleving. Wij ambiëren hoge slagingspercentages en positieve kritieken vanuit het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt. Per leerweg wordt de vertaling van deze onderwijsvisie voor onze leerlingen op maat ingevuld.

De grondslag van het Berechja College is de Bijbel. Zij aanvaardt deze grondslag in de opvoeding en in het onderwijs. Dat het Berechja College een christelijke scholengemeenschap is, is dagelijks te ervaren door de opening van de dag met Bijbellezing en gebed. Maar er is meer: de plaats die het vak godsdienst op het lesrooster inneemt en de vieringen zijn duidelijk waarneembare voorbeelden van de christelijke identiteit van de school. Op basis van onze christelijke visie behoort het Berechja College een plaats te zijn waar mensen werken die ervoor kiezen hun geloof in God te belijden, ervan te getuigen en het gestalte te geven als gemeenschap met elkaar, in dienst aan God en de naaste, met respect voor andersdenkenden. De omgang met de kinderen is gebaseerd op de Bijbelse principes van verwondering, vertrouwen en verwachting. Bewust werken we eraan dat leerlingen zich gekend voelen en dat bestuur, personeel en leerlingen zich hiervoor gezamenlijk verantwoordelijk voelen.

Onze merkbeloofte luidt: 'Bewust, Betrokken, Berechja'. Deze belofte is de samenvatting van onze missie en visie.

Beleid

Het beleid vloeit voort uit het Strategisch Beleidsplan en het Schoolplan 2018-2022. Deze documenten dienen als beleidsinstrument voor de school ten behoeve van het ontwikkelen van de inhoud en de organisatie van het onderwijsproces. In het jaarverslag legt de school verantwoording af over de resultaten van het beleid aan de ouders en de leerlingen. Het beleid van een school is sterk gericht op een schooljaar. De voorschriften vereisen echter een financiële verantwoording per kalenderjaar. Hoewel er gestreefd wordt naar een goede aansluiting tussen schooljaar en kalenderjaar, zal het schooljaar 2018-2019 een centrale plaats innemen in dit verslag.

Naast de beleidsplannen speelt ook de CAO een belangrijke rol. In de huidige CAO zijn afspraken gemaakt over belangrijke thema's als loon, werkgelegenheid, onderwijstijd, levensfasebewust personeelsbeleid en professionalisering, in jaarverslag en jaarrekening verwerkt.

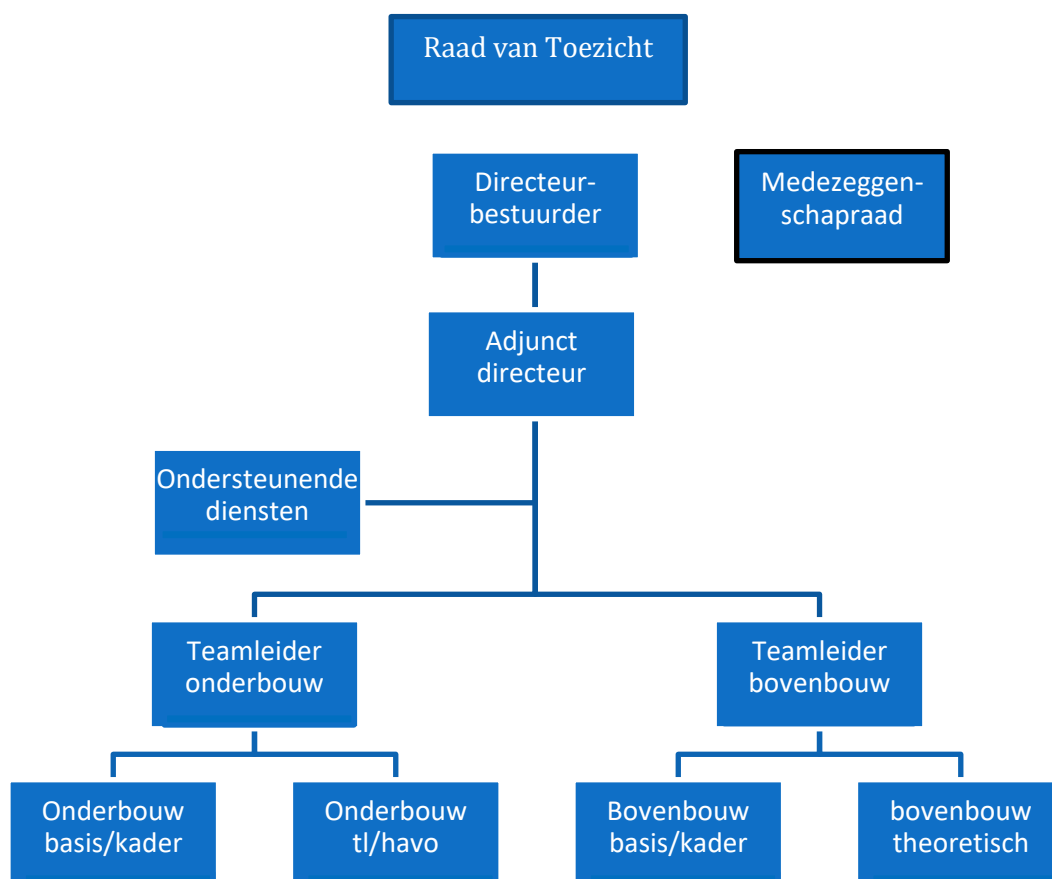
Het leerlingenaantal is cruciaal voor een school. Zowel de bekostiging van het personeel als de bekostiging van het beheer van de gebouwen is hiervan afhankelijk. Het leerlingenaantal is ook dit jaar weer verder gestegen, naar 519 per 1 oktober 2019.

Ongeveer 98% van de leerlingen komt van Urk. Urk kent in tegenstelling tot veel andere gemeenten geen krimp in de basisgeneratie (de schoolgaande kinderen). Bijzonder is dat na 2020 de basisgeneratie zelfs gaat groeien. De verwachting is dat de komende jaren het leerlingenaantal gelijk zal blijven of een lichte groei zal vertonen.

Uitgaande van de doelstellingen: het handhaven van levensvatbaar Christelijk Voortgezet Onderwijs in de regio en het handhaven van een breed onderwijsaanbod werkt de school sinds 1 mei 2015 nauw samen met het Emelwerda College uit Emmeloord. Deze samenwerking komt op bestuurlijk niveau tot uiting in het feit dat beide scholen dezelfde directeur-bestuurder hebben en inmiddels onderling verbonden met elkaar zijn door een personele unie. Op operationeel niveau komt de samenwerking tot uitdrukking in de doorstroom van de brugklas naar de havo.

3.3. ORGANISATIESTRUCTUUR

De organisatie kent de volgende indeling:



3.4. GOVERNANCE

Algemeen

Als basis voor goed bestuur van de Stichting wordt aangesloten bij de 'Code Goed Onderwijs-bestuur in het Voortgezet Onderwijs' (de Code) die is opgesteld door de VO-raad. In deze Code worden de uitgangspunten beschreven die besturen in het voortgezet onderwijs dienen te hanteren om te laten zien dat zij op een maatschappelijk correcte wijze invulling geven aan hun verantwoordelijkheid. Goed bestuur betekent ter zake kundig en juist moreel gedrag van bestuurders, intern toezichthouders en allen die bij de governance in het voortgezet onderwijs betrokken zijn. De Code bevat richtlijnen ten aanzien van het bestuur, interne toezicht, de horizontale dialoog en de externe accountant. In navolging van de Code zijn het jaarverslag, de klachtenregeling en de klokkenluidersregeling gepubliceerd op de website. Voor de c In navolging van de Code zijn het jaarverslag, de klachtenregeling en de klokkenluidersregeling gepubliceerd op de website. Voor de code geldt het "pas toe of leg uit"-principe. In dit kader zijn geen afwijkingen van de Code te melden.ode geldt het "pas toe of leg uit"-principe. In dit kader zijn geen afwijkingen van de Code te melden.

