

Bestuursverslag 2020



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

2.5 Risico's en risicobeheersing

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

3.2 Staat van baten en lasten en balans

3.3 Financiële positie

Voorwoord

Het was een jaar om nooit te vergeten; de coronacrisis in ons land met grote gevolgen voor het onderwijs, dus ook voor onze school. De eerste lockdown vergde veel van de directie en het team: het inrichten van onderwijs op afstand, noodopvang organiseren en maatregelen treffen rondom hygiëne en gezondheid. De communicatie naar ouders en andere ketenpartners, zoals de naschoolse opvang verdiende veel aandacht. Via speciale nieuwsbrieven werden de betrokkenen geïnformeerd en dat werd gewaardeerd. Het was een grote operatie, maar het lukte dankzij de inzet en betrokkenheid van mensen met een hart voor onderwijs en kinderen. Toen de scholen weer opengingen was het probleem nog niet opgelost, maar lagen de accenten op andere vraagstukken.

Langzaam kwam het onderwijs weer op gang en het duurde weken voor de vertrouwde routines waren opgepakt. Het was werken met (in)spanning, mede vanwege het gezondheidsrisico, maar ook om leerachterstanden zo goed mogelijk te repareren. Toen was het al bijna zomervakantie en wilde iedereen op adem komen van een verwarde en onzekere periode: fysiek afstand nemen van de school en vakantie vieren. Dat werkte goed, maar niet zo lang, want de crisis was nog niet voorbij.

De tweede lockdown in december kwam plotseling; een schoolsluiting had niemand verwacht, hoewel er speculaties in de lucht hingen.

Direct na het bericht, in de dagen voor de kerstvakantie heeft het team zich voorbereid op een andere wijze van het inrichten van 'Onderwijs op afstand' dan tijdens de eerste schoolsluiting. Er werd gezocht naar directer contact met hulp van Teams. Een investering in beeldschermen bleek noodzakelijk, ook het inrichten ervan, maar toen ontstond er wel iets moois. In die wereld stapten we 2021 in en tot heden is de afloop van "Onderwijs op afstand" nog onbekend.

Vanwege de coronacrisis en de donkere dreigende wolk die gedurende het hele jaar boven het onderwijs hing werden schoolontwikkelingen vertraagd. De invoer van de nieuwe methodiek voor rekenen en wiskunde werd uitgesteld, maar ook het inrichten van thema's volgens de 'Leerlijnen van het jonge kind' liep averij op. Werken aan een professionele cultuur daarentegen kreeg een grote impuls, omdat mensen door de omstandigheden de samenwerking opzochten. Dat leidde tot nieuwe ideeën en experimenten.

Onderwijskundig waren er vooral mooie dingen te zien: het groepsdoorbrekend werken, de start van NT2-onderwijs, de voortgang van ZIEN en de startgesprekken, EDI-lessen, de inrichting van thema's in de onderbouw en het experimenteren met Snappet. De werktafel op het grote leerplein werd intensief gebruikt; figuurzagen, timmeren, schuren en schilderen werd leren met de handen! Het aantal Prowise-schermen werd verder uitgebreid.

Er gebeurden meer ingrijpende dingen in het afgelopen jaar. We namen afscheid van 2 mensen die al lang in dienst waren. Ze gingen met ontslag wegens langdurige ziekte en dat voelde anders dan het vertrek omwille van een andere baan.

Die waren er wel, die daarom gingen. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt is de mobiliteit toegenomen. Enkele teamleden vertrokken omdat ander werk, meestal dichterbij huis, lonkte. Het betrof weer de onderbouw, waardoor de continuïteit wel in de gevarenszone kwam. Dit is een zorg van het bestuur en het streven is om dit in 2021 te stabiliseren. Gelukkig zijn er geen mensen vertrokken vanwege onvrede over de school of verschil van inzicht. Het betrof alleen praktische zaken in de privésfeer.

Met de professionalisering verliep het zeer voorspoedig. De teamscholing werd voortgezet op verschillende levels, individuele scholing leidde tot mooie resultaten, zoals een bouwcoördinator, basisdiploma intern begeleider, enz.

Het bestuur maakte vorderingen met het omvormingsproces. De organisatie werd ingericht volgens het Raad van Beheer-model met een klein uitvoerend bestuur onder een Algemeen bestuur met toezichthouders. Nadat de benodigde documenten, zoals een toetsingskader, een informatieprotocol, profielschetsen en een jaarplanning waren vastgesteld ging men in augustus, bij aanvang in de nieuwe cursus van start. Voor alle betrokkenen was het even wennen, maar er is vertrouwen in de groei naar een professionele organisatie met een goede balans tussen betrokkenheid en objectiviteit. Hierbij zal de Code Goed Bestuur leidend zijn.

De speelplaats onderging een kleine metamorfose vanwege de vervanging van de valdemping; fraaie kleuren en wonderlijke vormen bepalen nu het aanzicht van de school. Het werd ook veiliger voor de kinderen, het uiteindelijke doel van die nieuwe valdemping. De zandbak werd opnieuw ingericht.

Duurzaamheid is actueel, ook op onze school. Vorig jaar werd er op initiatief van de leerlingenraad gestart met afvalscheiding op de speelplaats en in 2020 kreeg dat een vervolg. Het bestuur onderzoekt mogelijkheden voor het plaatsen van zonnepanelen op het dak van de school. Een goede belegging van de liquide middelen, nu de rente gedaald is tot een historisch dieptepunt. De plaatsing van de zonnepanelen zal wellicht in 2021 worden gerealiseerd, gekoppeld aan een educatief programma voor de kinderen.

Uitdagingen blijven bestaan en de school ziet en erkent ze: het bieden van passend onderwijs aan zoveel mogelijk kinderen uit de wijk en aan kinderen die omwille van de identiteit de school bezoeken. Vanwege ingewikkelde gezinssituaties en aanverwante problematiek, de veranderde samenstelling van de wijk en de kantelende visie op de christelijke gebruiken en cultuur is dat een hele uitdaging. In Bijbels termen is het een roeping om deze kinderen te brengen aan de voeten van Jezus.

Ondanks de pandemie is er veel reden om in dankbaarheid terug te zien. Een mooi gebouw waarin het onderwijs dagelijks door enthousiaste en gedreven mensen wordt verzorgd met oog op voortdurende kwaliteitsverbetering. Een organisatie met een gezond financieel profiel en een stabiele leerlingenpopulatie en een plaats waar dagelijks uit de Bijbel wordt verteld, handen worden gevouwen en geestelijke liederen klinken. Een plaats van geborgenheid waar kinderen leren in een christelijke school.

In dit jaarverslag nemen wij u mee door 2020. Na een profilering van de onderwijsorganisatie (hoofdstuk 1) zien we terug op het onderwijs, het personeel, de huisvesting, de financiën en de risico's voor onze school. Aan de hand van eerder geformuleerde doelen in de diverse beleidsstukken, zoals het schoolplan, het schoolondersteuningsplan e.d. bekijken we of deze doelen zijn behaald. Indien dit niet het geval is proberen we dit te verklaren. Het bestuursverslag wordt afgesloten met een verantwoording van de financiën (hoofdstuk 3) met daaraan gekoppeld een financieel jaarverslag.

U wordt van harte uitgenodigd om het verslag te lezen en de dialoog met bestuur en toezichthouders aan te gaan, teneinde het proces van voortdurende verbetering te versnellen.

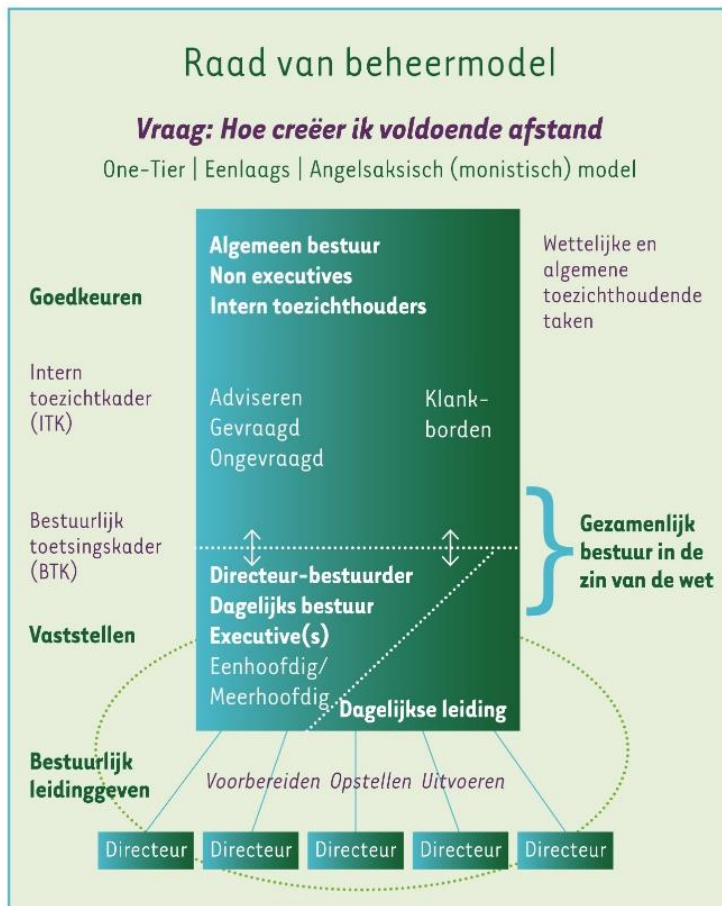
Namens het bestuur,
Jacob Uijl, directeur bestuurder.



