



JAARVERSLAG 2021

Allure, stichting voor openbaar primair onderwijs

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Het schoolbestuur

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording van het beleid

- 2.1 Onderwijs & kwaliteit
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid

3. Verantwoording van de financiën en continuïteit

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten en balans
- 3.3 Financiële positie

Voorwoord

2021 is het tweede jaar dat in het teken van corona staat.

Scholen dicht of groepen thuis, onderwijs op school of op afstand, digitaal overleggen en de vaardigheden ontwikkelen om dat zo goed mogelijk te kunnen doen. Daarnaast het steeds meer knellende lerarentekort. Het was en is nog steeds een periode met veel improviseren, nieuwe uitdagingen en onzekerheden, maar ook met nieuwe ideeën en kansen.

"Als iedereen meetelt, kan je op elkaar rekenen" - Loesje

Wij presenteren hierbij met gepaste trots het jaarverslag 2021 van Stichting Allure. Want wat zijn we trots op iedereen waarop we konden rekenen.

Dit jaarverslag is tot stand gekomen door de input van verschillende inhoudsdeskundigen, waardoor de schrijfstijl niet altijd hetzelfde is. Wij hopen dat het lezen van dit jaarverslag een goede indruk geeft van hetgeen ons het afgelopen jaar heeft beziggehouden.

Wognum, 2022

Odette Meskers
College van Bestuur

1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

In 2019-2023 is een strategisch beleidsplan geschreven: "Ons Plan". Hierin staan de missie, visie, kernwaarden en hoofddoelen voor deze jaren beschreven.

Missie, visie en kernwaarden

Missie

De missie van Stichting Allure is dat leerlingen in een snel veranderende wereld voldoende kennis en vaardigheden krijgen aangeboden, zodat zij gefundeerde keuzes kunnen maken en zich kunnen ontwikkelen in onze samenleving.

Visie

Stichting Allure is een democratische organisatie waarin een ieder ruimte krijgt voor eigen inbreng en zelfsturing. Een organisatie waarin er geïnspireerd en gemotiveerd wordt. Er wordt vanuit vertrouwen ruimte gegeven aan processen en eigenaarschap, waarbij gebruik wordt gemaakt van elkaars kwaliteiten. Binnen dit vertrouwen worden ontwikkelingen gemonitord. Het vertrouwen gaat gelijk op met onze kernwaarde 'verantwoordelijkheid'. Eenieder is altijd aanspreekbaar op zijn of haar handelen en bereid verantwoording af te leggen. Op basis van argumenten kan onderbouwd worden wat en waarom we doen wat we doen.

Tegelijkertijd wordt er door alle medewerkers gewerkt vanuit een stevig professioneel kader met de drie onderstaande uitgangspunten als basis:

- 'Wie het weet mag het zeggen', in plaats van 'wie de baas is mag het zeggen'
- Doen wat je zegt en zeg wat je doet in het kader van voorspelbaarheid en transparantie
- Reflectie is een kernwoord voor alle handelingen

Binnen dit kader stellen we ambitieuze doelen, gestoeld op onderwijskundige inzichten, die met regelmaat geëvalueerd worden.

Leidend hierbij zijn de volgende 3 belangen in hiërarchische volgorde:

1. Kind
2. Organisatie
3. Medewerker

De scholen van Allure richten zich niet alleen op de cognitieve ontwikkeling. Er is aandacht voor de brede vorming en collectief leren. Als vertrekpunt stellen wij de vraag: wat heeft dit kind nodig? Het kind staat centraal en samen met ouders ondersteunen wij de ontwikkeling van het kind. Allure wil de kracht van de verschillen benutten. Diversiteit als meerwaarde. Er wordt boeiend onderwijs gegeven dat aansluit bij de natuurlijke manier van leren van onze leerlingen. Dat betekent dat de didactiek van de leerling is. Als een leerling vanuit deze vorm niet tot leren komt, zien wij het als onze taak kinderen daartoe extra uit te dagen. De leerkracht blijft verantwoordelijk, maar de leerling is mede-eigenaar van zijn leerproces.

Kernwaarden

Allure werkt vanuit de volgende kernwaarden:

1. Vorming:

- Wij leren van en met elkaar.
- Wij zijn nieuwsgierig naar onszelf en de ander.
- Wij weten wat we doen en waarom we het doen.

2. Verbinding:

- Wij werken vanuit vertrouwen.
- Wij werken actief samen.
- Wij respecteren elkaars waarden, normen en denkbeelden.

3. Verantwoordelijkheid:

- Wij zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen.
- Wij nemen verantwoordelijkheid voor eigen rol, gedrag en ontwikkeling.
- Wij geven ruimte binnen kaders.

Strategisch beleidsplan

Onze doelen 2019-2023

In 2023 bieden wij kwalitatief zeer goed onderwijs waar onze leerlingen maximaal leren.

- a. Al onze scholen zijn Goed Presterende Scholen (GPS-scholen).
- b. Wij leiden onze leerlingen op tot wereldburgers.
- c. De leerling is mede-eigenaar van zijn leerproces.
- d. Onze professionals realiseren een breed leerrendement bij onze leerlingen.
- e. Van onze leerlingen stroomt 60% tot 65% uit op het referentieniveau 1S/2F.

In 2023 is Allure een professionele en democratische organisatie.

- a. Allure is een professionele leergemeenschap.
- b. Onze organisatiestructuur is dynamisch en democratisch ingericht, waardoor de organisatie zichzelf continu ontwikkelt.
- c. Wij hebben eigentijds ingerichte scholen, passend bij de visie.
- d. Allure heeft zich duidelijk en zichtbaar gepositioneerd in de regio.
- e. Wij sturen op financiën vanuit visie.

In 2023 werken bij Allure professionals met deskundigheid en passie.

- a. Elke medewerker werkt actief aan zijn eigen professionalisering.
- b. Wij werken actief samen en maken gebruik van elkaars kwaliteiten.
- c. Onze scholen worden geleid door Architect-type schoolleiders.
- d. Onze professionals hebben een onderzoekende houding en passen inzichten vanuit de wetenschap toe.

1.2 Organisatie

Gegevens over de rechtspersoon:

- Bestuursnummer: 41421
- Naam instelling: Allure, Stichting voor openbaar primair onderwijs
- Rechtsvorm: Stichting
- Adres: Kerkstraat 79a, 1687 AM WOGNUM
- Telefoon: 0226-357230
- Kamer van Koophandel: 37109276
- E-mailadres: info@stichtingallure.nl
- Website: www.stichtingallure.nl

Bestuur

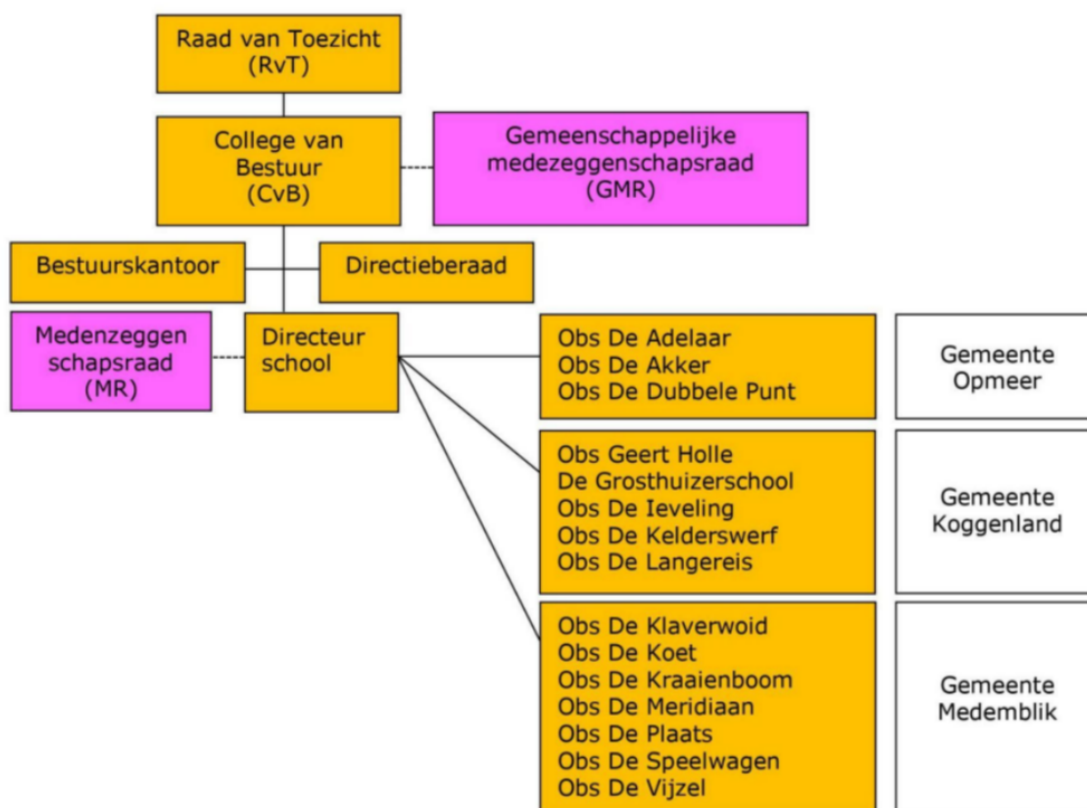
- Mevr. G.J.O. Meskers
- Bestuurder

Scholen

Brinnummer	Schoolnaam	website
12VS	De Langereis	www.langereisschool.nl
13RD	De Geert Holle	www.geertholle.nl
13MJ	De leveling	www.obsieveling.nl
09GT	De Kelderswerf	www.kelderswerf.nl
13BR	De Grosthuizer	www.grosthuizerschool.nl
12NS	De Plaats	www.obsdeplaats.nl
12NS01	De Vijzel	www.obsdevijzel.nl
06AP	De Meridiaan	www.obsdemeridiaan.nl
13BS	De Koet	www.obsdekoet.nl
12ES	De Klaverwoid	www.klaverwoid.nl
13MK	De Kraaienboom	www.kraaienboom.nl
05ZT	De Speelwagen	www.speelwagen.nl
11HN	De Adelaar	www.obsdeadelaar.nl
11TI	De Akker	www.akkeropmeer.nl
12DL	De Dubbele Punt	www.obsddp.nl

Organisatiestructuur

Organigram Stichting Allure



Jaarverslag 2021 GMR

De Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) vertegenwoordigt het personeel, de ouders en de leerlingen van Allure op bestuursniveau. De GMR adviseert het bestuur en verleent instemming over beleidsvoorstellen. Het orgaan richt zich op onderwerpen die stichting-breed spelen en overlegt met het Bestuur, de Raad van Toezicht en de Medezeggenschapsraden.