Governance structuur

Het Berechja College gaat uit van de Stichting Berechja College. De Stichting heeft een Raad van Toezicht en een Bestuur. Het Bestuur is het bevoegd gezag van de school.

De directeur-bestuurder vormt het Bestuur van de school en is verantwoordelijk voor het gevoerde beleid. De organisatie is ingedeeld in teams op basis van de leerjaren. Er is een team bovenbouw voor leerjaar 3 en 4 en een team onderbouw voor leerjaar 1 en 2. Elk team wordt aangestuurd door een teamleider. Daarnaast is er een stafafdeling ondersteunende diensten.

Vanaf 2016 is A. Leijenaar aangesteld als directeur-bestuurder. Hij oefent deze functie uit voor 0,28 fte. Naast deze functie vervult hij de volgende nevenfuncties:

- voorzitter Fricolore Scholengroep
- vice-voorzitter Stichting Mercatus te Noordoostpolder

Bij het begin van het schooljaar 2019-2020 is een adjunct-directeur aangesteld die verantwoordelijk is voor de dagelijkse gang van zaken. Samen met de teamleiders onderbouw en bovenbouw en de directeur-bestuurder vormen zij de leiding van de school. Deze wijziging is ingegeven door de groei van de school in leerlingen en personeel.

De school biedt onderwijs aan in de afdelingen havo, vmbo-theoretisch en vmbo-beroepsgericht. In het vmbo-beroepsgericht met de kader- en basisopleiding kan een keuze worden gemaakt uit drie profielen: dienstverlening en producten, maritiem en techniek én zorg en welzijn. De maritieme praktijkvakken worden verzorgd door docenten van ROC Friese Poort locatie Urk. Als voorbereiding op de doorstroom vanuit de brugklas naar de havo werkt de school nauw samen met het Emelwerda College in Emmeloord.

Horizontale verantwoording

Het Berechja College hecht aan goede contacten met haar omgeving. In lijn met de Code onderscheiden wij 3 groepen stakeholders:

- Ouders en leerlingen, zij hebben als eerste belang bij de school. De dialoog met de ouders en leerlingen wordt gevoerd via klassenvertegenwoordigers, klankgroepen en de medezeggenschapsraad (MR).
- Personeel. Het personeel is vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad.
- Externe stakeholders. Overige groepen en personen die direct belang hebben bij de activiteiten van de school. De dialoog wordt gevoerd via de algemene communicatie middelen en gespreksgroepen.

Het jaarverslag en de begroting worden met de personeels- en oudergeleding van de MR besproken.

Door middel van de website www.scholenopdekaart.nl legt de school verantwoording af aan in principe elke inwoner van Nederland. De website geeft informatie over de financiële situatie, de personeelssituatie, de kwaliteitszorg, de onderwijsresultaten, de onderwijstijd en de tevredenheidsonderzoeken. Op de website van de inspectie van het onderwijs zijn de opbrengstenkaarten en de inspectierapporten betreffende de school vinden.

3.5. KLACHTEN

In het verslagjaar is een enkele klacht ingediend. Op basis van de klachtenregeling zijn deze intern afgehandeld en hebben niet geleid tot een verdere behandeling van de klacht door de onafhankelijke klachtencommissie.

3.6. SAMENWERKING

Op onderwijskundig gebied werkt het Berechja College samen met het Emelwerda College en ROC De Friese Poort. Daarnaast wordt in het kader van passend onderwijs deelgenomen in de Stichting Aandacht+. Voor ondersteuning op gebied van beleid en facilitaire zaken maakt het Berechja College deel uit van de Fricolore scholengroep. In 2019 zijn geen nieuwe samenwerkingsverbanden aangegaan en is er geen inhoudelijke wijziging opgetreden in de bestaande samenwerkingen. De inhoud van de verschillende samenwerkingsverbanden volgt onderstaand.

Emelwerda College

De samenwerking met het Emelwerda College komt, naast de ondersteunende diensten, tot uiting in de havo-afdeling. Het onderwijs op havoniveau wordt in de eerste drie jaar op Urk gevolgd en de volgende jaren op het Emelwerda College.

ROC De Friese Poort

In het vmbo profiel 'maritiem en techniek' worden enkele specifieke maritiem georiënteerde praktijkvakken aangeboden. Omdat de benodigde middelen en specialistische kennis binnen de school niet aanwezig is worden deze vakken verzorgd door ROC De Friese Poort. Hierdoor vinden leerlingen een goede aansluiting bij hun vervolgopleiding in het mbo die ze vaak ook bij ROC De Friese Poort volgen.

Stichting aandacht+

Deze Stichting Aandacht+ is in 1989 ontstaan als regionaal Samenwerkingsverband Noordoostpolder en Urk. De directeuren van de deelnemende scholen vormen het bestuur van de stichting. De stichting heeft een directeur in dienst, die de dagelijkse leiding heeft.

Fricolore

De school is lid van de coöperatieve vereniging Fricolore. De doelstelling van deze vereniging is ondersteuning in de breedste zin voor de aangesloten scholen. Dit kan zijn van het organiseren van een gezamenlijke cursus, tot het aangaan van een gezamenlijk contract. Medewerkers van Berechja participeren in overlegorganen van deze coöperatie.

4. RISICOMANAGEMENT

4.1. RISICO ALGEMEEN

Binnen elke organisatie is er sprake van risico's. Een risico in bedrijfseconomische zin is een mogelijke ontwikkeling in de toekomst die van invloed is op de bedrijfsvoering en zelfs de continuïteit van de organisatie kan bedreigen, waarbij sprake is van een tijdelijk of permanent nadelig effect op de financiële huishouding.

Risico's dienen te worden onderkend en gemanaged anders loopt de school het gevaar door onverwachte ontwikkelingen te worden overvallen. Deze beheersing van risico's ligt in de relatie tussen de doelstellingen van de organisatie en de interne beheersingscomponenten. De doelstellingen zijn in hoofdzaak verwoordt in de missie en visie van de school. Het geheel van voorschriften, procedures en rapportages vormen de interne beheersing met als doel het borgen van de compliance en behalen van de doelstellingen.

De risico's kunnen het behalen van de doelstellingen van de school bedreigen. Deze bedreigingen kunnen gelegen zijn in de strategische beslissingen die de missie en visie dienen te ondersteunen. Daarnaast worden bedreigingen in de operationele doelen en een efficiënte en effectieve uitvoering onderkend. Belangrijk is dat de organisatie borgt dat aan wet- en regelgeving wordt voldaan en de betrouwbaarheid van de informatie.

4.2. INTERNE BEHEERSING

Als basis van de interne beheersing zijn de visie en missie die verwoordt is in de slogan: Bewust, Betrokken, Berechja. Bewust van de relatie met elkaar, betrokken op het onderwijsproces en betrouwbaar in onderwijs en relatie. In veel interne en externe uitingen laten wij deze terugkomen zodat binnen de hele organisatie duidelijk is waarvoor wij staan. Voor personeel en leerlingen geeft dit aan hoe wij met elkaar om willen gaan maar ook kunnen ouders ons hierop aanspreken.

Het stelsel van interne beheersingsmaatregelen is zodanig ingericht dat wordt voldaan aan de wettelijke eisen en dat het adequate informatie biedt. Er vinden regelmatig controles plaats door de Onderwijsinspectie. Bij de inrichting van het systeem is aansluiting gezocht bij de kwaliteitsgebieden van het onderzoekskader van de Onderwijsinspectie. Het onderwijsproces, de onderwijsresultaten en de kwaliteitszorg wordt voornamelijk beheerst in het kwaliteitszorgsysteem. Het schoolklimaat en financieel beheer voornamelijk wordt beheerst door het planning- en controlsysteem.