1. Het schoolbestuur

In dit hoofdstuk treft u informatie aan over het schoolbestuur, de inrichting ervan en met welke partijen het schoolbestuur samenwerkt.

In het afgelopen jaar vond een wijziging plaats naar een andere bestuursvorm; het zgn. Raad van Beheermodel. In het schema wordt weergegeven hoe dit model in de praktijk werkt. Het was de bedoeling om dit in 2020 doorgevoerd te hebben, maar vanwege de coronacrisis was het niet mogelijk om de leden van de school in vergadering bijeen te roepen.



1.1 Profiel

Missie & visie

Missie

De Rank is een protestants christelijke basisschool die handelt vanuit de Bijbel. De school streeft een kindgerichte benadering van onderwijs en opvoeding na, waarin het welzijn van kinderen voorop staat, binnen vastgestelde kaders.

Visie

Didactisch en pedagogisch:

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk onscheidbaar zijn. Van belang is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische houding, aandacht voor de naaste, reflecterend vermogen en samenwerking.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van belang: interactief lesgeven, de leerlingen betrekken bij het onderwijs, werken volgens expliciete directe instructie en onderwijs op maat geven (differentiëren), handelingsgericht werken, hanteren van diverse werkvormen, kinderen (zelfstandig) laten samenwerken en effectieve invulling van de lestijd.

Identiteit

Wij zijn een protestants christelijke basisschool en de aandacht voor levensbeschouwelijke identiteit(en) is verweven in ons onderwijsprogramma en de activiteiten die we ontplooiën. In de samenstelling van het bestuur en de ouderraad is deze identiteit zichtbaar. Om de identiteit vorm te geven heeft het bestuur het identiteitsdocument geactualiseerd.

Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

De slogan van de school is: Leren met hoofd, hart en handen.

De kernactiviteiten

De kernactiviteiten van het bestuur zijn:

- Zorgdragen voor goed onderwijs overeenkomstig de wettelijke eisen.
- Zorgdragen voor vakbekwaam personeel die het onderwijs aanbiedt en leerlingen deskundig begeleidt.
- Zorgen voor blijvend gekwalificeerd personeel dat gemotiveerd en met plezier het werk verricht.
- Zorgdragen voor een veilige leeromgeving in een goed geoutilleerd gebouw.
- Het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs, de leerlingenzorg, de veiligheid en het personeel.
- Contacten onderhouden met jeugdzorg, scholen voor voortgezet onderwijs, ouders en inspectie.

Deze kernactiviteiten worden gerealiseerd door te vergaderen met een vast rooster en een agenda waarin genoemde punten staan vermeld. Het dagelijks bestuur bereidt de agenda voor, waarbij de directie voor een deel de inhoud bepaalt. In het afgelopen kalenderjaar is het bestuur maandelijks bijeengewees voor een vergadering. Van elke vergadering werden notulen gemaakt, waaraan een actielijst werd toegevoegd

Strategisch beleidsplan

Het bestuur heeft in 2016 een strategisch beleidsplan (2016-2020) opgesteld, dat inmiddels is verouderd. Na de bestuurstransitie werd een nieuw strategisch beleidsplan opgesteld voor de periode 2021-2023. Dat is in concept gereed en vastgesteld door het uitvoerend bestuur. In het voorjaar van 2021 zal de Raad van Beheer het formeel vaststellen, waarna het aangeboden wordt aan de Medezeggenschapsraad. Gekozen is voor een korte periode om het parallel te trekken met de looptijd van het schoolplan.

In het nieuwe strategisch beleidsplan ligt nog meer het accent op passend onderwijs en het werken aan een professionele organisatie (en cultuur) dan in het oude plan is verwoord. Ook de samenwerking met het maatschappelijk veld, waaronder de ketenpartners is duidelijker neergezet.

Kernpunten blijven:

- Een goed onderwijsaanbod voor ieder kind.
- Het neerzetten van een kwaliteitscultuur, zodat kinderen en leraren groeien in hun ontwikkeling in een veilige omgeving.
- Het borgen en helder profileren van de christelijke identiteit.
- Het bieden van een fijne leeromgeving, aantrekkelijk voor ieder kind.
- Tevreden ouders, personeel en kinderen.

Toegankelijkheid & toelating

Het bestuur voert een open toelatingsbeleid onder voorwaarde dat de ouders de grondslag van de school respecteren en dat de kinderen deelnemen aan de vieringen en andere activiteiten m.b.t. de levensbeschouwelijke identiteit.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Vereniging voor pc basisonderwijs te Sprang-Capelle en Kaatsheuvel

Bestuursnummer: 84827

Adres: Willem de Zwijgerstraat 29, 5161 HB Sprang-Capelle

Telefoonnummer: 0416-273311

Email: administratie@cbderank.nl

Website: www.cbderank.nl

Contactpersoon

Dhr. J. Uijl

Directeur (bestuurder)

0416-273311

Naam school

Chr. basisschool 'De Rank', Willem de Zwijgerstraat 29, 5161 HB Sprang-Capelle

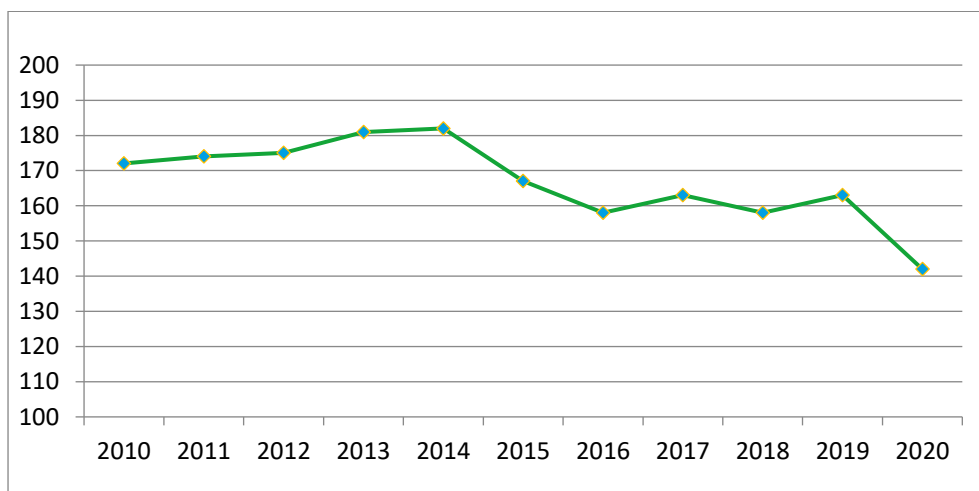
Schoolwebsite: <https://www.cbderank.nl/>

Scholen op de kaart: <https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/12302/Christelijke-Basisschool-De-Rank?q=5161%20hb%20sprang-capelle,%20nederland&presentatie=1&sortering=2>

Juridische structuur

De juridische structuur is een vereniging. Het aantal leden per 31 december 2020 bedroeg 142.

Het aantal leden is gedaald t.o.v. voorgaande jaren.



Bestuur

Het bestuur bestond vana 1 januari t/m 31 juli 2020 uit de volgende personen. Eventuele betaalde/onbetaalde nevenfuncties staan direct achter de naam vermeld.

Dhr. M. D. Boogaarts, voorzitter

*Dhr. H. Quirijns, secretaris, onderhoud

*Dhr. P. Spierings, penningmeester

Dhr. A. Tabbers, personeelszaken, lid college van diakenen HHK, Loon op Zand

Dhr. P. Treffers, algemene zaken

Mevr. C. Dorrestijn, algemene zaken en veiligheid

* Vanaf 1 augustus het Uitvoerend bestuur met directeur-bestuurder dhr. Jacob Uijl (nu directeur).
Mevr. G. van Veen is na de transitie vrijwillig afgetreden.