De GMR bestaat uit een oudergeleding en een personeelsgeleding van in totaal acht leden. Deze zijn afkomstig uit de drie verschillende clusters van de Allure scholen. In 2021 zijn er twee nieuwe ouderleden en één nieuw personeelslid aangetreden.

In 2021 heeft de GMR zes keer vergaderd. Daarnaast heeft de GMR overlegmomenten gehad met de Raad van Toezicht en de Medezeggenschapsraden. Alle vergaderingen hebben digitaal plaatsgevonden. Onderwerpen en voorstellen die besproken zijn: jaarplan, begroting, gedragscode ICT bedrijfsmiddelen, strategie bepaling krimp en kleine scholen, bestuursformatieplan, arbeidsmarkttoelage voor scholen met risico op onderwijsachterstanden en het vernieuwde functiehuis. Met de Medezeggenschapsraden is specifiek besproken hoe meer verbinding en uitwisseling tot stand gebracht kan worden.

Er is gedurende het jaar veel aandacht geweest voor de ervaringen en noodzakelijke veranderingen in het kader van de corona maatregelen en het lerarentekort. Het bespreken van noodscenario's vormde daar een onderdeel van. Ook werden er tendensen gesignaleerd waarin de nieuwe vormen van het onderwijs hebben geleid tot nadruk op andere (digitale) vaardigheden en gewijzigde verhoudingen tussen betrokkenen partijen. De GMR heeft verder meegedacht met het Bestuur over hoe Allure een aantrekkelijke werkgever kan blijven.

Documentatie met betrekking tot de GMR is te vinden op de website van Allure. De vergaderingen zijn openbaar. Geïnteresseerden voor deelname aan de vergaderingen kunnen zich melden bij de stichting.

Ontwikkelingen en samenwerking

Externe ontwikkelingen

In de omgeving van Allure is de demografische ontwikkeling van belang. Wij bevinden ons al een aantal jaar in een krimp situatie die naar verwachting nog enige jaren zal voortduren. Bij de meeste van onze scholen is dan ook sprake van een verdere daling van het aantal (schoolgaande) kinderen. Om deze daling om te buigen besteden wij veel aandacht aan communicatie en PR. Naast onze Allure-campagne (social media, huisstijl) proberen wij het openbaar onderwijs beter op de kaart te krijgen.

Toekomstige ontwikkelingen: schooljaar 2020-2021

Schooljaar 2020 kenmerkte zich (zoals eerder vermeld) door de wereldwijde pandemie. Als gevolg daarvan werd het onderwijsproces van de leerlingen doorbroken door volledige en gedeeltelijke sluiting van de scholen. Vanuit het ministerie zijn diverse subsidies beschikbaar gesteld om eventueel ontstane achterstanden bij de leerlingen in te lopen. Daarnaast zijn er zogenaamde NPO gelden vrijgemaakt. Scholen zullen, na het in kaart brengen van de stand van zaken, een aanbod realiseren om kinderen zo snel mogelijk weer de ontwikkeling te laten doormaken die bij hen past. Dit zal ongetwijfeld invloed hebben op het vormgeven van het onderwijs, zowel inhoudelijk als organisatorisch.

Samenwerking en externe contacten

- De West-Friese schoolbesturen zetten in op een goede samenwerking. Een educatieve omgeving die inclusiever is, mogelijkheden onderzoekt en bijdraagt aan thuisnabij leren. Één omgeving waar ruimte is voor gemeenschappelijke experimenten. Een samenwerking waarin we samen verantwoordelijkheid nemen voor de belangen van alle kinderen en ouders en voor alle medewerkers in het West-Friese primair en speciaal onderwijs. De partners en collega's (voortgezet onderwijs, kinderopvang, jeugdhulp, gemeente, Pabo, etc.) worden uitgenodigd om mee te doen. Een van de uitkomsten is de interne academie. Een scholingsaanbod dat gezamenlijk wordt opgesteld en aangeboden aan medewerkers van diverse stichtingen.
- Naast de genoemde samenwerkingsvormen is er ook de samenwerking met De Westfriese Knoop, het samenwerkingsverband voor Passend Onderwijs. Ook onderhoudt Allure contacten met diverse netwerken, de LEA (Lokale Educatieve Agenda) en de REA (Regionaal Educatieve Agenda), het bestuurlijk overleg met de wethouders van de drie

gemeenten en het besturenoverleg openbaar onderwijs Noord-Holland Noord. Al deze overleggen hebben tot doel de onderwijskwaliteit en de afstemming daarvan binnen Allure en de regio te waarborgen.

- Met de Pabo's in de regio (Inholland en Ipabo) wordt samengewerkt waar het gaat om Opleiden in School. In verschillende settings wordt informatie uitgewisseld. De verwachting is dat de samenwerking zich meer gaat bewegen richting samen opleiden in een meer nauwe samenwerking. Ook met opleidingen elders (Groningen, LOI) hebben wij een incidentele band. Allure werkt samen met SKO West-Friesland waar het gaat om de mentorentrainingen. Leerkrachten die als mentor een Pabo-student onder hun hoede hebben worden getraind door schoolopleiders vanuit de stichting en door instituuts opleiders vanuit de Pabo's (Inholland en Ipabo). Een ontwikkeling die hierbij aansluit - maar die al enkele jaren gaande is - is het meer verschuiven van de opleiding van leerkrachten van de PABO richting de scholen zelf. De scholen zijn niet slechts aanbieders van stageplekken maar hebben zelf een steeds nadrukkelijker rol in het begeleiden én beoordelen van studenten. Allure werkt samen met de opleidingsinstituten en heeft intern het Opleiden in School (OIS) ingericht. Zowel de mentoren op de scholen als de directeuren en de bovenschoolse medewerkers Kwaliteit en onderwijs spelen hierin een rol. Eén van onze medewerkers is coördinator van de stages.

Klachtenbehandeling

Er zijn in 2021 geen klachten binnengekomen.

Rapportage Toezichthoudend Orgaan (RvT)

Het jaar 2021 heeft het gehele jaar in het teken van corona maatregelen gestaan. Die hebben een forse invloed op het onderwijs en de organisatie gehad. Ook de Raad van Toezicht (RvT), die uit vijf leden bestaat, kon niet haar werkzaamheden uitvoeren zoals zij dat graag zou zien.

Door de beperkingen van corona heeft de RvT geen werkbezoeken aan scholen kunnen afleggen. Zij heeft dat als een gemis ervaren, omdat zij waarde hecht aan de verbinding met medewerkers en leerlingen. Echter heeft de bestuurder de RvT veelvuldig en uitgebreid geïnformeerd omtrent de impact van corona op het onderwijs aan onze leerlingen en onze medewerkers en de gevolgen daarvan. De RvT dankt alle medewerkers voor de getoonde creativiteit en flexibiliteit in dit tweede corona jaar.

Code Goed Bestuur

Sinds 2010 geldt er een Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs. De RvT heeft deze Code als uitgangspunt voor haar handelen. Deze Code voldoet aan de vraag vanuit de samenleving die gericht is op versterking van de bestuurskracht en de kwaliteit van het interne toezicht in de onderwijssector. De Code benadrukt het belang van deskundigheid en van het moreel kompas van bestuurder en toezichthouders. Allure voert de punten vanuit de Code uit en stuurt waar nodig tijdig bij.

De Code is ook het uitgangspunt voor het eigen gedrag van de Raad van Toezicht en daarnaast hanteert de RvT de Code ook als richtlijn voor het toezicht op Allure als geheel.

De RvT heeft geconstateerd, dat zij een aantal zaken uit de Code nog onvoldoende geborgd heeft. In 2021 is zij met externe begeleiding een proces gestart om deze zaken te gaan borgen. Het betreft o.a. het opstellen van haar visie op toezicht houden, het toezichtkader en het opstarten van een werkgevers-, audit- en kwaliteits- en onderwijscommissie. De resultaten van dit proces worden in 2022 zichtbaar en geborgd.

De Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR)

De WBTR treedt in werking per 1 juli 2021. De VTOI-NVTK heeft een handreiking ter beschikking gesteld voor toezichthouders.

De wet regelt in hoofdlijnen de volgende 5 zaken;

1. De statuten moeten belet en ontsteltenis van bestuurders en toezichthouders regelen
2. Bestuurders en toezichthouders kunnen meervoudig stemrecht hebben (meer dan 1 stem per functionaris);
3. Aansprakelijkheid toezichthouders
4. Ontslagbescherming bestuurders vervalt
5. Norm taakvervulling
6. Besluitvorming toezichthouders. Dwingendrechtelijke bepalingen inzake de tegenstrijdige belangen regeling (tbr) en de schijn van belangenverstremgeling.

Afgesproken is om bij het aanpassen van de statuten van de RvT de tbr en belangenverstremgeling bepalingen op te nemen. Dit pakt de Raad in 2022 op, gelijktijdig met het aanpassen van het toezichtkader.