De school heeft zit in een periode waarin veel in ontwikkeling is en die zich kenmerkt door de groei van de organisatie. De inhoud van het planning- en controlsysteem vertoont een gelijke ontwikkeling. Het beleid is erop gericht dit systeem verder te professionaliseren.

Gedurende de realisatie van de strategische plannen en doelstellingen is de confrontatie met risico's onvermijdelijk voor de onderwijsinstelling. Onderstaand worden voor enkele van de belangrijkste jaarrekeningposten de gesignaleerde risico's benoemd. Tevens wordt aangegeven welke acties het bestuur genomen heeft om de risico's te beheersen.

4.3. BELANGRIJKSTE RISICO'S

Het proces van risicomanagement bestaat in hoofdlijnen uit het identificeren van de risico's, waarna het bestuur een keuze maakt in de mate waarop een risico wordt afgedekt. Hierbij is bepalend in hoeverre de organisatie het risico kan beïnvloeden en wat het effect is in het geval het risico op treedt. Vanuit de planning en control cyclus worden afwijkingen gesignaleerd waarop het bestuur actie onderneemt. De belangrijkste risico's die worden onderkend zijn:

Materiële vaste activa

Met betrekking tot de materiële vaste activa zijn de volgende risico's geïdentificeerd:

- calamiteiten;
- het voldoende middelen beschikbaar hebben voor onderhoud en/of vervanging.

Het bestuur heeft voor het ondervangen van calamiteiten de activa (gebouwen en inventaris) verzekerd tegen verlies, schade en verlies van inkomsten. Om te zorgen voor voldoende middelen voor onderhoud en/of vervanging is een meerjarenonderhoudsplan (MOP) opgesteld. Voor een gelijkmatige verdeling van de kosten over de jaren is voor het onderhoud een voorziening gevormd.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan of een organisatie genoeg liquide middelen aanhoudt om zijn lopende verplichtingen te kunnen voldoen. Dat de gemiddelde maand-uitgave hoger is dan het beschikbare werkkapitaal geeft aan dat er te weinig werkkapitaal aanwezig is. Goede beheersing van de beschikbare middelen en kostenbesparingen worden ingezet om dit risico verder in te perken. Het liquiditeitsbeleid is vastgelegd in het treasurystatuut.

Langlopende schulden

Het risico met betrekking tot de langlopende schulden ligt in het vermogen om tijdig de aflossingen en interest te kunnen voldoen. De helft van de van de gemeente ontvangen vergoeding vanuit de doordecentralisatie wordt voor dit doel bestemd.

Fluctuaties leerlingenaantallen

Een van de grootste risico's binnen de organisatie is het leerlingenaantal, aangezien de Rijksbijdrage en dus de voornaamste inkomsten bron, hierop is gebaseerd. De fluctuaties op basis van de beschikbare leerlingen wordt gemonitord door middel van demografisch onderzoek. Jaarlijks wordt bij het opstellen van de begroting een onderzoek ingesteld naar de ontwikkelingen over een periode van 5 jaar. Dit risico is meer voorspelbaar waardoor er beter op in te spelen is.

Andere oorzaken van het wegblijven van leerlingen is lastiger in te schatten. Omdat het moeilijk is snel te reageren op eventuele terugval zoals die zich bijvoorbeeld in 2014 heeft voortgedaan met als gevolg een laag leerlingenaantal 2015, heeft dit risico een grotere impact. De aanmeldingen zijn maar ten dele te beïnvloeden en komen meer onverwacht. Het bestuur probeert het risico te verminderen door goede voorlichting aan ouders en basisscholen en te blijven werken aan een goed imago.

Personeelskosten

Met betrekking tot de personeelskosten worden de volgende risico's onderkend:

- Ziekteverzuim. Het ziekteverzuim is momenteel vrij laag maar door het relatief kleine personeelsbestand kan een enkele langdurig verzuim grote impact hebben. Door een actief personeelsbeleid gericht op werkbeleving en verzuimpreventie wordt geprobeerd langdurig uitval te voorkomen.
- Toekomstige kosten van verlofrechten en jubilea. Hiervoor is een voorziening getroffen.
- Voldoende gekwalificeerd personeel. Door samenwerking met andere scholen en investeren in het huidige personeelsbestand wordt geprobeerd te zorgen voor goed gekwalificeerd personeel.

4.4. RISICOPROFIEL

De risico's zijn samengevat en gewaardeerd als volgt:

Risico	Impact	Beheersmaatregel
Onderhoud gebouw	Laag	Meerjarenonderhoudsplan
Liquiditeit	Gemiddeld	Liquiditeitsprognose
Langlopende schulden	Laag	Borgstelling door Gemeente Urk
Fluctuaties leerlingenaantallen	Gemiddeld	Prognoses, voorlichting en PR
Personeelskosten	Hoog	Personeelsbeleid en voorzieningen

5. BEDRIJFSVOERING

5.1. ONDERWIJS

5.1.1. ONDERWIJSONTWIKKELINGEN

Op korte termijn ligt de nadruk op het verder op elkaar afstemmen van het onderwijs gericht op de havoleerlingen tussen het Berechja College en het Emelwerda College. Het tweede speerpunt is de invoering van het vernieuwde VMBO in de bovenbouw van de beroepsgerichte afdelingen van het Berechja College en het meer geschikt maken de ruimten waarin deze lessen worden gegeven.

Een gewenste ontwikkeling van het Berechja College sluit aan bij de wens van het Ministerie van OC&W om meer praktijk in de theoretische leerweg te ontwikkelen. De ontwikkelingen die in school in gang gezet zijn betreffende de Talentontwikkeling lessen en de invoering van het Beta Challenge concept, sluiten hier naadloos op aan.

De intensivering van de contacten met het bedrijfsleven op Urk, biedt mogelijkheden om de aansluiting op de regionale arbeidsmarkt te versoepelen en de loopbaan oriëntatie voor de leerlingen te versterken. Een wens is te komen tot het laten uitvoeren van door het bedrijfsleven gegeven opdrachten door de leerlingen van het Berechja College. Dit zal de komende periode verder gestalte moeten krijgen.

In het strategisch beleidsplan is aangegeven om blended learning toe te passen binnen het onderwijs. In 2020 zal gestart worden met de invoering hiervan in leerjaar 1. Een werkgroep heeft de invoering voorbereid waarna het team zich heeft geschoold in het digitaal werken. Een consequentie was dat verschillende vaksecties tot een wijziging of vernieuwing van de methode zijn gekomen.

De school voert geen activiteiten op het gebied van internationalisering en er zijn geen plannen om die uit te gaan voeren.

5.1.2. ONTWIKKELING TECHNIEK ONDERWIJS

Het onderwijs bij Berechja College is gerichte op een praktische invulling. Binnen de profielen d&p en mat krijgen de technische vakken bijzondere aandacht. In dit kader is in 2019 een vleugel van de school verbouwd tot praktijklokalen voor techniek vakken. De gelden die in 2018 en 2019 zijn ontvangen vanuit de aanvullende bekostiging technisch vmbo worden in 2020 ingezet voor inrichting van de lokalen en beschikbaar stellen van tijd aan docenten.

In 2020 zal verder geïnvesteerd worden in het technisch onderwijs waarbij de middelen vanuit de STO-subsidie ingezet gaan worden. Het inrichten van de technieklokalen, gastlessen aan

leerlingen van het PO en contact leggen met het bedrijfsleven zijn daarvan en aantal voorbeelden.