Intern toezichtsorgaan

In 2020 zijn de vorige toezichthouders, dhr. N. Visser en dhr. B. Buitendijk vrijwillig afgetreden. Vanwege de bestuurstransitie zijn de volgende personen m.i.v. 1 augustus 2020 vanuit de oude bestuursvorm toezichthouder geworden:

Dhr. M. D. Boogaarts, voorzitter

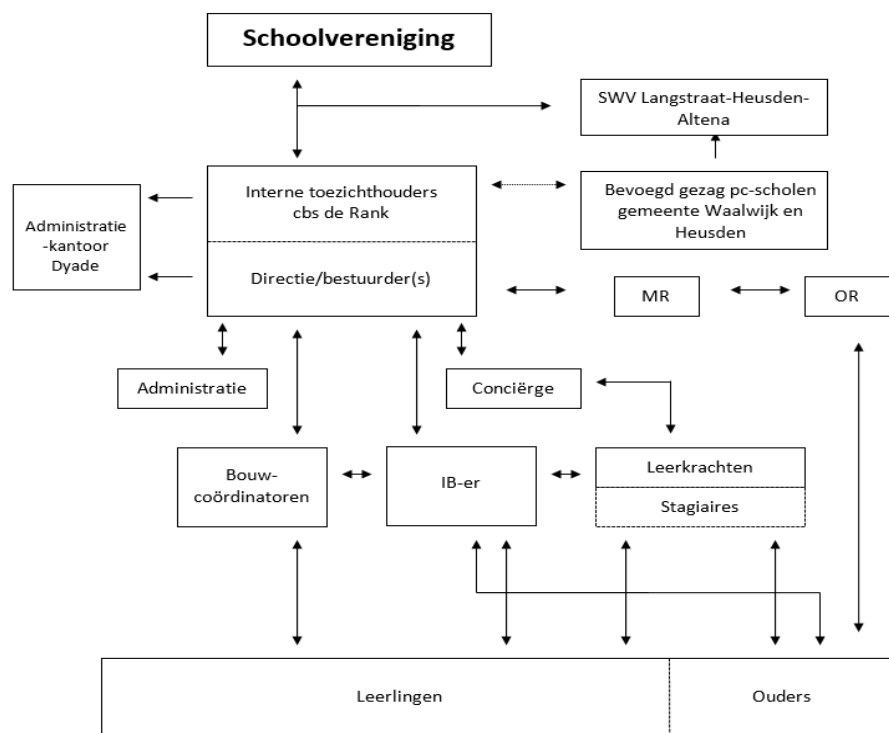
Dhr. A. Tabbers, personeelszaken, lid college van diakenen HHK, Loon op Zand

Dhr. P. Treffers, algemene zaken

Mevr. C. Dorrestijn, algemene zaken en veiligheid

Vanaf augustus zijn de toezichthouders gestart met hun werkzaamheden. Het e.e.a. was nog niet formeel bij de notaris gepasseerd op 31 december 2020, maar zal z.s.m. in 2021 plaatsvinden.

Organisatiestructuur



De Medezeggenschapsraad

De Medezeggenschapsraad is samengesteld uit 4 personeelsleden en 4 ouders (van schoolgaande kinderen). Deze vergaderen om de 6 weken en vooraf is er contact met de directeur-bestuurder over de inhoud van de vergadering. Deze biedt voorafgaande de vergadering een bestuursrapportage aan. In de vergadering is hij voor een deel aanwezig om het e.e.a. toe te lichten en vragen te beantwoorden.

Verbonden partijen

Een school is met veel partijen verbonden, dat geldt ook voor onze school. De belangrijkste gesprekspartner hebben we op een rij gezet.

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Ouders	Formeel via ouderraad (OR) en medezeggenschapsraad (MR). Verder bij inschrijving, ouder- en kijkavonden, inloopmorgens, diverse activiteiten zoals brigadiëren, leesouders, overblijfouders, enz. Informatievoorziening via de website, Parro (app), email en facebook.
Medewerkers	Bij aanname/ontslag, functionerings- en voortgangsgesprekken, ontmoetingsavonden, ouderavonden en diverse informele momenten.
Gemeente	LEA-vergaderingen (4 – 6 keer per jaar) over de besteding van achterstandsbudget, OOGO (over leerlingenstromen, spreiding van scholen, onderhoud gebouwen en nieuwbouw). Diverse eenmalige activiteiten vanuit de gemeente t.a.v. sport en cultuur. Huur sporthal Inkoop buurtsportcoach (intake-gesprek en evaluatie) Overleg Brabants Verkeersveiligheidslabel (BVL – 3 keer per jaar een bijeenkomst) Waalwijk-taalrijk (2 bijeenkomsten per jaar) Bibliotheek (contact naar behoefte en op afspraak. Jaarlijks enkele keren.)
Kinderopvang	Overeenkomst met Naschoolse Opvang 'Tot Vanavond' - Waalwijk en de medewerkers dagelijks in de school, peuterspeelzaal Japie Krekel voor jaarlijkse overdracht van kinderen.
PO	In het samenwerkingsverband, 2 keer per jaar, IB-netwerk – 4 keer per jaar, PoVo – 3 keer per jaar en een startbijeenkomst
VO	PoVo - 3 keer per jaar en een startbijeenkomst – leerlingenoverdracht met diverse scholen van VO – scholenbezoek aan diverse scholen VO in de regio – zgn. 'doe-middagen' voor leerlingen van groep 8 (bijv. pluslessen, techniek-lab, enz.) Voor meer informatie: http://www.overlegpovo.nl/
Samenwerkingsverband	IB-netwerk – 2 keer per jaar, directeurenbijeenkomst – 2 keer per jaar, OPR – 6 keer per jaar – monitorgesprek – 1 x per jaar. Voor meer informatie: https://www.samenwerkingsverbandlha.nl/
Jeugdzorg	Regelmatig met schoolverpleegkundige/jeugdarts, . Deelname pilot PIB-traject – structurele gesprekken n.a.v. een casus.
Kerken	Commissie kerk, school en gezin – 6 – 8 bijeenkomsten met de predikant en/of jeugdouderling, bezoek aan een kerk door een groep leerlingen, bezoek van een predikant aan de school, sommige bestuursleden/teamleden zijn lid van een kerkenraad.
Leden schoolvereniging	Jaarlijkse ledenvergadering, soms een extra vergadering. Nieuwsbrief via school.

Klachtenbehandeling

Het bestuur heeft het afgelopen jaar geen schriftelijke klachten ontvangen. Voor afhandeling van klachten is een protocol opgesteld dat volgens afspraak wordt afgewerkt. Klachten worden serieus genomen en niet alleen gezien als kritiek. Ze kunnen dienen als feedback op het handelen van betrokkenen.

Via de externe vertrouwenspersoon is één mondelinge klacht afgehandeld. De ouders waren het niet eens met het schooladvies VO en de wijze waarop de school dit had afgewerkt. In goed overleg is de klacht afgehandeld met betrokkenen en het bestuur is in kennis gesteld.

Het bestuur hanteert de klachtenregeling van Verus als format. Er zijn 2 interne vertrouwenspersonen en 1 externe vertrouwenspersoon aangesteld.

De klachtenregeling staat in de schoolgids vermeld:

https://mobilecms.blob.core.windows.net/appfiles/app_1943/File/Schoolgids_2020-2021.pdf

Code goed bestuur

Het bestuur handhaaft de code van Goed bestuur in het primair onderwijs. Het afgelopen jaar zijn veel zaken tijdens het omvormingsproces aan de orde geweest. De betreffende documenten zijn op orde en vastgesteld. Het bestuur heeft het voornemen om jaarlijks het eigen functioneren in de spiegel te houden van de Code Goed Bestuur.



2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. De doelen uit het schoolplan en daaraan verbonden jaarplannen staan centraal. Dit alles in directe relatie tot het strategisch beleidsplan. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

De kwaliteit van het onderwijs is van groot belang voor de school. Kinderen komen naar school om te leren en onderwijs te ontvangen. Goed onderwijs is essentieel voor hun ontwikkeling tot mondige burgers die op volwaardige wijze participeren in de maatschappij. Als school willen we daarom alle talenten van de kinderen inzetten, zodat ze aan het einde van de basisschool een vorm van voortgezet onderwijs kiezen, die bij hen past. We hechten eraan dat kinderen goed lezen, schrijven, taalvaardig zijn en kunnen rekenen. De cognitieve vakken krijgen daarom de meeste nadruk in ons onderwijs. Uiteraard is er ook aandacht voor het sociaal emotioneel leren (vanuit Bijbels perspectief) en creatieve vakken, wijzend naar de slogan van de school: leren met hoofd, hart en handen.