Toezichtkader

In 2012 is een landelijk toezichtkader ontwikkeld, waarin wordt aangegeven welke informatie de RvT nodig heeft om goed toezicht te kunnen houden. Dit toezichtkader bestaat uit de volgende thema's:

- De financiële rapportage per kwartaal (drie keer per jaar)
- Managementrapportage per kwartaal (minimaal vier keer per jaar)
- Bestuursverslag en jaarrekening
- Begroting
- Ziekteverzuim
- Opbrengsten onderwijs in brede zin
- Leerlingaantal
- Functioneren College van Bestuur
- Rapportage inspectiebezoeken

Zoals gemeld is de RvT een proces begonnen om haar visie op toezicht houden op te stellen met daaruit voortvloeiend een toezichtkader, die past bij onze onderwijsfilosofie. De Raad streeft ernaar in 2022 met een toezichtkader te komen.

Ook heeft de RvT geconstateerd, dat zij haar werkgeverschap nog onvoldoende uitvoert. Met de bestuurder zijn tot op heden geen structurele ontwikkelgesprekken gevoerd. Er mist ook een duidelijke arbeidsovereenkomst met de bestuurder. De RvT pakt deze taken direct in het voorjaar van 2022 op, zodat zij haar rol als goed werkgever ook echt vervult.

Vergaderingen

De RvT kwam in het verslagjaar vijf keer bijeen. Hierin kwamen o.a. de volgende zaken aan de orde:

- Jaarrekening,
- (Meerjaren)begroting en kwartaalrapportages
- Managementrapportages
- Functioneren van de bestuurder
- Toekomstperspectief van de Allure-scholen
- Functiehuis Ondersteunend Onderwijs Personeel en reiskosten
- Verkenning samenwerking SCIO
- Ontwikkeling Raad van Toezicht Allure
- Effect Covid-19 op schoolontwikkeling, NPO-gelden, ontwikkelingen leerlingen en inzet personeel.

Deskundigheidsbevordering

Naast de vijf bijeenkomsten hebben de RvT leden deelgenomen aan verschillende bijeenkomsten van de VTOI om zich te professionaliseren en kennis te delen in de rol als toezichthouder. Leden van de Raad volgden de cursussen Dynamische oordeelsvorming (VTOI); Toezichthouden op onderwijskwaliteit (VTOI).

Daarnaast heeft de Raad een professionaliseringstraject gevolgd onder begeleiding van een extern bureau. Dit traject draagt bij aan de professionalisering van de RvT en het verder uitvoeren en implementeren van de Code goed bestuur. Dit traject loopt ook in 2022 door.

Samenstelling Raad van Toezicht

In 2021 heeft mevrouw Y. Clee de RvT na haar voltooide zittingstermijn verlaten. Toegetreden per maart 2021 is mevrouw dr. M.M. Beemsterboer.

Naam/ geboorte jaar	Functie en deskundigheid	Beroep en nevenfuncties	Woonplaats	Op voordracht van	1 ^e termijn	Commissie
Dhr. F. Westerkamp (1958)	Voorzitter Bestuurlijke omgeving/netwerk	Medewerker bron- en contactonderzoek en vaccinatiemedewerker GGD Hollands Noorden - bezoldigd Associate partner Transitium Groep - bezoldigd Eigenaar/coach CoachPolitiek Lokaal – bezoldigd Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Ode aan het Landschap	Alkmaar		01-09-2020 – 01-09-2024	Remuneratie

		<p>Noord-Holland – onbezoldigd</p> <p>Voorzitter 8 October Vereeniging Alkmaar Ontzet – onbezoldigd</p> <p>Voorzitter Stichting DoesGoed - onbezoldigd</p> <p>Voorzitter Stichting Vrienden van het Circus in de Zorg - onbezoldigd</p>				
Mevr. S.J. van der Linden	lid RvT Onderwijs	<p>Projectleider Centrum Onderwijs Innovatie Hogeschool Leiden - bezoldigd</p> <p>Maatje aspirant-Opleidingsscholen PO-Raad</p> <p>Eigenaar Onder de Linden - bezoldigd</p>	Amsterdam		01-08-2019 - 01-08-2023	Remuneratie Onderwijs-kwaliteit
Mevr. dr. M.M. Beemsterboer (1985)	lid RvT Onderwijs	<p>Docent-onderzoeker Hogeschool Inholland, Alkmaar - bezoldigd</p> <p>lid RvT SOPOH/SOKS - bezoldigd</p>	Castricum		01-03-2021 Herbenoeming 01-03-2025	Onderwijs-kwaliteit
Dhr. Mr. R J Piet WA	lid RvT Juridisch	<p>Eigenaar Duurzaam Bourgondische Wijnimport en organisatie proeverijen - bezoldigd</p> <p>Voorzitter Raad van Toezicht Ronduit Alkmaar - bezoldigd</p>	Heerhugowaard	GMR	01-09-2019 – 01-09-2023	Auditcommissie
Dhr. J. Doorenspleet (1956)	Lid van RvT Financiën	<p>Eigenaar CP Factory (management consultancy) – bezoldigd</p> <p>Lid Raad van Toezicht Stichting Allente, Dijk en Waard – bezoldigd</p> <p>Lid RvT stichting Fluxus, centrum voor de kunsten Zaanstad -</p>	Alkmaar		01-08-2020 – 01-08-2024	Auditcommissie

Met de samenstelling van de Raad van Toezicht is voldaan aan de bepalingen rond onafhankelijkheid en tegenstrijdige belangen binnen het bevoegd gezag en de toezichthouders.

De commissies

De commissies zijn in 2021 gevormd en samengesteld, met ingang van 2022 vinden er overleggen en ontmoetingen plaats binnen de commissies die input leveren voor de overleggen in de RvT.

Honorering Raad van Toezicht

De honorering van de raad valt binnen de vigerende wettelijke kaders, te weten de Wet honorering Topinkomens (WNT). De Raad onderschrijft de uitgangspunten die in de beroepsregels worden gehanteerd, waaronder terughoudendheid die een RvT van een onderwijsinstelling dient te betrachten bij het vaststellen van de hoogte van de eigen bezoldiging. Soberheid vinden wij gepast vanwege de publieke taak van de onderwijsinstelling.

De bezoldiging bedraagt in 2021:

- Per lid/ per jaar € 3.000
- Voorzitter/ per jaar € 4.500

Dankwoord

Tenslotte opnieuw een diepe buiging van de RvT naar alle medewerkers van Allure. De RvT wil alle medewerkers van Allure graag complimenteren voor de manier waarop zij samen het onderwijs hebben opgepakt in deze moeilijke omstandigheden van corona in het afgelopen jaar.

Leerkrachten, directeuren, ondersteunende medewerkers, en College van Bestuur, iedereen bracht een enorme flexibiliteit op om ervoor te zorgen dat kinderen kunnen blijven leren en aandacht krijgen. Nieuwe wegen werden gevonden en nieuwe vaardigheden in hoog tempo geleerd.

Onze grote waardering en respect voor jullie inzet in heel 2021! 2021 heeft net als 2020 mentaal een zware druk gelegd op jullie allen gelegd. Dat realiseert de RvT zich heel goed.

Jullie hebben bovendien met collega's in het basisonderwijs zichtbaar gemaakt hoe vitaal het primair onderwijs is voor Nederland.

Frits Westerkamp

voorzitter Raad van Toezicht

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onderwijskwaliteit gaat verder dan het halen van de signaleringswaarden van de inspectie en voldoen aan de basiskwaliteit zoals beschreven in het waarderingskader. Waar het gaat om de opbrengsten van de eindtoets gaat het ons om uitstroom op referentieniveaus die passen bij het gegeven advies en passend zijn voor de populatie van de school. Dat bespreken we expliciet in het directiebestuur en waar nodig in een persoonlijk gesprek met de directeur, medewerker onderwijskwaliteit en bestuurder. Daarnaast betekent onderwijskwaliteit ook dat ervoor gezorgd wordt dat kinderen een goede basis krijgen, ook op sociaal-emotioneel gebied, en de juiste vaardigheden leren die zij nodig hebben in de huidige maatschappij. Daarom is er aandacht voor eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen en inzicht in hun eigen leren en de te behalen doelen. Echter blijft de leerkracht ten allen tijde de regie houden. Wij hanteren het principe "Kennis gaat voor vaardigheden".

Het bestuur houdt zicht op de onderwijskwaliteit door gesprekken met directeuren te voeren, scholen te bezoeken en bespreking in het directiebestuur. Daarnaast laat de bestuurder zich informeren door de kwaliteitsmedewerker, die een aantal maal per jaar een analyse maakt van de opbrengsten en risico's in kaart brengt. In het directiebestuur worden de kansen en risico's besproken en bevragen directeuren elkaar hierop.

In het schooljaar 2017-2018 is gestart met het uitvoeren van audits. Het voornaamste doel hiervan is leren van en met elkaar, maar het geeft ook een beeld van de onderwijskwaliteit op een school en de stand van zaken met betrekking tot de ingezette ontwikkelingen. Het verslag wordt besproken met de bestuurder.

In het schooljaar 2021-2022 is een eerste slag gemaakt om alle zaken die met (meetbare) onderwijskwaliteit te maken hebben vast te leggen in één systeem. Hiertoe is WMK (Werken Kwaliteitskaarten) gekoppeld aan Parnassys. Hierdoor is een koppeling gemaakt tussen het leerlingvolgsysteem en het kwaliteitssysteem, wat maakt dat er bovenschools vanuit één plek gemonitord kan worden. Uiteindelijk staan in dit systeem de jaar- en schoolplannen, analyses van de resultaten en uitgezette vragenlijsten.

Jaarlijks legt het bestuur verantwoording af aan GMR en RvT. Hier worden de eindresultaten besproken en toegelicht en wordt inzicht gegeven in de risico's en kansen die het bestuur ziet op het gebied van onderwijskwaliteit.

Daarnaast is er regelmatig contact met de inspectie om lopende zaken te bespreken en waar nodig advies in te winnen.

Doelen en resultaten

Hieronder een overzicht van de belangrijkste doelen uit het strategisch beleidsplan en de stand van zaken hierin.