5.1.3. PRESTATIEBOX

Alle scholen ontvangen via de Regeling Prestatiebox Voortgezet Onderwijs (VO) aanvullende middelen om invulling te geven aan de prioriteiten uit het Sectorakkoord VO. Scholen hebben de ruimte om binnen de landelijke prioriteiten van het Sectorakkoord VO en de Regeling Prestatiebox VO de Prestatiebox middelen naar eigen inzicht te besteden. In het Sectorakkoord VO is afgesproken dat scholen de school specifieke uitwerking en uitvoering van de gezamenlijke ambities vastleggen in hun schoolplan. Zo is de schoolontwikkeling in het kader van dit Sectorakkoord VO ingebed in de reguliere kwaliteitsontwikkeling van een school en wordt bij de bestaande systematiek aangesloten.

De monitoring van het sectorakkoord op schoolniveau doet op die manier recht aan de eigen keuzes en accenten van scholen. De beschikbare middelen uit de Prestatiebox worden jaarlijks verstrekt aan alle scholen op basis van een bedrag per leerling. Voor 2019 is het bedrag per leerling vastgesteld op € 323,50. Als peildatum wordt het aantal leerlingen genomen dat op 1 oktober van het voorafgaande jaar staat ingeschreven bij de school. Scholen leggen over de besteding van de middelen uit de Prestatiebox jaarlijks verantwoording af conform de reguliere systematiek van jaarrekening en jaarverslag.

5.1.4. ONDERZOEK

Naast de activiteiten die al plaatsvinden in de ontwikkeling van andere onderwijsmethoden en -typen, worden geen onderzoekswerkzaamheden verricht. Er zijn op dit moment geen voornemens om aanvullende activiteiten op dit terrein te ontwikkelen maar de school blijft de veranderingen in de samenleving volgen. In de toekomst kunnen die leiden tot aanvullend beleid op dit gebied.

5.1.5. ONDERWIJSPRESTATIES

Een aspect van de onderwijskwaliteit zijn de opbrengsten. De onderwijsopbrengsten worden gewaardeerd aan de hand van drie indicatoren: doorstroomcijfers, slagingspercentages en de gemiddelde afwijking tussen het SE- en SO cijfer. Deze cijfers worden gepubliceerd op de website www.scholenopdekaart.nl.

De doorstroomcijfers zijn het rendement onderbouw en bovenbouw. Het rendement onderbouw geeft weer hoeveel leerlingen onvertraagd naar de derde klas doorstromen, op het niveau van het advies van de basisschool. Het bovenbouw-rendement geeft weer hoeveel leerlingen onvertraagd van klas 3 het diploma behalen. Het slagingspercentage is het aantal leerlingen dat het diploma behaald in verhouding tot het totaal aantal leerlingen dat aan het examen heeft deelgenomen. Het gemiddelde cijfer op het centraal schriftelijk examen en verschil tussen de cijfers van het centraal examen en de cijfers van het schoolexamen.

Onderstaande tabel geeft het oordeel op basis van de opbrengstenkaart 2019.

	BASIS			KADER			TL		
	16-17	17-18	18-19	16-17	17-18	18-19	16-17	17-18	18-19
Rendement onderbouw (hele school)							98,5	100,0	100,0
Rendement bovenbouw	88,6	91,5	94,2	90,0	98,6	95,2	86,6	93,3	88,9
Se – Ce	-0,6	-0,7	-0,5	-0,2	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1
Gem cijfer Ce	6,3	6,5	6,6	6,3	6,4	6,6	6,6	6,5	6,5
Slagings %	92,3	96,0	100,0	89,3	96,7	95,2	89,1	94,3	92,5

De resultaten over het schooljaar 2018-2019 liggen binnen de normale fluctuaties tussen verschillende jaren. Er worden geen onverwachte trends waargenomen. Voor de komende jaren wordt, op basis van deze resultaten en het gevoerde kwaliteitsbeleid, een voortzetting van het algemene beeld van de afgelopen jaren verwacht.

5.1.6. TOELATINGSBELEID EN PASSEND ONDERWIJS

Het toelatingsbeleid en plaatsing van de leerlingen is conform het advies van de basisschool. Alle leerlingen die een zorgvraag hebben die groter is dan ons zorgprofiel worden ondergebracht op een andere school.

Passend onderwijs betekent voor ons dat elke leerling een passende en uitdagende onderwijsroute binnen de school kan volgen met als doel dat elke leerling op tenminste zijn/haar niveau een diploma behaalt. Als school streven we er bovendien naar de leerling een ononderbroken ontwikkeling te laten doormaken, waardoor voortijdig schoolverlaten wordt voorkomen. De leerlingen die een zorgvraag hebben die groter is dan ons zorgprofiel worden ondergebracht op een andere school.

5.2. PERSONEEL

Samen met de toename van het aantal leerlingen komen er ook meer mensen in dienst. Belangrijk is dat nieuwe mensen goed begeleid worden en daarom zijn er interne begeleiders aangesteld die vooral in het eerste jaar extra ondersteuning bieden. De school vindt het belangrijk dat de lessen door bevoegd personeel worden gegeven. Van medewerkers wordt verwacht dat ze een onderwijsbevoegdheid hebben en er wordt gestimuleerd om een tweede bevoegdheid te halen of om zich op andere manieren te ontwikkelen.

Het totale personeelsbestand bestaat eind 2019 uit 63 personen. Ook dit schooljaar konden de vacatures volledig worden ingevuld maar het blijft moeilijk geschikte kandidaten te vinden voor de vacatures in de zogenaamde tekort vakken. Een actief wervingsbeleid, waarin vooral ingezet wordt op het aantrekken en behouden van jonge docenten, blijft noodzakelijk.

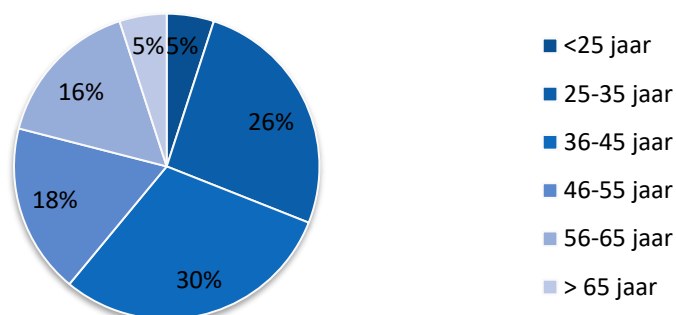
In eerdere jaren werd het personeelsbeleid vooral in beslag genomen door enkele gevallen van langdurig verzuim. Dit heeft zich in 2019 genormaliseerd hoewel het voor de komende jaren een punt van aandacht blijft. De professionalisering van personeelsbeleid waarmee in de afgelopen jaren een begin is gemaakt wordt verder doorgezet.