Kwaliteit didactisch handelen: De kinderen vragen om vakbekwame leraren. Daarom worden op onze school alleen bevoegde leraren aangesteld. Afstemming op leerbehoefte is beslist noodzakelijk. Het bestuur wil zoveel mogelijk vakbekwame leraren voor de groep. De leraren dienen te beschikken over een breed repertoire aan didactische vaardigheden. Omdat het lesgeven zo belangrijk is zijn onderstaande kwaliteitskenmerken geformuleerd voor onze school:

- een goede voorbereiding van de les door de leerkracht, waaronder het creëren van een veilig pedagogisch klimaat.
- een duidelijke structuur (= opbouw) dient aanwezig te zijn
- aansluiting bij de belevingswereld van het kind
- variatie in spel- en werkvormen
- degelijke instructie
- differentiatie in 3 niveaus
- het benoemen van een doel, het evalueren ervan
- actieve betrokkenheid van alle kinderen
- zelf enthousiast zijn en kinderen enthousiasmeren
- voortdurende betrokkenheid van de leerkracht
- een efficiënt gebruik van de leertijd
- een uitdagende leeromgeving
- hoge eisen stellen.

De instructie voldoet hierbij aan de volgende normen:

- De leraar spreekt duidelijk en stemt het taalgebruik af op de leerlingen.
- De leraar benoemt expliciet het doel van de instructie.
- Het directe instructiemodel wordt toegepast.
- De instructie is kort en bondig, bevat structuur.
- De instructie wordt gekenmerkt door verschillende werkvormen: (voor-koor-door), modellen, coöperatief leren, e.d.
- Indien mogelijk wordt de zaak visueel, zichtbaar gemaakt.
- De leraar controleert de betrokkenheid van de kinderen.
- Er vindt gedifferentieerde instructie plaats.
- Er is interactie met de kinderen.
- De leraar vat de instructie samen.
- Het doel wordt geëvalueerd.

Ten aanzien van de leertijd geldt dan:

- De geplande leertijd voor het vak wordt volledig benut.
- De leraar laat geen tijd onnodig verloren gaan.

- De leraar zorgt voor een soepele lesovergang.
- De leraar laat leerlingen die de stof beheersen niet onnodig meedoen met de instructie voor de andere kinderen. Het pedagogisch klimaat dient goed te zijn als randvoorwaarde. Als kwaliteitseisen zijn gesteld:
- De leraar zorgt voor een veilige sfeer in de groep.
- De leraar geeft positieve feedback.
- Er is structuur in de groep.
- Er is structuur in het handelen van de leraar.
- De leraar zorgt voor interactie (ook tussen leerlingen onderling)
- De leraar bemoedigt en stimuleert kinderen die onzeker zijn.
- De leraar corrigeert kinderen die de orde verstoren op deskundige wijze.

De vaardigheden zijn geborgd in het WMK-systeem van de school en de zorgkatern van 2020. Tijdens de functioneringsgesprekken en de klassenbezoeken door de directie en de IB'ers worden deelaspecten (bijv. de instructievaardigheden) getoetst.



Kwaliteit directie: De directie is een cruciale schakel in de uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school. Van hen wordt verwacht dat zij op vakbekwaam niveau functioneren. De directeur dient daarom als vakbekwaam schoolleider geregistreerd te zijn in het schoolleidersregister en hij/zij dient te beschikken over goed onderwijskundig leiderschap en ontwikkelbaar te zijn.

De Bijbelse normen en waarden zijn leidend in het handelen met kinderen en met elkaar. Dit blijkt uit de grondslag van de school en het daaruit afgeleide identiteitsprofiel, dat de grondslag vertaalt in concrete activiteiten. Hierbij speelt het vak actief burgerschap een belangrijke rol. Hoewel een gedegen curriculum hiervoor nog ontbreekt is de focus wel gericht op het dienen van elkaar, actief meedenken en kennis hebben van de inrichting en actuele gebeurtenissen in de maatschappij. De school heeft daarom aan verschillende projecten meegewerkt die actief burgerschap stimuleren, zoals 'Waalwijk in dialoog'.

De normen en waarden uit de Bijbel zijn ook herkenbaar in het sociaal-emotioneel leren dat de school op het lesrooster heeft staan en in de diverse protocollen die hiervoor zijn ontwikkeld. Het is tevens zichtbaar in het leven van alledag in de school.

Zicht op onderwijskwaliteit

Het bestuur heeft een toetsingskader opgesteld met indicatoren voor onderwijs en kwaliteit. Dit is in 2020 aangepast vanwege het nieuwe bestuursmodel. Als algemene kwaliteitseis voor de leerresultaten geldt, dat de gemiddelde vaardigheidsscore op de vakgebieden technisch lezen, spelling, begrijpend lezen en rekenen-wiskunde in de groepen 6, 7 en 8 op of boven de geformuleerde norm (voorheen inspectienorm) ligt. Dit wordt jaarlijks twee keer gecontroleerd aan de hand van de toetsen van het Cito-LVS. De groepsleerkrachten verzorgen de resultaten op groepsniveau, de IB'ers op schoolniveau. De directie rapporteert in de bestuursvergadering op schoolniveau en het

bestuur neemt de resultaten mee in de risico-inventarisatie. Indien de resultaten onder de gestelde norm liggen verwacht het bestuur een verklaring met redenen en/of een verbeterplan. Dit kunnen ook aanpassingen in het groepsplan zijn.

Voor de eindtoets geldt dat de gemiddelde score op of boven het landelijk gemiddelde ligt, behorend bij hetzelfde schooltype (=wegingsfactor). Indien de score onder de genoemde norm ligt maakt de IB'er een analyse en een verbeterplan.

Voor het bepalen van onderwijsresultaten en de meting van onderwijskwaliteit hanteert de school het LVS-Cito en de WMK-kwaliteitskaarten. Voor de sociale en emotionele ontwikkeling het systeem ZIEN.

De output van de genoemde systemen worden gepresenteerd in de team- en/of bouwvergadering en in de bestuursvergadering door de directie.

Twee jaarlijks wordt een audit (onderwijskundig van aard) georganiseerd door een extern bureau, waarbij een bezoek door de inspectie als zodanig meetelt. Het rapport wordt besproken in het team, het bestuur en de MR. Vanwege de schoolsluiting als gevolg van de coronacrisis is de audit dit jaar niet uitgevoerd.

Werken aan onderwijskwaliteit

Aan de hand van het jaarplan, actuele ontwikkeling (bijv. passend onderwijs) en actiepunten uit de audit en/of WMK wordt een nieuw jaarplan opgesteld dat uitgevoerd wordt in de school. De directie biedt de resultaten aan in de bestuursvergadering. Halverwege het schooljaar is er een tussenevaluatie.

Doelen en resultaten

T.a.v. de onderwijskwaliteit had het bestuur de volgende doelen voor 2020 nagestreefd:

- Alle leraren zijn geschoold in het EDI-model en kunnen dit toepassen in hun groep. Alle leraren hebben een EDI-cursus gevolgd en feedback ontvangen op de werkvloer door een extern deskundige. Na de zomer was er een opfriscursus voor iedereen en een nieuw klassenbezoek door de expert. In het voorjaar van 2020 heeft de directeur een beoordeling gegeven n.a.v. een bijgewoonde EDI-les. **Het doel is behaald.**
- Het verdiepen van de kennis van de leraren van groep 1 en 2 t.a.v. de leerlijnen van het jonge kind en verdere implementatie in de methode 'Kleuterplein'. De betrokken leraren vervolgen het leertraject verzorgd door Driestar Educatief. Mede hierdoor is het inzicht verdiept. **Het doel is behaald.**
- Een verdere verdieping in het observatie-instrument ZIEN t.a.v. het volgen en registreren van de sociale emotionele ontwikkeling van kinderen van groep 1 t/m 8. Het gehele team heeft de verdiepingscursus gevolgd, verzorgd door Driestar Educatief, waarbij de leerkring de lijnen uitzet en de kaders aangeeft. **Het doel is behaald.**
- Het bepalen van een nieuwe rekenmethode voor de groepen 1 t/m 8 aan de hand van opgestelde criteria en kennis en inzicht in de verschillende rekenmodellen en de toepassing ervan in de groep o.l.v. de rekenspecialist. **Het doel is voor een deel behaald; de keuze is bepaald, maar de methode kon vanwege de coronacrisis niet tijdig worden ingezet. Dit heeft ertoe geleid dat het is uitgesteld tot 2021. In plaats daarvan is in onderling overleg besloten om de geplande nieuwe methode Engels te vervroegen naar 2020. Inmiddels is hiervoor de keuze bepaald.**
- Het opzetten van een verhalenlijn, psalmen- en liedlijst en Bijbelkennisvragen, passend bij het identiteitsprofiel van onze school. **Het doel is behaald.**
- Het bepalen en implementeren van een nieuwe methode verkeersonderwijs. **Het doel is behaald.**

Onderwijsresultaten

Vanwege de coronacrisis is er in 2020 geen eindtoets afgenomen. Derhalve was de middentoetsing van groep 8 de laatste toetsing voor deze kinderen.