In 2023 bieden wij kwalitatief zeer goed onderwijs waar onze leerlingen maximaal leren	
Wij leiden onze leerlingen op tot wereldburgers.	Deels behaald, maar wordt nu aan de hand van de aangescherpte regels voor burgerschap opnieuw vormgegeven.
Onze professionals realiseren een breed leerrendement bij onze leerlingen.	Ten dele behaald. Scholen kunnen elkaar hierin nog versterken. Het is een regelmatig terugkerend onderwerp in directie beraden en voortgangsgesprekken.
Van onze leerlingen stroomt minimaal 60% tot 65% uit op het referentieniveau 1S/2F.	Nog niet behaald, maar blijft belangrijk doel. Leerlingen hebben dit niveau nodig om te kunnen meedoen in de maatschappij.
In 2023 is Allure een professionele en democratische organisatie	
Allure is een professionele leergemeenschap	Dit doel is een continue ontwikkeling, maar hierin zijn grote stappen gezet.
Onze organisatiestructuur is dynamisch en democratisch ingericht, waardoor de organisatie zichzelf continu ontwikkelt.	Doel behaald
Wij hebben eigentijds ingerichte scholen, passend bij de visie.	Deels behaald.
Allure heeft zich duidelijk en zichtbaar gepositioneerd in de regio.	Nog niet behaald.
Wij sturen op financiën vanuit visie.	Goede ontwikkeling. Is steeds meer het geval.
In 2023 werken (leer)professionals met deskundigheid en passie	
Elke medewerker werkt actief aan zijn eigen professionalisering.	Deels behaald, maar kan nog sterker.
Wij werken actief samen en maken gebruik van elkaars kwaliteiten.	Doel behaald, maar blijft uiteraard aandacht krijgen.
Onze scholen worden geleid door architect-type schoolleiders	Deels behaald
Onze professionals hebben een onderzoekende houding en passen inzichten vanuit de wetenschap toe.	Deels behaald, hier zal sterker op gestuurd worden vanuit bestuur en directie.

Overige ontwikkelingen

Een positieve ontwikkeling m.b.t. de onderwijskwaliteit was het beschikbaar komen van de NPO gelden. Scholen kregen hierdoor meer mogelijkheden om het onderwijs te versterken. Echter, helaas hadden we ook in 2021 nog te maken met de corona pandemie. Naast een schoolsluiting hadden scholen te maken met uitval van leerkrachten, half lege groepen en maatregelen die het moeilijk maakten om de NPO gelden in te zetten zoals ze bedoeld waren.

Toekomstige ontwikkelingen

De rol van de intern begeleider is (ook landelijk) sterk aan het veranderen. Binnen Allure zijn we begonnen met een ontwikkeling van Intern Begeleider (IB) naar Kwaliteitscoördinator (KC). De training hiervoor is gestart in 2021 en wordt afgerond in 2022. De Kwaliteitscoördinatoren zullen, nog meer dan nu het geval is, een cruciale rol spelen in de hele kwaliteitscyclus van de school en in gezamenlijkheid ook van de stichting. Zij zullen hiertoe binnen de school drie rollen gaan vervullen; leercoördinator, trendanalist en zorgregisseur.

Onderwijsresultaten

De inspectie beoordeelt

de eindopbrengsten aan de hand van de behaalde referentieniveaus voor taal / rekenen en lezen. Hierbij worden signaleringswaarden opgesteld voor 1F en 2F/1S en er wordt gekeken naar het gemiddelde over drie jaar. Informatie over hoe de inspectie hiermee omgaat is [hier](#) te vinden. Wij constateren dat alle scholen wel in staat zijn om de signaleringswaarden voor 1F te halen, maar een gering aantal scholen blijft onder de signaleringswaarde voor 2F/1S. Dat is sowieso een aandachtspunt. Daarnaast hebben wij (en de scholen) ook de ambitie om boven de gestelde signaleringswaarde te presteren. Dit blijft het doel de komende jaren.

Voor onderwijsresultaten van de scholen verwijzen wij naar [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl) Hier is ook te vinden hoe de uitstroom naar het VO is.

Internationalisering

Er is geen beleid op het thema internationalisering.

Onderzoek

Op alle scholen is gestart met het werken in leerteams. Leerkrachten houden zich hierbij bezig met onderwijsinhoudelijke zaken. Wanneer zij constateren dat er verbetering nodig is, doen zij zelf onderzoek naar hoe dit te realiseren. Zij maken hierbij gebruik van kennis uit de wetenschap. Vanuit het bestuur wordt dit waar nodig gefaciliteerd door bijvoorbeeld relevante training / ondersteuning te realiseren.

Inspectie

In 2021 heeft een herstelonderzoek plaatsgevonden op OBS de Klaverwoid in Twisk. Hierbij is de onvoldoende voor de school omgezet in een voldoende. Het inspectierapport is te vinden op de site van de [onderwijsinspectie](#).

Visitatie

Tijdens het verslagjaar heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Passend onderwijs

Onze stichting valt onder het samenwerkingsverband de Westfriese Knoop. De gelden die ontvangen worden voor het bieden van passend onderwijs worden doorgezet naar de scholen. In de bestuursrapportage van het SWV (zie bijlage 1) is te lezen hoe de gelden worden besteed. Doel van het SWV is om leerlingen zoveel als mogelijk thuisnabij onderwijs te laten volgen. Hiertoe wordt passende ondersteuning geboden waar nodig. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de experts van het SWV.

De bestuursrapportage wordt jaarlijks besproken om te bepalen wat de sterke kanten zijn en waar nog ruimte is voor verbetering. Dit gesprek wordt gevoerd door de voorzitter van het SWV, de bestuurder en de medewerker onderwijskwaliteit. Relevante zaken worden vervolgens gedeeld met de directeurs en de Intern begeleiders.

2.2 Personeel & professionalisering

Strategisch personeelsbeleid en formatieplanning

De HR-ontwikkelingen binnen Allure sluiten aan op de koers van de organisatie ("Ons Plan"). Dit komt o.a. tot uiting in de formatieplanning. Dit geldt zowel voor het aantrekken van nieuw personeel als voor (mogelijke) interne mobiliteit. Een personele bezetting die qua competenties van de medewerkers aansluit bij de onderwijskundige visie van de school, die weer passend is bij de koers van de organisatie, is een ideale uitgangspositie om te werken aan de opgaven waar elke school voor staat.

Allure vertaalt het personeelsbeleid in het (meerjarige) Bestuursformatieplan, waarna de implementatie plaatsvindt onder regie van de schooldirecteuren en waarbij HR een adviesrol vervult. Monitoring vindt plaats door HR (budgetuitputting); de beleidsmedewerker Kwaliteit en de bestuurder monitoren via de inhoudelijke voortgangsgesprekken. De evaluatie vindt op twee momenten plaats: tijdens de formatiegesprekken tussen HR en directeuren (1e kwartaal) en tijdens de begrotingsbespreking (3e kwartaal).

De dialoog over het strategische personeelsbeleid is getrapt georganiseerd. Specifieke onderdelen van dit beleid worden besproken in het brede Directeurenberaad, uitgewerkt in clusters (enkele directeuren met HR-medewerker) en daarna behandeld in de schoolteams, de MR'en en de GMR.

Bijzondere bekostiging voor de professionalisering van het personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders.

Allure onderkent het belang van professionalisering van het personeel in het licht van verbetering van onderwijskwaliteit. De begeleiding van startende leraren en beginnende schoolleiders hangt hiermee eveneens samen.

Professionalisering

Allure heeft in het verslagjaar 60K vrijgemaakt voor teamscholing en 180K voor individuele scholing. Een belangrijk deel van deze middelen is benut. Op schoolniveau (teamscholing) is gewerkt aan de schoolspecifieke doelen, welke uiteraard afgeleid zijn van het strategische beleidsplan van Allure. Een specifieke teamscholing betrof de 2-jarige opleiding die Academica heeft gegeven aan onze directeuren en intern begeleiders. Deze opleiding is gericht op een ontwikkeling richting Goed Presterende Scholen (GPS) en is in 2021 afgerond. GPS zijn scholen die het beste onderwijs willen bieden voor alle leerlingen. Hiervoor ontwikkelen scholen een collectieve visie op leren, leren organiseren, professionaliteit en veranderen. Dit op basis van wetenschappelijke onderbouwingen (*evidence informed*).

Voor andere vormen van professionalisering (individuele scholing) hebben de medewerkers eigenaarschap voor wat betreft de inhoud en de aanbieder. Zij beschikken over een eigen professionaliseringsbudget. De werking van dit systeem evalueren we in 2022.

Begeleiding van startende leraren en beginnende schoolleiders

Het begeleiden van stagiaires, startende leerkrachten en zij-instromers, maar zeker ook van beginnende directeuren, zien wij als een belangrijke investering om medewerkers te blijven boeien, binden en behouden voor onze organisatie. Op basis van maatwerk organiseren we zowel op school- als bovenschools niveau zaken zoals het werken met een maatje, coaching,

gezamenlijke instructiemomenten, voorlichtingsbijeenkomsten en voortgangsgesprekken. Specifiek voor beginnende schoolleiders realiseren we begeleiding on the job via een ervaren directeur die hiervoor is aangesteld.

Prestatiebox

Vanaf het schooljaar 2021 - 2022 bestaat de prestatiebox niet meer. De middelen vanuit de prestatiebox zijn toegevoegd aan de reguliere bekostiging. Via de regeling bijzondere bekostiging voor de professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders wordt ook een deel van de voormalige prestatiebox middelen ontvangen. De bestedingsdoelen hiervoor zijn opgenomen in de begroting.

Inzet werkdruk verlagende middelen

Voor alle scholen zijn de extra middelen ingezet om de werkdruk aan te pakken. Het hiervoor beschikbare budget wordt in zijn geheel aan de school ter beschikking gesteld.