5.2.1. PERSONEEL IN CIJFERS

	2017			2018			2019		
	aantal	FTE	%	aantal	FTE	%	aantal	FTE	%
Directeur-bestuurder	1	0,3	1	1	0,3	1	1	0,3	1
OP	38	32,2	81	50	33,5	81	46	36,7	82
OOP	16	7,4	18	16	7,5	18	18	7,7	17
Totaal	55	39,9	100	67	41,3	100	65	44,7	100

Leeftijdsopbouw

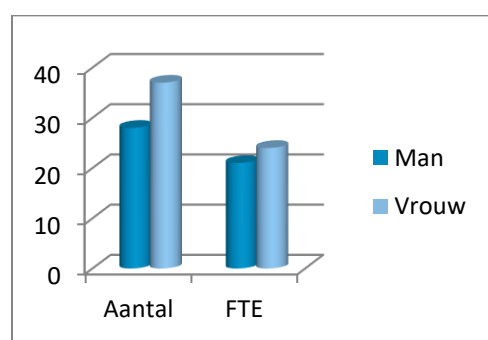
Berechja College streeft naar een goede mix tussen jonge en oude medewerkers omdat zij de waarde inziet van een gemêleerd personeelsbestand. De leeftijdsopbouw van het personeel geeft het volgende beeld:



De samenstelling voldoet op dit moment aan het doel, er is een goede verdeling tussen jonge medewerkers die nog aan het begin van hun carrière staan en ouderen met ervaring aan het eind van hun loopbaan. Daartussen is een groep van bijna 50% die al wel ervaring hebben maar veelal bezig zijn hun competenties verder te ontwikkelen. Dit zorgt voor een goede basis en omgeving waarbinnen ontwikkeling en innovatie worden omarmt. In het aanname beleid wordt erop gelet deze balans te behouden.

Verhouding man/vrouw

Voor een goede samenwerking binnen de organisatie, als voorbeeld voor leerlingen en in de begeleiding van leerlingen is het belangrijk dat er een gelijke verdeling tussen het aantal mannen en vrouwen bestaat. De verhouding man/vrouw is als volgt:



Het team bestaat uit meer vrouwen dan mannen waarbij het aantal fte dichter bij elkaar ligt. Dit wordt veroorzaakt door het feit dat vrouwen vaker parttime werken dan mannen. In vergelijking met vorig jaar is de uitbreiding in formatie meer ingezet door vrouwen dan door mannen. In het algemeen gesproken is de verhouding goed in balans.

Ook dit schooljaar konden de vacatures volledig worden ingevuld maar het blijft moeilijk geschikte kandidaten te vinden voor de vacatures in de zogenaamde tekortvakken. Een actief wervingsbeleid, waarin vooral ingezet wordt op het aantrekken en behouden van jonge docenten, blijft noodzakelijk.

Ziekteverzuim

Berechja College voert een actief beleid om de school een plezierige werkplek voor haar medewerkers te maken. Er is oog voor de sociale en persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Nieuwe collega's ontvangen het eerste jaar een intensieve begeleiding en ook als men al langer werkzaam in de school is heeft men toegang tot interne ondersteuning. Een van de indicatoren die aangeven dat mensen met plezier op de school werken is het lage ziekteverzuimpercentage.

Het ziekteverzuimpercentage (VZP) is het aantal verzuimde dagen, inclusief verzuim langer dan een jaar en partieel verzuim, gedeeld door het aantal beschikbare dagen. De meldingsfrequentie (MF) is het gemiddeld aantal verzuimmeldingen per werknemer per jaar.

	2017		2018		2019	
	VZP	MF	VZP	MF	VZP	MF
OP	3,3	0,8	3,0	2,2	4,3	2,1
OOP	6,6	1,7	4,9	0,9	2,3	1,3
ALLEN	5,9	0,9	3,4	1,7	3,7	1,8

Er wordt een actief ziekteverzuimbeleid gevoerd. In 2019 is een HR-medewerker aangesteld waardoor het verzuim beter voorkomen en gemonitord wordt. Zieke medewerkers worden begeleid in hun re-integratie en waar mogelijk wordt aanvullende hulp ingeschakeld. Dit vertaalt zich in het ziekteverzuimpercentage dat, in vergelijking met het landelijk gemiddelde, laag te noemen is.

In het Integraal Personeelsbeleid (IPB) is de afstemming van de personeelsinstrumenten op de visie en het strategisch beleid van de school van groot belang. De actualisering van de personeels-instrumenten is gerealiseerd. Het functiebouwwerk, gebaseerd op het systeem FUWA-VO 2002, is voor het onderwijzend personeel en het onderwijsondersteunend personeel tot stand gekomen. Binnen het IPB wordt een gesprekscyclus met betrekking tot functioneren en beoordelen gerealiseerd. Als resultaat van de planningsgesprekken zijn er persoonlijk ontwikkelingsplannen (POP) gemaakt. Er wordt gewerkt met het digitale instrument Bardo voor het vormgeven van het personeelsbeleid.

5.2.2. ARBEIDSVOORWAARDEN

De arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in de CAO Voortgezet Onderwijs. De huidige CAO heeft een looptijd tot 1 oktober 2019.

Vanuit de CAO zijn verschillende regelingen geïmplementeerd die erop gericht zijn de docent te ondersteunen bij het vinden van een goede balans tussen werk en privé. Vanuit de CAO zijn enkele regelingen die daarbij behulpzaam zijn:

- Het levensfasebewust personeel budget. In de CAO is er een regeling getroffen waarbij de werknemer jaarlijks de beschikking krijgt over een basisbudget van 50 klokuren en de werknemer van 57 jaar of ouder 120 uur of meer die hij kan inzetten voor werktijdvermindering. Hij of zij kan keuzes maken die passen binnen de levensfase en de persoonlijke situatie zodat de duurzame inzetbaarheid wordt vergroot.
- Spaarverlof. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om voor een periode van vier tot twaalf jaar maximaal 60 uur op jaarbasis te sparen. De spaartermijn wordt in overleg met de directie bij aanvang van het sparen bepaald. Er wordt relatief weinig gebruik van gemaakt mede door de spaarmogelijkheid van het levensfase bewust personeelsbudget.

Professionalisering

Er komt steeds meer aandacht voor de professionalisering van de docent en de schoolleiding. Wij stimuleren elke docent tot het behalen van een hogere bevoegdheid en er zijn verschillende die van deze mogelijkheid gebruik maken. Daarnaast wordt door het organiseren van studiedagen de vaardigheden en de onderlinge verbondenheid gestimuleerd. Elke medewerker wordt gefaciliteerd in zijn deskundigheidsbevordering. Ook voor de komende jaren willen wij inzetten op steeds verdergaande ontwikkeling in de professionalisering van onze docent.

5.2.3. TOEKOMSTONTWIKKELING

Het wordt steeds belangrijker te investeren in een goed werkklimaat voor docenten. Van de docent wordt steeds meer gevraagd terwijl er steeds minder docenten beschikbaar komen. Wij verwachten dan ook dat het de komende jaren steeds moeilijker zal worden om alle vacatures in te vullen. Om toch een aantrekkelijke werkgever te blijven werken we aan een prettige werkomgeving en goede arbeidsomstandigheden.

Gelet op het voorgaande verwachten we de komende jaren geen belangrijke WW-instroom. Docenten die onverhoopt toch in de WW terecht komen worden vanuit de school actief begeleid door een arbeidscoach. De beschikbaarheid van de arbeidscoach is vanuit de Fricolore Groep geregeld. In 2019 hebben alle ex-medewerkers die op 1 januari een WW-uitkering ontvingen, een baan gevonden. Wel hebben enkele medewerkers die ons hebben verlaten nog geen baan maar door de begeleiding verwachten we dat ook dezen weer een nieuwe werkplek kunnen vinden.

5.3. HUISVESTING

Het onderwijs wordt verzorgd vanuit het gebouw gelegen aan de Waaiershoek. Het gebouw is in eigendom van de stichting

In de sector voor het voortgezet onderwijs ligt de verantwoordelijkheid voor de financiering van nieuwbouw sinds de decentralisatie in 1996 bij gemeenten. Als het gaat om verbouw en groot onderhoud is het schoolbestuur verantwoordelijk. Sinds de decentralisatie bestaat de mogelijkheid voor gemeenten om de verantwoordelijkheid door te decentraliseren naar schoolbesturen. Een gemeente kan dit doen door met een schoolbestuur een overeenkomst te sluiten, waarbij de taken en investeringsmiddelen voor de onderwijshuisvesting worden overgedragen. Hierdoor komt een schoolbestuur in de positie om met een integrale(re) visie naar de huisvesting te kijken. Sinds 2015 maakt Berechja College gebruik van doordecentralisatie en is een overeenkomst met de gemeente Urk gesloten, waarbij de school de verantwoordelijkheid voor de financiering van (vooral grootschalige) bouwprojecten draagt..