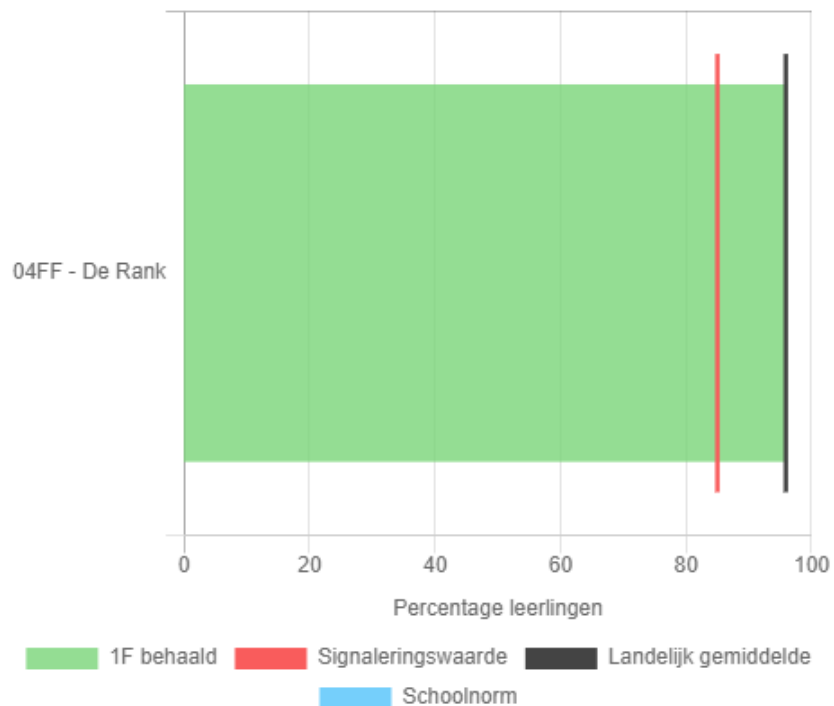
Voor de resultaten van de tussentoets heeft de school zelf doelen geformuleerd. Deze zijn zichtbaar gemaakt in onderstaand schema, waarbij groen staat voor 'behaald' en rood voor 'niet behaald'. De oranje kleur geeft aan dat het doel net niet is gehaald met een verschil van minder dan 1.

	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Techn. lezen		-0,8				n.v.t.
Begr. lezen		-0,3	-0,1			-0,1

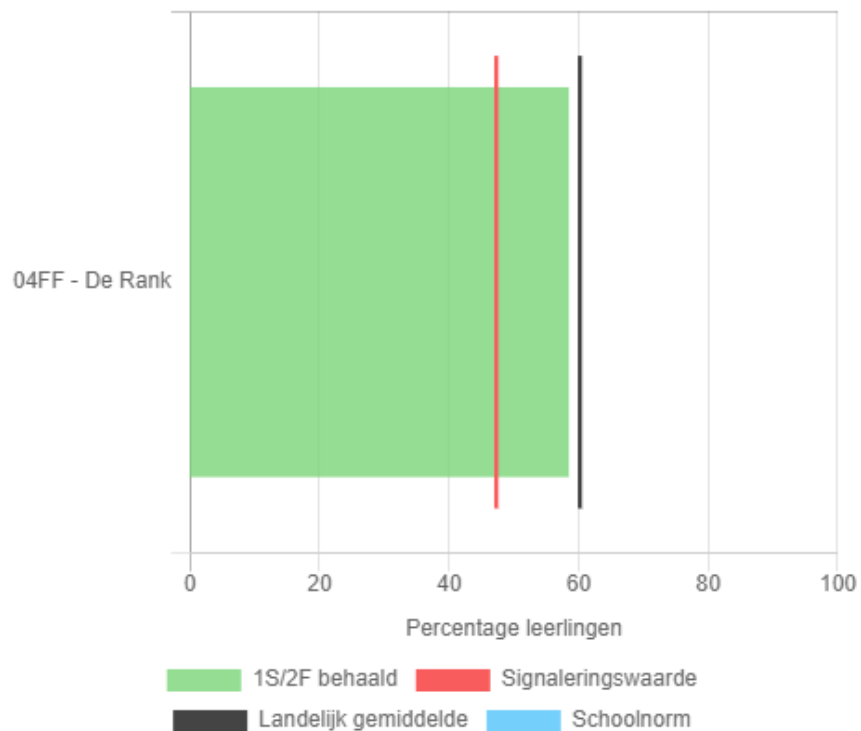
Spelling						
Rekenen				-0,1		

T.a.v. de referentieniveaus zijn de volgende uitkomsten gegenereerd door de leerlingen die de basisschool de afgelopen 3 jaar verlieten:

	Landelijk 1 F	De Rank	Signaleringswaarde
Resultaten	95,9%	96,1%	85%



	Landelijk 1S/2F	De Rank	Signaleringswaarde
Resultaten	60,2%	58,5%	47,3%



De schoolweging is 30,7

Verantwoording van de resultaten

Alle onderzoeksresultaten van de school worden gepubliceerd in de schoolgids en op de website van de school (in het jaarverslag), nadat deze besproken zijn in het bestuur, de MR en gepresenteerd zijn aan de toezichthouders.

Internationalisering

De school biedt Engels aan van groep 1 t/m 8. Hiervoor is een beleidsnotitie opgesteld, een coördinator Engels aangesteld en materialen en een methode aangeschaft. In 2020 is de methode vernieuwd. Iedere dag wordt er Engels gegeven, waarbij de methode leidend is.

Inspectie

Tijdens het afgelopen jaar heeft de schoolinspectie de school niet bezocht. Het laatste bezoek was in 2018 waarna een rapport werd opgesteld: zie

[file:///fileservers01/Downloads\\$/juil/Downloads/Vierjaarlijks%20onderzoek%20bestuur%20en%20school%20\(2\).pdf](file:///fileservers01/Downloads$/juil/Downloads/Vierjaarlijks%20onderzoek%20bestuur%20en%20school%20(2).pdf)

In de zomer heeft de inspectie telefonisch contact gezocht en geïnformeerd naar de gevolgen van de coronacrisis, de gang van zaken tijdens de crisis en of er eventuele achterstanden zijn geconstateerd. Zij vroeg tevens of de herstelopdrachten inmiddels waren afgewerkt. Dit is mondeling toegelicht door de directeur en het bestuur heeft een schriftelijke rapportage hiervan in het schooldossier Onderwijsinspectie gehangen.

N.a.v. de rapportage heeft het schoolbestuur de herstelopdrachten afgewerkt met voortdurende aandacht voor de professionele cultuur in de organisatie. Het proces van beoordelen werd gestart met lesbeoordelingen a.d.h.v. de eerdergenoemde kwaliteitskenmerken (zie onderwijskwaliteit). Beoordelingsgesprekken werden a.g.v. de coronacrisis nog niet gevoerd en zijn doorgeschoven naar 2021.



Visitatie

Tijdens het afgelopen jaar heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Wel was er een zgn. monitorgesprek met de directeur-bestuurder van het SWV over passend onderwijs en besteding van de toegekende middelen. De bevindingen hiervan zijn in een verslag weergegeven en waren naar tevredenheid.

Passend onderwijs

Tijdens het afgelopen jaar was er regelmatig contact met het SWV 30-10 Langstraat-Heusden-Altena. Zowel op bestuurlijk, directie- als IB-niveau.

Doelen in het kader van passend onderwijs waaraan het bestuur middelen heeft uitgegeven zijn:

- Het aanstellen van een IB'er onderbouw en een IB'er bovenbouw ten behoeve van de leerlingenzorg, coördinatie LVS, begeleiding leerkrachten en beleid onderwijs en leerlingenzorg van wtf 1,2.