Binnen de scholen hebben gesprekken plaatsgevonden over de verdeling van het werk, hoe werken we met elkaar en wat wordt er wel/niet gedaan.

Een groot deel van de scholen heeft gekozen voor extra ondersteuning in de klas door middel van het inzetten van een onderwijsassistent. Ook zijn er scholen die door de inzet van deze middelen kleinere groepen hebben gemaakt.

Zaken in het verslagjaar met personele betekenis

Corona

In het verslagjaar heeft corona veel impact gehad. De pandemie zorgde ervoor dat er groepen soms thuisonderwijs moesten volgen (besmettingen van leerkracht en /of leerlingen met als gevolg in quarantaine of school gesloten vanwege lockdown).

Personeelstekort

De personele bezetting op onze scholen is en blijft een groot punt van zorg. De vraag naar leerkrachten is groot en de mogelijkheden om een overstap te maken zijn ruim. Door deze marktsituatie zijn er nauwelijks leerkrachten beschikbaar en lukte het niet altijd om een vervanging of een vacature in te vullen. De ontstane gaten zijn o.a. ingevuld door het inzetten van ondersteunend personeel (onderwijsassistenten / lerarenondersteuners), lio-stagiaires of doordat "eigen" personeel tijdelijk meer is gaan werken.

Ook het invullen van vacatures voor de functie directeur verloopt moeizaam vanwege het directeuren tekort. Waar het niet lukte, is het opgelost door het aanstellen van een interim-directeur of het inschakelen van leerkrachten die onder aansturing van een clusterdirecteur directietaken verrichten.

Allure neemt deel aan de regionale samenwerking (RAP) voor de aanpak van het personeelstekort. Dit leidt niet tot directe oplossingen maar heeft wel impact voor de langere termijn.

Oplossingsrichtingen als inzet van zij-instromers, verkorte deeltijders en opstroom (opleiden van onderwijsondersteuners tot leraren) zijn duidelijk in beeld gekomen.

Aanpassing functiegebouw

Bij Allure is in het verslagjaar besloten tot een herziening van het functiebouwwerk voor de categorie onderwijsondersteunend personeel. Er is gekozen voor het openstellen van meer OOP-functies op basis van FUWASYS PO. Zo kunnen we de taken, rollen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in lijn brengen met de praktijk. Door deze differentiatie ontstaat er voor deze categorie medewerkers meer carrièreperspectief.

Nationaal Programma Onderwijs

Al onze scholen hebben middelen ontvangen om de opgelopen leervertragingen door corona aan te pakken. Echter, door het grote personeelstekort en de uitval als gevolg van de pandemie zijn diverse NPO-aangestelde medewerkers in de loop van het jaar ingezet ten behoeve van het primaire proces. De bestedingstermijn van deze middelen is inmiddels verlengd.

Naast de inzet van extra personeel passend bij de interventie om groepen te verkleinen / kleinere instructiegroepen te maken, is ingezet op versterken van de didactische vaardigheden (goede instructie) en is er aandacht geweest voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Verderop in dit verslag is meer te lezen over de inzet van de NPO middelen.

Toekomstige ontwikkelingen

De landelijke en regionale prognoses laten zien dat het personeelstekort, met name voor de functies leraar en directeur, zich de komende jaren blijft aandienen. Het bestuur volgt deze ontwikkelingen op de voet en neemt zowel proactief als reactief maatregelen, gericht op maatwerk. Een ontwikkeling die hierdoor mogelijk gaat plaatsvinden is dat het onderwijs op scholen anders vormgegeven wordt. Hierdoor kan in de functiemix een verschuiving plaatsvinden naar de inzet van meer OOP en minder OP.

De Allure-scholen hebben 'nood scenario's' opgesteld voor situaties waarin vacatures (regulier of vervanging) niet kunnen worden ingevuld.

Uitkeringen na ontslag

De kosten voor uitkeringen na ontslag in het verslagjaar bedragen 27K.

Vanwege personeelstekort heeft Allure niet te maken met RDDF-plaatsing en kunnen we al onze medewerkers werkgelegenheid garanderen.

Mede in het licht van de wijziging van het Reglement Participatiefonds, waarbij per 1-8-2022 in principe 50% van ontslagkosten voor rekening van de ex-werkgever komt, heeft een schoolbestuur belang bij het aannemen van kwalitatief goed personeel en behoud van huidig personeel. In situaties van verminderd functioneren wordt primair ingezet op verbetering in plaats van afscheid nemen. De huidige Gesprekkencyclus is toe aan actualisering (2022).

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Nieuwbouw & renovatie

Kindcentrum Avenhorn - nieuwbouw

De nieuwbouw van het kindcentrum in Avenhorn welke de naam de Droomgaard heeft gekregen, is in augustus 2021 in gebruik genomen en in november officieel feestelijk geopend. Met de bouwer is een dispuut ontstaan over de afrondende zaken wat heeft geleid tot een mediationtraject.

Kindcentrum Hoogwoud – nieuwbouw

De uitwerking van het ontwerp heeft enige vertraging opgelopen. Het ontwerp is nagenoeg gereed. De gebruikers, de stuurgroep en de gemeente zijn content met de uitwerking en ook de welstandscommissie is positief.

Een zorg is de forse toename van de bouwkosten. De gemeente zal afhankelijk van het aanbestedingsresultaat wellicht extra budget moeten toekennen om het plan financieel haalbaar te maken. Uitgaande van een positief besluit verwachten wij een start van de bouw eind 2022 en ingebruikname in de zomer van 2024.

Kindcentrum Opmeer – nieuwbouw

Architectenbureau Atelier Pro is als winnaar uit de bus gekomen bij de architectenselectie. Er zijn diverse gesprekken geweest met de buurtbewoners en de gemeente over de te volgen ruimtelijke procedures. De verwachting is dat met het ontwerpproces gestart wordt in april 2022. Als er geen bijzonderheden zijn dan is een ingebruikname in 2025 mogelijk. SKO West-Friesland is voor dit project penvoerder en trekt samen op met Allure en Berend Botje.

Kern Medemblik – scenario's

Allure en SKO West-Friesland hebben voor de drie scholen in de kern Medemblik uitgangspunten opgesteld. Uitgangspunten die zoveel mogelijk aansluiting vinden bij het in de zomer door de besturen vastgestelde Integraal Huisvestings Plan (IHP).

De gemeente heeft onvoldoende financiële middelen om onderwijshuisvesting fatsoenlijk te faciliteren. Voor de schoolbesturen blijft het streven om dit jaar een voorbereidingskrediet te ontvangen en vanaf 2022-2023 de scholen te vernieuwbouwen, dan wel uit te breiden. Voor De Meridiaan is een vernieuwbouw gelijk aan De Kraaienboom in deze context de meest wenselijke variant.

Daarnaast is de verwachting dat het IHP in 2022 wordt vastgesteld waarbij de besturen de gemeenteraad informeren over het nut en de noodzaak van vaststelling en het structureel beschikbaar stellen van budgetten.

De Plaats (Abbekerkerk) – ontwikkeling kindcentrum

Allure is momenteel in gesprek met de gemeente om basisschool De Plaats weer op te laten nemen in het Integraal Huisvestingsplan. Het gesprek over het IHP wordt in april weer opgestart.

IHP Koggenland

Allure heeft deelgenomen aan de gesprekken over het Integraal Huisvestings Plan voor de gemeente Koggenland.

Resultaat voor de Allure scholen is een vernieuwbouw voor de Kelderswerf in het jaar 2025 en een vernieuwbouw voor de Geert Holle school in 2031. Voor de Grosthuiserschool zijn maatwerkafspraken gemaakt.

Medewerker technische dienst

In samenwerking met kinderopvangorganisatie Berend Botje is een facilitair medewerker voor een dag in de week aangesteld. Op deze manier kunnen kleine onderhoudswerkzaamheden adequaat worden opgepakt.

Overige

In 2021 zijn er geen investeringen gedaan in het verder verduurzamen van de scholen.

Dat was ook niet nodig omdat het merendeel van de scholen zijn voorzien van LED verlichting en zonnepanelen.

De scholen welke nog niet zijn voorzien krijgen op korte termijn een nieuwbouw of renovatie waardoor een investering hierin kapitaalvernietiging zou zijn.

Met betrekking tot het ventileren van de gebouwen zijn er protocollen opgesteld, zijn er daar waar nodig metingen uitgevoerd en zijn instellingen voor het mechanisch ventileren aangescherpt.

Uitvoering onderhoud

Het groot onderhoud vanuit het meerjarenonderhoudsplan is bekend en wordt te zijner tijd bij uitvoerende partijen ondergebracht.

De regie op klein onderhoud ligt op schoolniveau. De scholen ontvangen een budget om dit onderhoud in opdracht te geven.

2.4 Financieel beleid

Treasury

Treasury heeft bij Stichting Allure als primaire functie het verzorgen van de betaalfunctie. De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie is dat deze de financiële continuïteit waarborgt. De niet direct benodigde middelen zijn overgeheveld naar spaarrekeningen. Met deze spaarvorm wordt voldaan aan de regeling “Beleggen en Belenen” vanuit het ministerie bepaald.

Ons treasurystatuut is in oktober 2019 opnieuw herijkt en vastgesteld.

We hebben geen financiële instrumenten (zoals renteswaps of andere rente-instrumenten) in onze portefeuille. Jaarlijks legt Allure verantwoording af over ons treasurystatuut via de jaarrekening.

Allocatie middelen

Bij Allure gaan de beschikbare middelen zo veel mogelijk naar rato van het aantal leerlingen naar de scholen. Aanvullend hierop is er een meerschoolse begroting met projecten waarbij de scholen gezamenlijk optrekken.

Het beleid van Allure en de gestelde prioriteiten zijn terug te zien in de meerschoolse begroting en in de schoolbegrotingen, die we gezamenlijk met ons administratiekantoor Concent invullen voor drie kalenderjaren. Per school wordt de begroting vertaald naar een formatieplan.