Onderhoud

Met betrekking tot het onderhoud van het gebouw is een meerjarenonderhoudsplan opgesteld. Dit plan heeft tot doel inzicht te krijgen in de verwachte onderhoudsactiviteiten in de komende jaren die nodig zijn om het gebouw in een goede staat te bewaren. Het onderhoud wordt zo veel als nodig volgens dit plan uitgevoerd. Voor de verwachte uitgaven is een voorziening gevormd. De kosten die dit onderhoud met zich meebrengen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Duurzaamheid

Door de financiële situatie zijn er in de afgelopen jaren geen investeringen in verduurzaming van het gebouw gedaan. Wel erkent Berechja College de maatschappelijke verantwoordelijkheid om mee te werken aan een schone wereld en kinderen daarin op te voeden. Door de positieve financiële ontwikkeling zijn in 2020 de eerste stappen genomen om de huidige situatie te inventariseren. Hierbij wordt het bestuur ondersteund door externe partijen. We willen werken aan een duurzame school en bewustwording bij onze leerlingen.

5.4. FINANCIËEL

5.4.1. FINANCIËLE ONTWIKKELING

Stichting Berechja College stelt de financiële jaarrekening op volgens de wettelijke bepalingen en richtlijnen waaronder de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJ 660). De grondslagen voor waardering en resultaatbepaling zijn op basis van historische kosten. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Risico's worden genomen zodra ze worden geconstateerd.

Resultaat

Het resultaat is dit jaar hoger uitgekomen dan begroot. Een grote bijdrage hieraan wordt geleverd doordat er meer Rijksbijdragen zijn ontvangen. Vooral de personele lumpsum is hoger uitgekomen. Hierbij dragen de in december ontvangen gelden voor werkdrukvermindering aan mee. Het is de bedoeling dat deze gelden in 2020 en 2021 worden besteed en om dit te borgen is hiervoor een bestemmingsreserve gevormd. Daarnaast zijn de personeelslasten lager uitgekomen door iets minder inzet omdat het ziekteverzuim lager is uitgekomen dan begroot. Ook het uitblijven van een nieuwe CAO draagt bij in de positieve afwijking ten opzichte van de begroting.

Het resultaat over dit jaar bedraagt € 581.000 tegenover een resultaat van bijna € 316.000 in 2018. Zonder de personele lumpsum die in december is ontvangen en waarvoor een bestemmingsreserve is gevormd, bedraagt het resultaat bijna € 507.000.

Bijna alle baten en kosten zijn in 2019 hoger dan in 2018. Dit wordt veroorzaakt door de toename in het aantal leerlingen. Dit leidt aan de ene kant tot € 800.000 hogere inkomsten maar ook tot hogere uitgaven, vooral personeelskosten en leermiddelen.

De verwachting voor de komende jaren is dat het resultaat op dit niveau kan worden gehouden. Er wordt geen teruggang van leerlingen verwacht maar wel een druk op de kosten. Het streven is om de loonkosten in lijn te laten lopen met het leerlingenaantal. Maar de verwachting is wel dat er druk komt op de leermiddelen. De onderwijsontwikkelingen en aspiraties

Investerings

Met het oog op de financiële positie wordt er een terughoudend investeringsbeleid gevoerd, maar dat mag niet leiden tot afbreuk van de onderwijskwaliteit. Na de investeringen in de ICT-infrastructuur is dit jaar een veugel van het gebouw omgebouwd naar praktijkvleugel. De lokalen in dit deel van het gebouw zijn klaargemaakt voor praktijk onderwijs en moderne onderwijsmethoden. De inrichting van deze lokalen zal gebeuren met de gelden die ontvangen worden in het kader van de regeling Sterk Techniek Onderwijs.

Voor het komende jaar is een investeringsbegroting gemaakt waarin de investeringen vanuit de verschillende beleidsdomeinen worden bewaakt.

5.4.2. EXPLOITATIE

Resultatenrekening (x € 1000)	2017		2018		2019	
Rijksbijdragen	3.604	90	3.805	91	4.560	83
Overige overheidsbijdragen	266	7	263	6	259	9
Overige baten	100	3	131	3	181	8
Totale baten	3.970	100	4.199	100	5.000	100
Personeelslasten	2.997	75	2.769	66	3.249	66
Afschrijvingen	270	7	261	6	271	7
Huisvestingslasten	302	8	316	8	353	8
Overige lasten	363	9	492	12	529	8
Totale lasten	3.932	99	3.838	91	4.402	89
Saldo baten en lasten	38	1	361	9	598	11
Financiële baten en lasten	-13	0	-12	0	-11	0
Resultaat	25	1	349	9	587	11

Het resultaat over 2019 geeft de volgende afwijking met de begroting:

Resultatenrekening x € 1000	Begroot	Gerealiseerd	Afwijking
Rijksbijdragen	4.452	4.560	108
Overige overheidsbijdragen	259	259	0
Overige baten	168	181	13
Totale baten	4.879	5.000	121
Personeelslasten	3.346	3.249	-97
Afschrijvingen	303	271	-32
Huisvestingslasten	338	353	15
Overige lasten	504	529	25
Totale lasten	4.491	4.402	-89
Saldo baten en lasten	388	598	210
Financiële baten en lasten	-12	-11	-1
Resultaat	376	587	211

In de ontvangen Rijksbijdragen is een bedrag van € 74.300 begrepen voor aanvullende bekostiging wat in 2020 en 2021 wordt ingezet voor het minderen van de werkdruk. Daarnaast draagt een verhoging van met name de personele lumpsum bij aan de hogere baten ten opzicht van de begroting.

De loonkosten zijn lager uitgekomen doordat er iets minder formatie is ingezet dan begroot. Daarnaast was in de begroting een salarisverhoging meegenomen die door het uitblijven van de nieuwe CAO niet is doorgevoerd. De inzet van het bestuur op meer onderwijsontwikkeling komt naar voren in de hogere uitgaven voor leermiddelen en apparatuur, die in de overige lasten zijn begrepen.

Voor 2020 wordt een resultaat verwacht dat aansluit bij de lijn die door het bestuur is uitgezet. Er is een resultaat begroot van € 165.300 wat bepaald wordt door meer uitgaven voor leermiddelen en apparatuur en personele lasten.

5.4.3. BALANS

Balans <i>X € 1000</i>	31-12-2019		31-12-2018		31-12-2017	
		%		%		%
Vaste activa	3.774	65	3.650	71	3.787	77
Vlottende activa	151	3	88	2	55	1
Liquide middelen	1.862	32	1.398	27	1.102	22
Totaal actief	5.788	100	5.136	100	4.944	100
Eigen vermogen	3.726	65	3.172	62	2.814	57
Voorzieningen	535	9	332	7	451	9
Langlopende schulden	875	15	1.000	19	1.125	23
Kortlopende schulden	652	11	632	12	554	11
Totaal passief	5.788	100	5.136	100	4.944	100

De ontwikkeling van de afgelopen jaren laat zien dat het beleid erop gericht is om de reserves op niveau te brengen. Overschot in gelden worden toegevoegd aan de liquide middelen. De mutatie in 2019 blijkt uit het kasstroom overzicht (paragraaf 5.4.4) . Voor verwachte uitgaven wordt een voorziening getroffen.