- Het aantrekken van specifieke kennis inzake gedragsregulering op individueel en groepsniveau. Het bieden van deskundig advies aan IB'ers en leerkrachten.
- Een leerlingvolgsysteem (LVS-Cito, ZIEN)
- Professionalisering van IB'ers, directie en leerkrachten: cursus leerlijnen van het jonge kind, Parnassys, cursus ZIEN, e.d.
- Het organiseren van een plus-groep en het Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid.
- Materialen en leermiddelen.

In 2020 werd het schoolondersteuningsprofiel opnieuw vastgesteld waarbij als basisondersteuning het volgende werd geformuleerd:

Op onze school kunnen wij onderwijs bieden aan leerlingen met dyslexie, dyscalculie en leerlingen met verminderde cognitieve ontwikkelingsmogelijkheden vanwege een beperkt IQ (70-90). Op basis van specifieke ondersteuningsbehoeften kan hiervan worden afgeweken. Hiervoor is de school toegerust met gecertificeerde IB'ers en ondersteunende leermiddelen. De leerkrachten beschikken over voldoende kennis voor een juiste aanpak van deze kinderen. De school beschikt niet over onderwijsassistenten voor ondersteuning in de groep.

De ondersteuning wordt in de groep geboden. Soms is begeleiding buiten de groep op beperkte schaal mogelijk. De school beschikt over specialisten die ingezet kunnen worden t.b.v. onderwijsontwikkelingen en leerlingenzorg.

Op onze school kunnen wij onderwijs bieden aan leerlingen met een meer- of hoogbegaafdheidsprofiel (IQ 120 – 140). Een groot deel van de leerkrachten van de school hebben de nascholing 'Passend onderwijs voor meer- en hoogbegaafde leerlingen' gevolgd en met succes afgerond. De school heeft hiervoor beleid ontwikkeld waarvan de uitvoering voor het grootste deel in de groep plaatsvindt. Als extra heeft de school plusgroepen geformeerd waarin extra begeleiding met uitdagende leerstof wordt geboden.

Op onze school kunnen wij een aanpak realiseren voor kinderen met lichte gedragsproblematiek. Hiervoor kan eventueel intern een gedragsspecialist worden geraadpleegd. Een ambulant begeleider vanuit De Kracht beschikt over een scala van tools om gedragsproblematiek in de praktijk te reguleren en de leraren zodanig toe te rusten dat ze deze kinderen adequaat kunnen begeleiden.

Voor leerlingen met gedragsproblemen worden soms aanpassingen gedaan. Uitgangspunt is dat de leerling in de groep blijft voor onderwijsactiviteiten met uitzonderingen van individuele gesprekken of gedragsinterventies. De leerkracht is in staat om probleemgedrag te duiden, preventief maatregelen te nemen en met hulp van een handelingsplan gerichte acties te ondernemen.

De school beschikt over een aparte ruimte voor gespreksvoering met deze kinderen.

Het schoolondersteuningsplan werd in de verschillende gremia van de school besproken.

Ontwikkelingen

Ten aanzien van de toekomst zal de school de gebruikte methodieken structureel vervangen, de didactische vaardigheden van de leraren optimaliseren en het gebruik van ICT zoveel mogelijk integreren in het onderwijs. V.w.b. de inzet van ICT is het nog niet helder welke richting het opgaat. Er zullen zeker experimenten worden overwogen. Het afgelopen jaar is geëxperimenteerd met Snappet, maar dat voldeed niet optimaal. Besloten is een leerkring in te richten om een heldere visie op ICT te formuleren.

Mooie ontwikkelingen waren de start met groepsdoorbrekend onderwijs, waarbij leerlingen van gelijk niveau werden geclusterd, waardoor er meer tijd en ruimte was om leerlingen met een extra instructiebehoefte aandacht te geven. Ook de inzet van specialisten bracht onderwijsverbeteringen tot stand, zoals de extra begeleiding van NT2-kinderen en leerlingen met een taalachterstand, het introduceren van het Bareka-model en het voornemen om de leerlingsoverdracht anders in te richten.

De school zal de nadruk op lezen, rekenen en schrijven continueren.

In de relatie met passend onderwijs wil de school de zorgstructuur verbeteren m.n. de basisondersteuning door effectievere inzet van de specialisten. Het is daarbij nodig om de aanpak van gedragsproblematiek in de groep te

verdiepen. De ondersteuning van de ambulant begeleider, de inzet van de gedragsspecialisten en een teamscholing zijn krachtige instrumenten om in te zetten.

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

Het bestuur heeft in het strategisch beleidsplan (2016-2020) ruime doelen gesteld t.a.v. het personeel van de school. Deze zijn als volgt verwoord:

- De school streeft naar een plezierige werkomgeving waarin competente (=volledig bevoegd) leraren collegiaal kunnen samenwerken in een team.

In 2020 vond een risico-inventarisatie plaats waaronder een quickscan-welzijn personeel. De uitkomsten zijn verwerkt in een Plan van aanpak, dat in 2021-2024 zal worden uitgevoerd. De uitkomsten vertoonden geen verontrustende zaken.

Tijdens de functioneringsgesprekken kwam het welbevinden van het personeel aan de orde, evenals in de gesprekken over de werkdruk in de teamvergadering, de MR en het bestuur van de school.

- De school streeft naar een voortdurende ontwikkeling van leraren afgestemd op de persoonlijke ontwikkeling en passend bij de schoolontwikkeling. De school streeft naar een professionele ontwikkeling van het management *Teamscholing vond plaats, maar ook individuele scholing middels workshops, leertrajecten en cursussen gedurende het hele jaar..*

- De school streeft naar een uitgebalanceerd taakbeleid.

Iedere leerkracht ontving tijdens een gesprek een taakbrief met een overzicht van lesgebonden en niet-lesgebonden taken, nadat ze vooraf hun voorkeur hadden aangegeven.

- De school streeft naar een heldere gesprekkencyclus, waarin functionerings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken volgens een vast ritme plaatsvinden.

Met alle leerkrachten vond een functioneringsgesprek plaats en een lesbeoordeling n.a.v. een EDI-les. Vanwege de coronacrisis is het beoordelingsgesprek uitgesteld tot 2021.

- Op de eerste dag na de zomervakantie hebben alle leerkrachten een plan van aanpak (= groepsplan) gereed voor hun nieuwe groep. In dit plan staat het leerstofaanbod voor lezen, rekenen en spelling vermeld met de aanpak van opvallende leerachterstanden, gedragsproblematiek, voor meerbegaafden, e.d. Iedereen heeft dus een goed voorbereide start.

Alle leerkrachten hebben dit uitgevoerd en de IB'ers zijn inhoudelijk op de hoogte van het groepsplan. De groepsplannen staan in Parnassys.

- Alle leerkrachten bezoeken minimaal 5 x een collega voor collegiale consultatie met een vooraf afgesproken doel. Zij gebruiken hierbij een kijkwijzer en organiseren buiten de schooltijden een nagesprek.

Alle leerkrachten hebben een collegiale consultatie uitgevoerd, sommigen hebben meerdere lesbezoeken gebracht. Een extern deskundige heeft EDI-lessen geobserveerd en feedback verzorgd. Vanwege de coronacrisis hebben niet alle collega's het genoemde aantal gerealiseerd.

- Alle leerkrachten met een parallelgroep hebben 1 x per 6 weken overleg. Dit overleg gaat over de leerstof, de resultaten, de afstemming en zorgleerlingen.

Alle leerkrachten hebben structureel overleg met hun duo-collega's.

- Alle leerkrachten nemen deel aan de teamscholing. Zieke leerkrachten halen de teamscholing in of gaan na overleg met de directeur een alternatieve leerroute volgen.

Alle leerkrachten hebben deelgenomen aan de teamscholing.

- Alle leerkrachten participeren in een leerkring.

Er was een leerkring rekenen, ZIEN en Leerlijnen van het jonge kind. Niet alle leerkrachten hebben hierin geparticipeerd.

- Een aantal bouwvergaderingen draagt het karakter van een 'werkvergadering' waarin bijv. de toetsresultaten gezamenlijk worden geanalyseerd, de eerste ervaringen van een nieuwe methode worden geëvalueerd, intervisie, e.d.

De bouwvergaderingen waren voor een deel werkvergaderingen.

- Alle leerkrachten nemen deel aan de bouwvergaderingen die op wisselende dagen worden georganiseerd, zodat iedereen structureel een bouwvergadering bijwoont naar rato van de benoemingsomvang.

Alle leerkrachten hebben bouwvergaderingen bijgewoond.