We evalueren onze begrotingsprocessen jaarlijks zowel intern als met Concent.

Prestatieboxmiddelen

Over 2021 heeft Allure een bedrag ontvangen van ongeveer € 350.000 aan prestatieboxmiddelen.

Deze middelen zijn in zijn geheel besteed. De volgende uitgaven hebben wij hiervoor gedaan:

Bekostiging van scholing zowel voor teamscholing, individuele leraren als directies.

Vrij roosteren van personeel voor onder andere scholing en ook het faciliteren van ontwikkelgroepen en audits. Extra inzet van personeel zoals coördinatoren met specifieke taken, maar ook extra ondersteuning en formatie voor vervangingen. Ook het verzorgen van culturele activiteiten voor de leerlingen is onderdeel van de prestatiebox.

De prestatieboxmiddelen worden per 1 augustus 2021 op een andere wijze verstrekt. De middelen gaan nu deels via de lumpsum en deels via een specifieke regeling voor professionalisering en begeleiding starters en schoolleiding. Het bedrag zelf blijft ongewijzigd en wordt verder ook meegenomen in de jaarlijkse indexeringen door DUO.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen die scholen ontvangen om risico's op onderwijsachterstanden bij kinderen tegen te gaan, wordt anders berekend. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekent per school een schoolscore. Deze score wordt berekend op basis van factoren zoals het herkomstland van de ouders, de verblijfsduur, het opleidingsniveau en of ouders in de schuldsanering zitten. Deze score kan middels een rekentool van DUO worden vertaald naar een bedrag per school. Allure ontvangt jaarlijks ongeveer een bedrag van € 235.000 voor verschillende scholen, waarbij De Meridiaan verreweg het grootste deel ontvangt (ongeveer € 175.000).

Nationaal Programma Onderwijs

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nader verantwoorden.

Bij aanvang hebben alle scholen een schoolscan gemaakt. Hierbij is gekeken naar de opbrengsten en is gebruik gemaakt van de vragenlijsten (quickscan / tevredenheidslijst) in Parnassys. Daarnaast hebben leerkrachten ook gebruik gemaakt van informatie vanuit hun eigen observaties.

Er is veel ingezet op extra handen in de klas en onderwijsassistenten die leerkrachten ondersteunen. Hierbij heeft de leerkracht de regie en verantwoordelijk voor de instructies. Daarnaast is veel ingezet op professionalisering van leerkrachten waar het gaat om het geven van goede instructies. Tot slot is ingezet op het welbevinden van de leerlingen.

Directeuren hebben samen met de leerkrachten aan de hand van de schoolscan en andere beschikbare data gekeken naar de meest urgente zaken. Gezamenlijk is een plan opgesteld dat is gedeeld met de MR van de school voor de vereiste instemming. Ouders zijn geïnformeerd via de gebruikelijke kanalen van de school (bijvoorbeeld nieuwsbrief, ouderportaal).

Helaas zijn scholen in de uitvoering belemmerd door weer een schoolsluiting en gebrek aan continuïteit door besmettingen van leerkrachten en leerlingen. Desondanks is bij de meeste scholen wel al een vooruitgang te zien op bepaalde domeinen (bijvoorbeeld technisch lezen) en is in elk geval het welbevinden van leerlingen weer toegenomen. Het is echter ten tijde van dit jaarverslag nog niet duidelijk hoe dit zich zal stabiliseren. Verwachting is dat in het volgende jaarverslag hier een concretere uitspraak over gedaan kan worden.

Een deel van de gelden is, na instemming door de GMR en ook alle afzonderlijke MR-en van de scholen, bovenschools ingezet. Hierbij is gekozen voor interventies die voor alle scholen van belang zijn en die leiden tot duurzame verbetering van de onderwijskwaliteit. Het gaat dan om workshops EDI (directe instructie) voor leerkrachten, training waarbij de intern begeleiders omgeschoold worden naar kwaliteitscoördinatoren en een training op het gebied van rekenen aangezien daar de achterstanden opvallend waren.

PNIL (personeel niet in loondienst)

Mede als gevolg van het personeelstekort schakelt Allure extern mensen in. Een beleidsuitgangspunt is dat we dit niet doen voor de functie leraar, tenzij in zeer specifieke gevallen. De externe inhuur betreft met name interim interne begeleiders en bovenschoolse medewerkers, bijvoorbeeld voor huisvestingsaangelegenheden en personeel.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem.

Interne risicobeheersingssysteem

Binnen Allure worden, naast de begroting en het jaarverslag, tussentijdse rapportages opgesteld en besproken. In de rapportages, begroting en het jaarverslag wordt ook apart verslag gedaan van de risico's die er zijn binnen Allure.

Schooldirecties hebben de verantwoordelijkheid om binnen hun budgetten te manoeuvreren. De uitputting van de budgetten is te volgen via het informatiesysteem van Concent. De liquiditeit voor het komende jaar / jaren wordt gepland via de liquiditeitsbegroting. In 2020 hebben wij het beleid gehad dat verschillende personen/commissies zich, naast de normale financiële workflow, bezig hielden met de financiën: de bestuurder, een extern controller, een directeur basisschool, een financieel adviseur van Concent en de RvT.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Bij de (meerjaren)begroting is een analyse uitgevoerd kijkende naar de risico's die Allure loopt. De grootste risico's staan in onderstaande tabel.

De beheersmaatregelen komen in de tussentijdse rapportages naar voren.

Risico	Toelichting	Bedrag
Krimp van het aantal leerlingen	Een afname van het aantal leerlingen op scholen kan consequenties hebben voor de rijksbekostiging. Hierbij is uitgegaan van een krimp van 2% bij een bekostiging van ongeveer € 12.000.000	€ 240.000
Personele bekostiging algemeen	De bekostiging voor het personele deel heeft betrekking op het aantal leerlingen dat per teldatum 1 oktober van het voorgaande schooljaar op de scholen is ingeschreven. Het ministerie past de bekostiging achteraf, in oktober na afloop van het schooljaar, aan voor de gevolgen van de stijging van loonkosten van het voorafgaande schooljaar. De omvang van deze stijging is onvoorspelbaar omdat het ministerie hiervoor de landelijke kostenstijging hanteert en niet de kostenstijging die specifiek van toepassing is voor de sector Primair Onderwijs. De omvang van dit risico is ingeschat op het verschil tussen de laatste beschikking (sep 2021) voor Personeel Regulier in schooljaar 2020/2021 en de beschikking 2020/2021 voor dat schooljaar in augustus 2021.	€ 114.000
De arbeidsmarkt	In de huidige arbeidsmarkt wordt het steeds lastiger om openstaande vacatures in te vullen. Dit betekent dat mogelijk gebruik moet worden gemaakt van externe inhuur. De kosten van externe inhuur bedragen ongeveer het dubbele van de reguliere loonkosten. Hierbij wordt uitgegaan van 3 fte voor een bedrag van € 90.000 per fte.	€ 270.000
Wet werk en zekerheid	De invoering van de wet Werk en Zekerheid betekent dat sneller een dienstverband zal moeten worden aangeboden aan leerkrachten. Als achteraf zou blijken dat 2% van de leerkrachten niet aan de daaraan te stellen eisen kan voldoen is dit een risico van € 80.000 per fte.	€ 160.000
Afbouw Participatiefonds	Het Participatiefonds fungeert binnen het onderwijs als organisatie die zorgdraagt voor de uitvoering van de werkloosheidswet in samenhang met het UWV. Als Allure in staat is om bij ontslag een werknemer te kunnen laten voldoen aan de vigerende wet- en regelgeving van het Participatiefonds, heeft dat bij de juiste invulling van de zogenaamde instroomtoets geen financiële gevolgen. Vanaf 1 augustus 2022 wordt Allure als werkgever bij ontslag geconfronteerd met de helft van uitkeringskosten voor zover de werknemer daar aanspraak op wil maken. Vanwege de krimp schatten wij dit risico in op 2 fte van € 80.000.	€ 160.000
Opheffing scholen of	Vanwege de krimp bestaat er onzekerheid met betrekking tot het voortbestaan van een aantal van onze scholen in de huidige zelfstandige	€ 206.000

vormen nevenvestiging	vorm. Dit zal betekenen dat de school verder zal moeten gaan als nevenvestiging of, in het uiterste geval, dat moet worden overgegaan tot opheffing. Risico is € 68.000 vaste vergoedingen en 20 leerlingen verlies variabel ad € 6.900 per leerling.	
Calamiteiten op een school	Er is een risico dat een medewerker van een school onrechtmatige of strafbare feiten pleegt welke een weerslag kunnen hebben op het aantal inschrijvingen op een school. Dit risico is ingeschat op een bedrag van € 6.000 voor 30 leerlingen.	€ 180.000
Opbrengsten op de scholen en uitschrijving	De investeringen die Allure heeft gedaan om de onderwijskwaliteit op al onze scholen in de breedte te verbeteren, moet ertoe leiden dat alle scholen het basisarrangement zullen krijgen en/of behouden. Toch blijven de opbrengsten een belangrijke punt van aandacht. Naast het voortdurende streven naar kwalitatief goed onderwijs voor de leerlingen hebben de opbrengsten ook een grote invloed op de concurrentiepositie van de scholen. In het huidige digitale tijdperk zullen de ouders van potentiële leerlingen zich steeds meer laten leiden door de te verwachte kwaliteit bij raadpleging van internetsites waaruit deze geobjectiveerde kwaliteit zou mogen blijken. Risico is dat jaarlijks 2% van de ouders van leerlingen zou kunnen besluiten om hun kind niet bij een school van stichting Allure in te schrijven of om hun kind uit te schrijven. Dit zou dan kunnen gaan om circa 34 leerlingen.	€ 204.000
Covid 19	Op dit moment worden we al geruime tijd geconfronteerd met de gevolgen van Covid-19. De financiële gevolgen hiervan zijn op korte termijn beperkt. Het ministerie heeft specifieke regelingen geïmplementeerd waar schoolbesturen gebruik van kunnen maken. Zo kunnen wij de gevolgen van personeel dat uitvalt met ziekteverschijnselen of vanwege het feit dat ze in een risicogroep vallen, financieel afdekken. Het risico ligt vooral in het gegeven dat we de gevolgen voor de leerlingen nog niet goed kunnen inschatten. Dit meer kwalitatieve gevolg is niet in geld uit te drukken. Op dit moment is het dan ook om die reden niet duidelijk of zij volledig in staat zullen zijn om in te kunnen stromen in het voortgezet onderwijs.	€ 190.000

3. Verantwoording financiën en continuïteit

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Eind 2021 is een meerjarenbegroting 2022 – 2025 gemaakt. Deze meerjarenbegroting laat een stabiel beeld qua financiën zien. In 2022 is er een positief resultaat begroot. De jaren daarna is dit rond de nul. Uit de meerjarentrend blijkt dat Allure een financieel gezonde stichting is. Ondanks dat Allure te maken heeft met dalende leerlingaantallen, zijn en blijven de financiële reserves voldoende.