Het resultaat van 2019 is toegevoegd aan het eigen vermogen om zo de weerbaarheid om toekomstige tegenvallers op te kunnen vangen te vergroten. Daarnaast is een bestemmingsreserve gevormd met het bedrag van de aanvullende bekostiging met als doel het verminderen van de werkdruk.

Voorzieningen zijn opgenomen tegen de nominale waarde van de uitgaven, die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Liquide middelen worden beheerd in overeenstemming met het treasury statuut. Alle geldmiddelen zijn ondergebracht bij Schatkistbankieren van het Ministerie van Financiën.

Er wordt in de komende jaren geen belangrijke wijzigingen in de financieringsstructuur en de vermogenspositie verwacht. Naar verwachting nemen de liquide middelen toe. Verwachte investeringen zullen deze toename afremmen maar niet tot nihil.

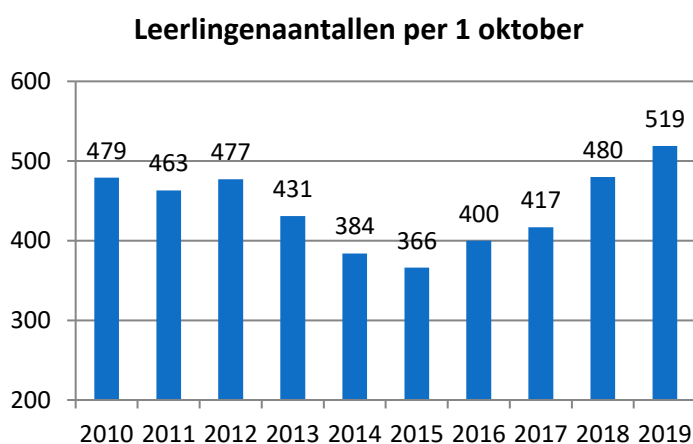
5.4.4. KASSTROOM

Kasstroom uit operationele activiteiten <i>X € 1000</i>	2019	2018
Saldo baten en lasten	592	328
Afschrijvingen	271	261
Mutatie voorzieningen	170	-85
Vorderingen	-64	-32
Schulden	26	86
Rente	-11	-12
Kasstroom uit operationele activiteiten	984	546
Investeringen in materiële vaste activa	-394	-124.740
Desinvesteringen in materiële vaste activa	113	56.673
Afschrijvingen over desinvesteringen	-113	-56.673
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-394	-124.740
Opgenomen leningen	0	0
Aflossing langlopende schulden	-125	-125.000
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-125	-125.000
Mutatie in liquide middelen	465	295.837

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De investeringen hebben hoofdzakelijk betrekking op een verbouwing voor het praktijkonderwijs. Jaarlijks wordt er €125.000 afgelost op de langlopende lening. Overschotten worden toegevoegd aan de liquide middelen.

5.4.5. LEERLINGEN AANTALLEN

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) draagt zorg voor het overgrote deel van de financiële inkomsten van de school in de vorm van de Rijksbijdragen. In de door het ministerie gehanteerde systematiek is het leerlingenaantal van doorslaggevende betekenis. Als teldatum wordt 1 oktober van elk jaar aangehouden. In de onderstaande tabel wordt de ontwikkeling van het leerlingenaantal in de afgelopen jaren per vestiging aangegeven. De ontwikkeling in leerlingenaantal is een belangrijke indicator binnen de risicoanalyse.



Uit de demografische onderzoeken blijkt dat de komende jaren het aantal kinderen in de leeftijd van de middelbare school zal stijgen. De verwachting is dan ook dat het aantal leerlingen de komende jaren zal stijgen om zich daarna te stabiliseren.

6. CONTINUÏTEIT

6.1. ALGEMEEN

Na enkele jaren de focus gelegd te hebben op borgen en verbeteren wat er is, is nu de tijd gekomen om weer vooruit te kijken. De leerlingenaantallen hebben zich goed ontwikkeld en naar verwachting is daar nog enige groei om daarna te stabiliseren. Door de stimulans van de overheid op het gebied van techniek is de mogelijkheid ontstaan om weer ontwikkelingen te stimuleren. Dit richt zich op het verder ontwikkelen en uitbouwen van de huidige profielen maar ook kijken naar praktijkonderwijs in de theoretische leerweg. Er is financiële ruimte ontstaan om materialen aan te schaffen waardoor de praktijkvleugel goed kan worden ingericht met leermiddelen die aansluiten op de vaardigheden waarin de leerlingen zich willen ontwikkelen en aansluiten op hun vervolgopleiding. Hiervoor is contact gezocht met bedrijfsleven en de bestaande samenwerking met het MBO verder uitgebreid. Personeel wordt ruimte in tijd gegeven om de technische profielen verder uit te werken.

Covid-19

De financiële impact van de maatregelen rondom het Corona-virus zullen naar alle waarschijnlijkheid beperkt zijn in 2020, meerjarig zijn ze nog niet te overzien en mede afhankelijk van vaccinatie tegen en besmettingsgraad van het virus. Enerzijds lopen we door annuleringskosten voor de (buitenlandse) reizen financiële schade op in 2020. Anderzijds kunnen er ook meevallers ontstaan bijvoorbeeld door minder uitgaven als gevolg van het feit dat leerlingen niet op school kwamen.

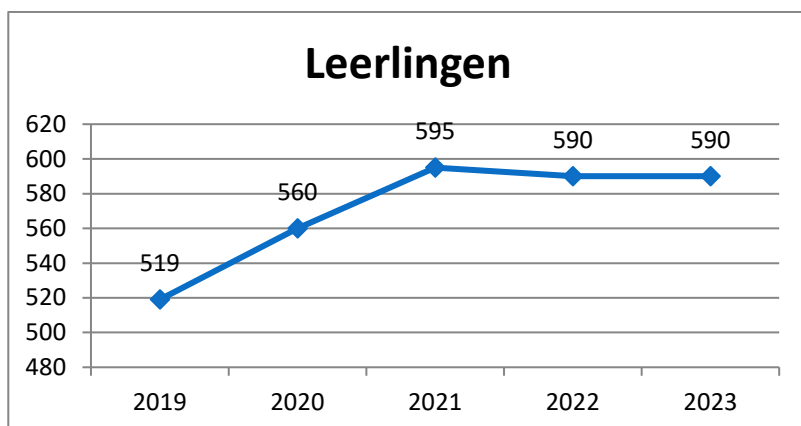
Hoewel de financiële impact naar alle waarschijnlijkheid beperkt zal blijven is de organisatorische impact van de maatregelen rondom het beperken van de verspreiding van het Corona-virus enorm. Dat was met name zo in de eerste fase van lockdown waarop verplicht moest worden teruggevallen op afstandsonderwijs. Maar ook blijvend vraagt dat om maatregelen, met name door de 'social distancing'.