- Alle leerkrachten maken n.a.v. de tussentoetsing (LVS) een analyse en verwerken dit tot een groepsplan. De IB'ers controleren en coachen dit proces. Onder coaching wordt verstaan: een lesbezoek en een gesprek. De IB'ers voeren (afwisselend) met beide leerkrachten het gesprek.

In alle groepen zijn groepsplannen en gemaakt en besproken met de IB'ers. De IB'ers hebben in de meeste gevallen een klassenbezoek afgelegd en een tussenevaluatie georganiseerd.

- Alle leerkrachten nemen aan minimaal 1 masterclass van het SWV deel.

Een deel van het team heeft zo'n masterclass bijgewoond, maar vanwege de crisis zijn verschillende masterclasses geannuleerd.

De school ontwikkelt een professionele cultuur.

In de school is hard gewerkt aan de professionele cultuur. Het leren van elkaar kreeg een flinke impuls vanwege de coronacrisis. Mensen gingen door omstandigheden intensiever samenwerken en met succes. Een aantal leerkringen functioneerde goed, hetgeen leidde tot nieuwe initiatieven en experimenten (bijv. groepsdoorbrekend onderwijs).

Uitkeringen na ontslag

Het bestuur heeft in het verslagjaar van 2 personeelsleden gedwongen afscheid genomen wegens langdurige ziekte. Hiervoor heeft het bestuur een transitievergoeding conform de wettelijke regelgeving verstrekt. Er waren 3 mutaties omwille van een andere baan elders. Er waren er geen kosten voor uitkeringen in 2019.

Aanpak werkdruk

De leraren van de school hebben in het verslagjaar uitgebreid gesproken over de werkdruk; de interpretatie van werkdruk, factoren die werkdruk veroorzaken, waaronder persoons-gerelateerde factoren en omgevingsfactoren, en maatregelen om aan deze werkdruk tegemoet te komen. Dit vond plaats tijdens de teamvergadering en in de functioneringsgesprekken.

Er werd hierbij een onderscheid gemaakt tussen organisatorische maatregelen en financieel gebonden ingrepen. De organisatorische maatregelen waren vorig jaar al flink geschud speelden tijdens het gesprek in het voorjaar van 2020 een ondergeschikte rol. Er werd meer ingezoomd op de persoonlijke stressoren, dat in de meeste gevallen de administratieve last betrof. De leden van de MR hebben aan het gesprek een constructieve bijdrage aan geleverd. Met de uitkomsten heeft de directeur een bestedingsplan werkdrukregeling gemaakt en dit als voorstel in de bestuursvergadering neergelegd. Het bestuur heeft het plan vastgesteld

Inzet werkdrukmiddelen

In overleg met de leraren is het werkdrukbudget als volgt ingezet:

Inkomsten 2019-2020: $274 \times € 220,08 = € 60.301,92$

Klassenverkleining:	€ 30.000
Leerkracht vervanging:	€ 32.000
Buurtportcoach:	€ 6.125
Diversen:	€ 800
Ondersteuner onderbouw	€ 20.000
Totaal	€ 88.925

Het bestuur heeft extra middelen toegevoegd aan de werkdrukbesteding.

Inkomsten voor 2020-2021: $286 \times € 243,86 = € 69.743,96$

Buurtportcoach	€ 7.500
Leerkracht (0,1375 fte)	€ 10.240
Leerkracht (0,35 fte)	€ 20.259
Leerkracht (0,35 fte)	€ 21.586
Leerkracht (0,075 fte)	€ 3.823

Werkdrukverlichting incidentele gevallen	€ 3.000
Overige zaken voor ontspanning, teambuilding, e.d.	€ 3.000
Totaal	€ 69.408

Knelpunten waren het ontbreken van werkdrukverlichting voor het OOP en de directie.

De genomen organisatorische maatregelen ter voorkoming van werkdruk in het vorig schooljaar, zoals het maandelijks continuooster, het beperken van onvoorziene activiteiten, enz. werden gecontinueerd.

Ontwikkelingen

Het is van groot belang om het zittende personeel te binden aan de school. Belangrijk in deze is de deskundigheid van het team. Het personeelsbestand van de school beschikt over enkele leden die een master hebben behaald, waarvan de kennis van toegevoegde waarde is voor de schoolontwikkeling. Een belangrijk doel is om deze expertise in te zetten en daardoor te behouden. In overleg met de DBG'er krijgt dit vorm in 2021, gekoppeld aan het verbeteren van de zorgstructuur. Dit laatste betreft een belangrijk aspect van passend onderwijs.

Het vinden van nieuwe medewerkers blijft een probleem, m.n. voor de groepen 1 en 2. Dat teamleden breed inzetbaar dienen te zijn behoeft geen betoog, maar de medewerkers moeten hun werkzaamheden ook met plezier vervullen. Een gedwongen plaatsing in een groep werkt hieraan niet mee.

T.a.v. de professionele cultuur zal het 'leren van elkaar' verder vorm krijgen. De Rank zal een leergemeenschap zijn waarin diverse vormen van leren naast elkaar bestaan. De specialisten kunnen hier een scheppende rol in spelen.

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbestand wordt zoveel mogelijk afgestemd op de onderwijskundige visie van de school. M.n. de hierboven geschetste ontwikkelingen hebben geleid tot een impuls om de zorgstructuur op de school te verbeteren. Medewerkers met een gecertificeerd specialisme worden hiervoor beloond met een toetreding in de hogere schaal L11. Scholing wordt daarom gestimuleerd.

Om alle aspecten van het personeelsbeleid te borgen en doelen voor de komende jaren te formuleren heeft het bestuur een nieuw strategisch beleidsplan in concept gereed liggen dat in de loop van 2021 geëffectueerd zal worden. Passend onderwijs, specialisme, scholing, werving en selectie hebben hierin een belangrijke plaats. De deelaspecten zijn geprioriteerd en in de jaarplanning opgenomen. Van ieder jaarplan wordt een tussen- en eindevaluatie gemaakt.

Deze plannen en evaluaties worden besproken in het team, het bestuur en de MR van de school.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Het bestuur heeft de volgende doelen en resultaten opgesteld t.a.v. de onderwijshuisvesting.

- De school streeft naar een goed geoutilleerd gebouw, dat in goede conditie verkeert.
- Onderhoud wordt op een kwalitatief hoog niveau uitgevoerd, zodat extra kosten in de toekomst worden voorkomen.
- De school streeft naar zorgvuldig en zuinig omgaan met energie en water.
- De school streeft naar een zuinig omgaan met meubilair en andere inrichtingsobjecten.
- De school streeft naar installatie van milieuvriendelijke voorzieningen.
- De school streeft naar een duurzame inkoop van energie.

Aan de doelen zijn onderstaande resultaten gekoppeld.

- Het schoolgebouw verkeert in een goede conditie en heeft een wervende uitstraling.
- Het schoolgebouw is ingericht volgens een actueel programma van eisen en voldoet aan de Arbonorm, rekening houdend met de leeftijd van het onroerend goed.
- Er is een deugdelijk en betaalbaar schoonmaakprogramma.
- Er is een zuinig energie- en waterbeleid.

Om deze doelen te bereiken is een bestuurslid aangesteld die belast is met onderhoudstaken. Er is een meerjarenonderhoudsplan (MOP) opgesteld. Werkzaamheden, voortkomend uit dit MOP worden op de geplande tijden uitgevoerd. Er zijn diverse contracten afgesloten zodat het bestuur verzekerd is van stelselmatig onderhoud aan dure apparatuur door gecertificeerde bedrijven.

In het boekjaar 2020 zijn alle voorgenomen werkzaamheden volgens de planning in het MOP uitgevoerd, zoals de onderhoudscontracten en kleine werkzaamheden aan het interieur, het gebouw en het buitenterrein.

Het geplande onderzoek naar airco's en mogelijke plaatsing daarvan is op een zijspoor gerangeerd vanwege het covid-virus. Afgesproken is om af te wachten tot het virus is uitgeraasd, waarna bekeken wordt of alsnog airco's worden aangeschaft. Tijdens de specifieke aandacht voor de werking van het virus in relatie tot luchtsystemen en – koeling heeft het bestuur een CO2-meting verricht in de lokalen. Dit veroorzaakte geen verontrustend beeld en volgens de leverancier voldeed de installatie (2014) aan de eisen die waren gesteld.

Om de veiligheid van leerlingen te borgen tijdens het buitenspelen werd het zand vervangen, een beschermnet aangeschaft en op diverse plaatsen de valdemping vernieuwd in vrolijke frisse kleuren. Het budget dat hiervoor werd aangewend was ruim € 38000. Het bestuur was tevreden over de afwikkeling van dit project en het opgeleverde werk.