Voor de nabije toekomst verwacht Allure een dalend aantal fte's te hebben. Uit onderstaande gegevens volgt dat de personele inzet naar verwachting zal afnemen in overeenstemming met de verwachte daling van het aantal leerlingen. Voor het jaar 2021 is deze verwachte daling het grootste omdat in 2021 zowel de aanpassingen moeten worden gedaan die in 2020 zijn uitgebleven als de aanpassingen die voor 2021 nog zullen moeten plaatsvinden.

	2021	2022	2023	2024	2025
Stafbureau	5,4	5,1	5,1	5,1	5,1
Directie	11,1	11,1	11,0	11,0	11,0
Leerkrachten	104,7	104,4	95,6	93,5	90,8
Ondersteunend personeel	18,8	17,3	14,0	13,6	13,3
	140,0	137,9	125,7	123,2	120,2

De leerlingaantallen zullen volgens de prognose de komende jaren licht dalen. Voor onze scholen en voor de organisatie als geheel heeft dit tot gevolg dat het tijdig anticiperen op de meest recente ontwikkelingen van belang is voor de optimale omvang van het personeelsbestand. Afname van het aantal leerlingen heeft ook gevolgen voor het aantal en de omvang van de schoolgebouwen. Stichting Allure is hierover met de betreffende gemeenten in gesprek. De komende jaren zullen in het teken staan van nieuwbouw en renovatie van schoolgebouwen waarbij wij samen met andere schoolbesturen en organisaties voor kinderopvang, schoolgebouwen zullen betrekken.

Brin	School	01-10-2021	01-10-2022	01-10-2023	01-10-2024
05ZI	De Speelwagen	183	175	182	182
06AP	De Meridiaan	121	123	126	120
09GT	De Kelderswerf	178	185	188	189
11HN	De Adelaar	130	115	110	110
11TI	De Akker	56	45	47	47
12DL	De Dubbele Punt	32	33	31	32

12ES	De Klaverwoid	97	84	73	64
12NS	De Plaats	142	131	129	113
12NS01	De Vijzel	72	74	69	60
12VS	De Langereis	63	63	52	49
13BR	De Grosthuiser	55	56	51	51
13BS	De Koet	197	199	193	190
13MJ	De leveling	197	219	239	240
13MK	De Kraaienboom	83	81	73	73
13RD	De Geert Holle	140	149	156	150
		1746	1732	1719	1670

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten meerjarenperspectief

Onderstaand de samenvatting van de staat van baten en lasten over de komende jaren. Hierin is 2021 de werkelijkheid, de jaren 2022 – 2025 komen overeen met de opgestelde meerjarenbegroting.

Continuïteitsparagraaf	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
3. Baten					
3.1 Rijksbijdragen OCW	13.263.104	13.383.219	12.796.442	12.192.859	12.121.505
3.2 Overige overheidsbijdragen	79.435	33.101	33.148	32.822	32.410
3.5 Overige baten	238.258	63.936	45.338	45.338	45.338
Totaal baten	13.580.797	13.480.256	12.874.929	12.271.018	12.199.253
4. Lasten					
4.1 Personele lasten	10.672.024	11.118.929	10.756.068	10.286.043	10.132.072
4.2 Afschrijvingen	273.891	263.979	269.108	253.877	235.195
4.3 Huisvestingskosten	1.026.237	1.032.450	1.032.450	1.032.450	1.032.450
4.4 Overige instellingslasten	847.950	934.311	839.430	752.780	752.780
Totaal lasten	12.820.102	13.349.669	12.897.056	12.325.150	12.152.497
Saldo baten en lasten	760.695	130.587	-22.127	-54.131	46.756
5. Financiële baten en lasten					
5.1.1 Financiële baten	0	0	0	0	0
5.4.1 Financiële lasten	17.942	3.000	3.000	3.000	3.000
Saldo financiële baten en lasten	-17.942	-3.000	-3.000	-3.000	-3.000
Resultaat	742.753	127.587	-25.127	-57.131	43.756

De verklaring van de afwijking van de realisatie in 2021 ten opzichte van de begroting 2021 komt later in dit hoofdstuk naar voren. Voor de jaren 2022 – 2025 zijn de baten dalend door een licht dalend leerlingaantal. De loonkosten zijn navenant dalend en daarmee ook de totale uitgaven. Voor 2022 zullen wij ten opzichte van de begroting (tijdelijk) extra baten en extra uitgaven hebben in verband met de beschikbaarstelling van de NPO-middelen in verband met onderwijsachterstanden door corona.

Balans in meerjarig perspectief

Onderstaand de samenvatting van de balans in het meerjarenperspectief.

Balans	2021	2022	2023	2024	2025
1. Activa					
1.2 Materiële vaste activa	1.155.131	1.712.752	1.734.745	1.640.368	1.480.173
1.3 Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Vaste activa	1.155.131	1.712.752	1.734.745	1.640.368	1.480.173
1.5 Vorderingen	735.421	159.852	159.852	159.852	159.852
1.6 Effecten	0	0	0	0	0
1.7 Liquide middelen	4.395.324	4.065.290	4.168.170	4.355.416	4.729.367
Vlottende activa	5.130.745	4.225.142	4.328.022	4.515.268	4.889.219
Totale activa	6.285.876	5.937.894	6.062.767	6.155.636	6.369.392
Waarvan gebouwen en terreinen	48.065	57.891	52.535	47.338	42.253
2. Passiva					
<i>Publiek vermogen</i>	3.170.336	2.722.354	2.697.227	2.640.096	2.683.852
<i>Privaat vermogen</i>	25.391	25.391	25.391	25.391	25.391
2.1 Eigen vermogen	3.195.727	2.747.745	2.722.618	2.665.487	2.709.243
2.2 Voorzieningen	1.652.744	1.752.744	1.902.744	2.052.744	2.222.744
2.3 Langlopende schulden	0	0	0	0	0
2.4 Kortlopende schulden	1.437.405	1.437.405	1.437.405	1.437.405	1.437.405
Totale passiva	6.285.876	5.937.894	6.062.767	6.155.636	6.369.392

De materiële vaste activa lopen met name in 2022 op doordat Allure meer investeert dan dat het afschrijft. In de jaren daarna is een lichte daling te zien. Het eigen vermogen loopt in 2022 terug doordat er hoogstwaarschijnlijk de eenmalige afboeking door DUO plaatsvindt van € 0,58 mln - wat ook is terug te zien op de balans onder 'Vorderingen' - en de hogere investeringen in 2022. De eenmalige afboeking heeft te maken met de vereenvoudiging van de bekostiging welke vanaf 2023 wordt ingevoerd. De jaren daarna blijft het eigen vermogen vrij stabiel. De voorzieningen lopen op doordat de onderhoudsvoorziening de komende jaren verder oploopt. De kortlopende schulden blijven de komende jaren stabiel.

Balans 2021 ten opzichte van 2020

De totale balanspositie is in 2021 ten opzichte van 2020 gestegen met € 0,7 mln naar een bedrag van € 6,2 mln.

Aan de actiefzijde van de balans vallen de volgende zaken op. De materiële vaste activa zijn gestegen doordat de investeringen hoger waren dan de afschrijvingen. De boekwaarde van de totale activa is € 1,1 mln. De liquide middelen zijn gestegen met € 0,7 mln naar een bedrag van € 4,4 mln. Deze stijging kwam voornamelijk doordat Allure in 2021 een positief resultaat heeft dat werd versterkt doordat het positieve NPO resultaat ook in de exploitatie viel.

Aan de passiefzijde van de balans zijn de reserves gestegen met het resultaat 2021. De reserves eind 2021 zijn in totaal € 3,2 mln. Verder in dit jaarverslag wordt de vermogensvisie verder beschreven. De voorzieningen als geheel zijn gestegen met ruim € 0,15 mln naar een saldo van € 1,65 mln. Deze voorzieningen bestaan uit de voorziening gebouwenonderhoud van € 1,5 mln en twee kleinere voorzieningen en dan met name de voorziening duurzame inzetbaarheid en jubilea.