6.2. TOEKOMSTONTWIKKELING

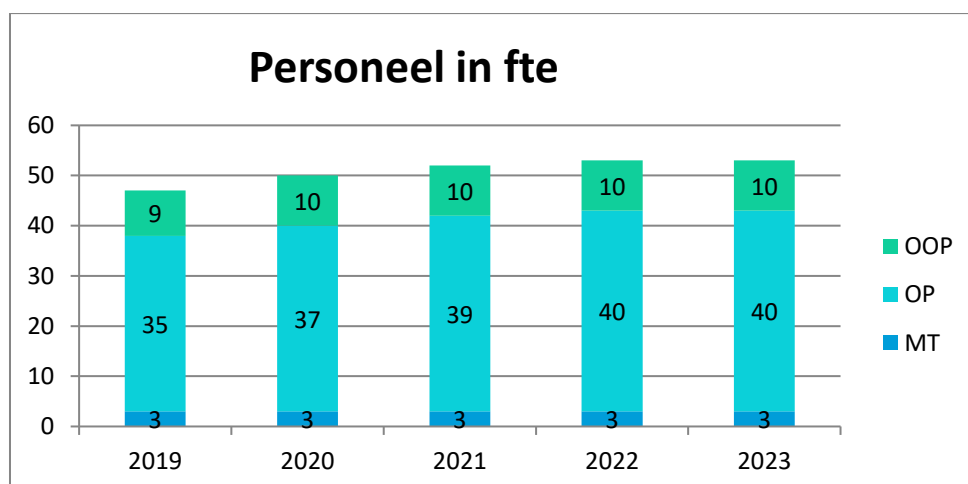
Leerlingen

Aan de basis voor de financiële ontwikkelingen staan de leerlingenaantallen. De verwachting is dat het aantal leerlingen de komende jaren verder zal stijgen. Deze verwachting is gebaseerd op demografische gegevens en een inschatting van het marktaandeel op basis van de afgelopen jaren. Een stijging in de leerlingenaantallen gaat niet evenredig met een stijging in het aantal fte. Dit komt omdat medewerkers op klassen worden ingezet en er niet altijd evenveel kinderen in een klas zitten. Wel wordt erop ingezet om meer personeel aan te nemen om goed onderwijs te geven en de grootte van de klassen beperkt te houden.

Verwachte verloop van leerlingen en medewerkers:



Personeel



Huisvesting

Het gebouw bevindt zich in een goede staat. Behalve de uitgaven uit het meerjarenonderhoudsplan worden er in de komende jaren geen belangrijke uitgaven verwacht. Als er investeringen gevraagd worden zullen die hun oorzaak vinden in de verduurzaming of onderwijsontwikkelingen. In 2020 is een adviesrapport opgemaakt waaruit voorstellen komen om het gebouw meer energieneutraal te maken. De komende jaren zal hieraan verdere uitvoering gegeven worden.

6.3. KENGETALLEN

De vermogens- c.q. financieringsverhoudingen zoals blijken uit de balans kunnen als volgt worden samengevat:

Ratio's	2019	2018	2017	2016
Werkkapitaal Vlottende activa – Kortlopende schulden / € 1000	1.363	854	603	148
Weerstandvermogen Eigen vermogen/Totale baten	75	76	71	70
Solvabiliteit Eigen vermogen/Totaal vermogen	64	62	57	58
Current ratio Vlottende activa/Vlottende passiva	3,1	2,4	2,1	1,2
Rentabiliteit Resultaat/Totale baten	11,7	8,3	0,6	10,4
Kapitalisatiefactor	47	42	36	27

De kapitalisatiefactor is als volgt te specificeren

	%	Normatief
1. Financieringsfunctie: Financiering voor de vervanging van materiële vaste activa (excl. gebouwen en terreinen)	20	18
2. Transactiefunctie Benodigde transactieliquiditeit voor de kortlopende schulden	13	12
3. Bufferfunctie Bufferliquiditeit voor het afdekken van (rest-)risico's	14	5
Kapitalisatiefactor	47	35

Werkkapitaal

Het werkkapitaal geeft aan hoeveel geld de instelling beschikbaar heeft om zijn werk goed te kunnen doen. Het werkkapitaal geeft aan of ze kans loopt op liquiditeitsproblemen te krijgen doordat op korte termijn te betalen schulden groter zijn dan de liquide middelen en de eventuele op korte termijn te ontvangen gelden. In 2019 is het werkkapitaal verder toegenomen wat aangeeft dat het risico op liquiditeitsproblemen verder afgenomen is.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft een indicatie van de financiële veerkracht ten aanzien van onvoorzienbare risico's. Het gewenste niveau van het weerstandsvermogen is derhalve afhankelijk van het risicoprofiel van de instelling: zijn de meeste risico's afgedekt dan kan worden volstaan met een laag weerstandsvermogen; zijn de risico's niet afgedekt dan dient het weerstandsvermogen hoger te zijn. Het vermogen van de organisatie ligt vast in de materiële vaste activa. Deze zijn niet eenvoudig te gelde te maken zodat bij het opkomen van onvoorziene risico's het weerstandsvermogen voor een belangrijk deel niet kan worden aangewend. Om deze reden wordt een hoog weerstandsvermogen als noodzakelijk gezien. Hoewel Berechja College aan verschillende onafgedekte risico's blootstaat, waaronder een daling in het leerlingenaantal, wordt de huidige omvang van het weerstandsvermogen toereikend geacht. Een en ander wordt verduidelijkt in de kapitalisatiefactor.

Kapitalisatiefactor

De kapitalisatiefactor is een door de VO-Raad ontwikkeld kengetal die het mogelijk maakt het vermogens- en budgetbeheer van een school te beoordelen. Deze factor ziet de onderlinge kengetallen in hun samenhang. Het geeft de positie van de school weer met betrekking te de drie functies van de financiële huishouding: financiering, transactie en buffer. Door de uniformiteit is het mogelijk de kapitalisatiefactor te vergelijken met andere scholen. Door het positieve resultaat is dit kengetal verder verbeterd en dat komt naar voren in een positief getal op de bufferfunctie. Deze is op dit moment bijna gelijk aan de normatieve waarde wat aangeeft dat de organisatie minder kwetsbaar voor opkomende risico's wordt geacht.

6.4. MEERJAREN PROGNOSE

De geprognoteerde balans en resultatenrekening geven inzicht in de verwachte financiële ontwikkelingen in de komende jaren.

Balans per 31 december (x € 1000)	2020	2021	2022	2023
Vaste activa	3.535	3.264	2.992	2.709
Vlottende activa	151	151	151	151
Liquide middelen	2.267	2.807	3.313	3.665
Totaal actief	5.953	6.222	6.456	6.525
Eigen vermogen	3.891	4.172	4.427	4.515
Voorzieningen	662	775	879	985
Langlopende schulden	750	625	500	375
Kortlopende schulden	650	650	650	650
Totaal passief	5.953	6.222	6.456	6.525

De komende jaren worden geen belangrijke wijzigingen in het beeld van het verloop van de balansposten verwacht. De positieve resultaten zullen ingezet worden voor het vergroten van de reserves. Er worden geen wijzigingen verwacht in de het huisvestingsbeleid of de waarderingen van de voorzieningen. Binnen de financieringsstructuur worden de komende jaren geen belangrijke wijzigingen verwacht. De lening wordt verder afgelost en er zal naar verwachting geen nieuw vreemd vermogen worden aangetrokken.

Begroting en meerjarenbegroting

Resultatenrekening (x € 1000)	2020	2021	2022	2023
Rijksbijdragen	4.706	5.173	5.468	5444
Overige overheidsbijdragen	255	259	259	259
Overige baten	110	117	117	116
Totale baten	5071	5549	5844	5819
Personeelslasten	3.586	3.918	4.219	4331
Afschrijvingen	289	321	322	333
Huisvestingslasten	381	358	364	371
Overige lasten	639	660	674	687
Totale lasten	4895	5257	5579	5722
Saldo baten en lasten	176	292	265	97
Financiële baten en lasten	-11	-11	-10	-9
Resultaat	165	281	255	88

Er wordt een stijging in het aantal leerlingen verwacht waardoor de inkomsten zullen toenemen. De verwachting is dat de verwachte vereenvoudiging van de bekostiging voor Berechja positief zal uitwerken. De personele lasten zullen in relatie tot de leerlingenaantallen toe blijven nemen. Belangrijk is dat oog blijft voor de stijging van de overige lasten. De uitdaging blijft om een goede balans te houden tussen inkomsten en uitgaven.