Balans per 31 december 2021 (na voorstel resultaatbestemming)

	31-12-2021	31-12-2020
ACTIVA		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	48.065	53.396
1.2.2 Inventaris en apparatuur	864.625	697.812
1.2.3 Leermiddelen	242.441	191.687
Totaal Materiële vaste activa	<u>1.155.131</u>	<u>942.895</u>
Totaal Vaste activa	<u>1.155.131</u>	<u>942.895</u>
Vlottende Activa		
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	36.156	0
1.5.2 Ministerie van OCW	575.569	551.235
1.5.6 Overige overheden	1.664	5.420
1.5.7 Overige vorderingen	49.148	137.870
1.5.8 Overlopende activa	72.884	49.693
Totaal Vorderingen	<u>735.421</u>	<u>744.218</u>
1.7 Liquide middelen	4.395.324	3.777.880
Totaal Vlottende activa	<u>5.130.745</u>	<u>4.522.098</u>
Totaal Activa	<u><u>6.285.876</u></u>	<u><u>5.464.993</u></u>
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.1 Algemene reserve publiek	2.350.157	1.881.905
2.1.2 Bestemmingsreserves publiek	820.179	711.745
2.1.3 Bestemmingsreserves privaat	25.391	23.974
Totaal Eigen vermogen	<u>3.195.727</u>	<u>2.617.624</u>
2.2 Voorzieningen		
2.2.1 Voorziening gebouwonderhoud	1.494.058	1.337.638
2.2.2 Personeelsvoorzieningen	158.686	150.457
Totaal Voorzieningen	<u>1.652.744</u>	<u>1.488.095</u>
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	310.125	108.558
2.4.4 OCW	0	0
2.4.7 Belastingen en sociale premies	390.860	404.340
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	142.636	129.641
2.4.9 Overige kortlopende schulden	64.210	137.073
2.4.10 Overlopende passiva	529.574	579.662
Totaal Kortlopende schulden	<u>1.437.405</u>	<u>1.359.274</u>
Totaal Passiva	<u><u>6.285.876</u></u>	<u><u>5.464.993</u></u>

Exploitatieresultaat ten opzichte van de begroting in 2021

Het resultaat over 2021 is € 578.103 positief, waarvan het resultaat op NPO € 108.434 positief is. De baten zijn € 1.242.010 hoger en de lasten € 516.841 hoger dan begroot. De bekostiging van OCW is ruim hoger, maar daartegenover zijn de loonkosten in november met terugwerkende

kracht vanaf januari verhoogd met 2,25% en in december is de eindejaarsuitkering eenmalig verhoogd met 0,2%.

Deze factoren bepalen het grootste gedeelte van het verschil tussen de realisatie en de begroting in 2021. De overige afwijkingen zoals extra inzet en hogere werkgeverslasten hebben er ook extra baten tegenover staan, waardoor zowel de baten als de lasten hoger uitkomen.

De gedetailleerde afwijking van het resultaat ten opzichte van de begroting wordt onderstaand in tabelvorm uitgelegd, door het maken van een 'brug' van het begrote resultaat naar het werkelijke resultaat.

Staat van baten en lasten over 2021			
	2021		2020
	werkelijk	begroting	werkelijk
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	13.216.842	12.036.856	12.271.584
3.2 Overige overheidsbijdragen	79.435	89.658	97.894
3.5 Overige baten	119.870	47.623	172.694
Totaal Baten	13.416.147	12.174.137	12.542.172
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	10.672.024	10.290.480	10.535.210
4.2 Afschrijvingen	273.891	270.560	270.218
4.3 Huisvestingslasten	1.026.237	985.960	1.087.880
4.4 Overige instellingslasten	847.950	770.258	754.508
Totaal Lasten	12.820.102	12.317.258	12.647.816
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo Baten en Lasten	596.045	-143.121	-105.644
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	0	0	-34
5.4 Financiële lasten	17.942	3.945	3.570
Saldo Financiële baten en lasten	-17.942	-3.945	-3.604
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	578.103	-147.066	-109.248
Resultaat	578.103	-147.066	-109.248

Investerings en liquiditeit

Het proces met betrekking tot de investeringen is als volgt. Elke schooldirectie maakt een plan, vervolgens wordt dit verwerkt in de schoolbegroting. Indien dit binnen de gestelde normen valt én het binnen de liquiditeitsbegroting past dan wordt deze investering gedaan. In totaal is er in 2021 een bedrag van € 486.128 geïnvesteerd. Dit zijn de investeringsuitgaven exclusief het planmatig

onderhoud. Deze uitgaven lopen via de voorziening. Het positieve resultaat en het feit dat er meer is gedoteerd dan onttrokken uit de voorziening leidt ertoe dat de kasstroom in totaal positief is waardoor de liquide middelen zijn toegenomen.

Kasstroomoverzicht over 2021

	2021	2020
Kasstroom uit operationale activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	596.045	-105.644
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	273.892	270.218
- Mutaties voorzieningen	164.649	380.147
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	8.797	-159.190
- Kortlopende schulden	78.131	284.615
	86.928	125.425
Ontvangen interest	0	-34
Betaalde interest	-17.942	-3.570
	-17.942	-3.604
Kasstroom uit operationale activiteiten	1.103.572	666.542
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investeringen materiële vaste activa	-486.128	-243.885
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-486.128	-243.885
Mutatie liquide middelen	617.444	422.657
Beginstand liquide middelen	3.777.880	3.355.223
Mutatie liquide middelen	617.444	422.657
Eindstand liquide middelen	4.395.324	3.777.880

Voor 2022 wordt verwacht € 1 mln te investeren. Het feit dat dit hoger is dan andere jaren is dat er enkele scholen zijn die nieuw meubilair krijgen in 2022. Daarnaast wordt er een bedrag uitgegeven voor het planmatig onderhoud via de onderhoudsvoorziening van € 180.000. Onderstaand de investeringen vertaald naar de liquide middelen. Door deze hogere investeringen is een negatieve kasstroom zichtbaar in 2022 die in de jaren daarna weer positief is.

Liquiditeit	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Beginsaldo	0	-330.034	-227.154	-39.908
Exploitatiesaldo	127.587	-25.127	-57.131	43.756
Afschrijvingen	263.979	269.108	253.877	235.195
Dotatie voorziening personeel	0	0	0	0
Dotatie voorziening gebouwonderhoud	280.000	280.000	280.000	280.000
Correctie resultaat (wel kosten, geen uitgaven)	543.979	549.108	533.877	515.195
Investeringen Leermiddelen	219.000	59.500	29.500	15.000
Investeringen Gebouw	15.000	0	0	0
Onttrekking voorziening gebouwonderhoud	180.000	130.000	130.000	110.000
Investeringen ICT	142.100	102.600	28.000	33.000
Investeringen meubilair	445.500	129.000	102.000	27.000
Investering vervoermiddelen	0	0	0	0
Meerjarige uitgaven, geen kosten	1.001.600	421.100	289.500	185.000
Mutatie vorderingen / schulden	0	0	0	0
Mutatie liquide middelen	-330.034	102.880	187.245	373.951
Eindsaldo	-330.034	-227.154	-39.908	334.043

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Onderstaand de opsomming van de kengetallen over 2021 en de definitie van deze kengetallen van Allure:

Financiële kengetallen	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Solvabiliteit 2: (eigen vermogen+voorzieningen) / totaal vermogen	0,75	0,77	0,76	0,76	0,77	0,77
Liquiditeit (current ratio): vlottende activa / kortlopende schulden	3,33	3,57	2,94	3,01	3,14	3,40
Ratio normatief publiek eigen vermogen	1,65	1,73	1,14	1,13	1,17	1,28
Rentabiliteit: resultaat / totale baten	-0,9%	4,3%	0,9%	-0,2%	-0,5%	0,4%
Weerstandsvermogen: eigen vermogen / totale baten	21%	23,8%	20,4%	21,1%	21,7%	22,2%
Weerstandsvermogen PO: (eigen vermogen -/ vaste activa) / rijksbijdrage OCW	14%	15%	8%	8%	8%	10%
Netto werkkapitaal: (vlottende activa - kortlopende schulden) / totale baten	25,2%	27,5%	20,7%	22,5%	25,1%	28,3%
Huisvestingsratio: (huisvestingslasten+afschrijving gebouwen) / totale lasten	9,0%	8,3%	8,2%	8,5%	8,8%	9,0%

In 2021 is de solvabiliteit toegenomen doordat het eigen vermogen is toegenomen. De liquiditeit is meer dan voldoende. De financiële situatie van Allure is zeer gezond te noemen. De rentabiliteit is in 2021 positief en in de jaren daarna fluctueert het rond de neutrale rentabiliteit.

Vermogensvisie

Vanaf 2022 willen wij met de meerjarenbegroting ook kijken naar de gewenste reserves die benodigd zijn. Sinds vorig jaar heeft het ministerie een aanvullend financieel kengetal toegevoegd om te berekenen hoeveel de signaleringswaarde is van het bovenmatige publiek eigen vermogen. Allure zit in 2021 € 1,3 mln boven de signaleringswaarde. Doordat in 2022 de eenmalige afboeking van de vordering op OCW plaatsvindt, daalt het bovenmatige publiek eigen vermogen volgens de begroting naar € 0,3 mln. Deze definitie is voor alle onderwijsinstellingen hetzelfde bepaald en hierbij is geen rekening gehouden met specifieke omstandigheden zoals krimpregio's etc. Indien er een controle door de Inspectie plaatsvindt is het van belang dat Allure kan uitleggen hoe er wordt omgegaan met het bovenmatige eigen vermogen. Gezien het begrote bedrag voor 2022 van € 0,3 mln zal dit goed kunnen worden uitgelegd.

Allure heeft een risicoanalyse opgesteld die zichtbaar is in dit jaarverslag. Daarnaast is worden kleine vacatureruimtes het komende schooljaar mogelijk ingevuld door medewerkers met een (iets) grotere aanstelling. Op deze manier vangen we tijdelijke tekorten beter op en kunnen we medewerkers aantrekken die voor een kleine aanstelling anders niet voor de baan zouden hebben gekozen. Het gaat om maximaal twee medewerkers (150k) die een mogelijke overschrijding van de begroting tot gevolg kunnen en mogen hebben. Het ministerie verwacht dat onderwijsinstellingen in de toekomst zich bewegen naar een eigen vermogen wat binnen de signaleringswaarde valt. Gezien het relatief lage bovenmatige publiek eigen vermogen zal Allure eenvoudig, maar doelmatig, kunnen toewerken naar een normaal publiek eigen vermogen.