Ontwikkelingen

Ten aanzien van de huisvesting zijn er nog andere ontwikkelingen. In het kader van duurzaamheid en rendement van de liquide middelen heeft het bestuur besloten om een onderzoek in te stellen naar de mogelijkheden tot plaatsing van zonnepanelen. Hiervoor is expertise van 'Schooldakrevolutie' aangewend, waarna besloten is om daadwerkelijk tot plaatsing over te gaan. Dit zal in de loop van 2021 worden afgewikkeld. De verwachting is dat de school voor de zomervakantie voorzien is van zonnecollectoren.

Het MOP zal worden geactualiseerd, een Plan van aanpak (RIE 2020) zal structureel worden uitgevoerd, evenals het onderhoud aan de speeltoestellen, het alarm, enz.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

De doelen van de school zijn geformuleerd in het strategisch beleidsplan en worden tevens ieder jaar uiteengezet in de toelichting op de begroting. Er is een direct verband tussen de onderwijskundige doelstellingen en de meerjarenbegroting.

De doelen in het strategisch beleidsplan zijn:

- De school streeft naar een taakstellende (meerjaren)begroting.

Het doel werd voor een deel behaald; mede door de coronacrisis waren de schoonmaakkosten hoger ook de geplande investeringen voor het buitenterrein waren € 18000 hoger dan beraamd.

- De school streeft naar een blijvende financieel gezonde organisatie zonder winstoogmerk.

Het doel werd behaald.

- De school streeft naar kengetallen binnen de aanvaardbare marges, afgeleid van de schoolgrootte en vastgestelde criteria door de koepelorganisaties.

Het doel werd behaald.

- Er is een evenwichtige verhouding in de bestede middelen tussen materiële zaken en personele zaken (20-80).

Het doel werd behaald.

Voor 2020 had het bestuur de volgende specifieke doelen opgesteld:

- Het opstellen van een nieuwe cafetariaregeling

Het doel werd behaald.

- Het werkdrukbudget overeenkomstig wensen en eisen volledig inzetten (doel behaald): zie paragraaf werkdrukmiddelen.

Het doel werd behaald.

- Extra investeringen ICT (touchscreens en vervanging devices)

Het doel werd behaald. Er werd voor € 31000 geïnvesteerd.

- Het bestuur stelt heeft geen doelen gesteld t.a.v. de kengetallen, mede vanwege de kleine omvang van de organisatie (éénpitter). Jaarlijks wordt gezien of de kengetallen nog overeenkomstig de verwachtingen zijn. Hierbij worden de adviezen van de po-raad gevolgd. Deze kengetallen worden geëvalueerd in de bestuursvergadering, door de toezichthouders en in de ledenvergadering.

Het bestuur heeft zelf geen kosten gemaakt, wel in advies en ondersteuning, maar niet in toelagen, e.d. Dit vanwege het vrijwillige karakter van het bestuur: leden van de schoolvereniging. Enkele beschikbaar gestelde i-pads zijn vervangen. De bestuursleden en toezichthouders ontvangen een exemplaar bij toetreding en mogen deze behouden.

Er zijn geringe kosten gemaakt voor het inrichten van TEAMS en Sharepoint.

Treasury

Het bestuur is zeer terughoudend in beleggen, belenen en derivaten. In 2017 heeft het bestuur een nieuw treasurystatuut vastgesteld overeenkomstig de eisen (2016). Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen, die direct opeisbaar zijn. Alle spaarrekeningen heeft het bestuur ondergebracht bij de Rabobank. In vergelijking met het vorige boekjaar zijn geen wijzigingen doorgevoerd.

Bijlage 5: Treasurystatuut

Coronacrisis

De coronacrisis heeft in 2020 een grote invloed gehad op het maatschappelijk leven. Ook op de school was de invloed heel groot en dat is het nog steeds. Op de bestuursbezetting en -continuïteit heeft het niet direct invloed gehad, wel op leerkrachten en directie. Het onderwijs moest anders ingericht worden.

Tijdens de eerste lockdown was de school net gestart met een experiment aangaande de inzet van Snappet (digitaal onderwijs). Dit was dus heel goed bruikbaar in het Onderwijs op afstand. De bevindingen waren niet optimaal en na de lockdown heeft de directie besloten hieraan geen vervolg te geven.

Extra kosten waren er wel in het borgen van een hygiënische omgeving; de aanschaf van extra schoonmaak- en ontsmettingsmiddelen, extra uren schoonmaak, de aanschaf van CO2-meters, mondkapjes en schermen. Ook werden extra uren ingezet om leerlingen 'bij te spijkeren' toen ze terugkwamen op school.

Na de eerste lockdown is tevens een budget aangevraagd om kinderen extra uren te ondersteunen, zodat de achterstanden weggewerkt konden worden. Een budget van € 13500 werd toegekend. Hiervoor heeft de school een

extern bureau ingeschakeld, die kinderen met taalachterstanden en /of geringe woordenschat ondersteunt met extra lessen; voor een deel buiten de schooluren.

De start vond plaats in december net voor de 2^e lockdown. Het grootste deel van het budget € 12000 zal worden besteed aan de begeleiding, het overige deel voor de aanschaf van geschikte materialen.

Bij de 2^e lockdown was er geen Snappet voorhanden. Het bestuur heeft toen besloten over te gaan op TEAMS en beeldschermen te vervangen. Ook werden andere voorzieningen getroffen, zoals het plaatsen van camera's op de Prowise-schermen. Voor de extra uren heeft het bestuur het ICT-bedrijf benaderd, die het netwerkbeheer verzorgt. Het was tijdens de eerste lockdown bijna onmogelijk om kinderen te voorzien van devices voor thuis, omdat de school zelf niet beschikte over handzame hardware. Enkele i-pads werden wel uitgeleend aan gezinnen die onvoldoende hardware in huis hadden. Ook tijdens de 2^e lockdown was het niet mogelijk om dit uit te voeren. De school heeft vervolgens een aanvraag bij Sivon ingediend om kinderen, die thuis onvoldoende devices hebben te voorzien. De aanvraag werd in 2021 toegekend.

In de 2^e lockdown hebben de leerkrachten in de dagen voor de kerstvakantie de zaken goed voorbereid, zodat ze in het nieuwe jaar goed konden starten.

De coronacrisis heeft geen directe gevolgen gehad voor het aanpassen van de begroting.



Onderwijsachterstandenmiddelen

De school heeft geen onderwijsachterstandenmiddelen ontvangen, behalve het genoemde budget ter bestrijding van achterstanden als gevolg van de coronacrisis.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Interne risicobeheersingssysteem

Financieel

Het bestuur laat in een cyclus van 4 jaar een extern bureau een risico-inventarisatie uitvoeren op financieel en personeelsgebied. Voor het laatst gebeurde dat in 2017. Het rapport werd in het bestuur besproken en de MR werd in kennis gesteld. De voornaamste risico's werden in kaart gebracht en op de agenda van de bestuursvergadering geplaatst. Omdat het laatste rapport weinig financiële risico's toonde werd besloten om de cyclus van begroten, soft-closes (april - augustus) en jaarrekening te handhaven. Dit heeft in 2020 niet tot wijzigingen geleid.

De meerjarenbegroting wordt jaarlijks besproken binnen het bestuur en ter instemming aan de MR aangeboden. De penningmeester licht de begroting toe. De toezichthouders dienen hun goedkeuring te geven aan de begroting. Twee keer per jaar worden softcloses gepresenteerd in het bestuur waarbij vooral wordt gekeken of de inkomsten en uitgaven nog conform de begroting zijn, teneinde het beleid aan te passen indien noodzakelijk.

In het afgelopen jaar toonde de 1^e softclose opvallende afwijkingen. De penningmeester lichtte dit na overleg met het administratiekantoor toe in het bestuur en de MR.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in het bestuur door de penningmeester, die tevens de MR informeert over het behaalde resultaat en de eventueel afwijking daarvan. De toezichthouders stellen na bespreking de jaarrekening vast. Nadat de jaarrekening is vastgesteld worden alle leden van de vereniging geïnformeerd. Dit gebeurt op de jaarlijkse vergadering in mei, waarbij gelegenheid is tot het stellen van vragen. Op voorhand is gelegenheid voor alle leden om de jaarrekening per mail op te vragen.

Met het borgen van dit systeem is het bestuur overtuigd van een voldoende beheersing van de financiële risico's.

Resultaat: een herkenbare cyclus van begroten, tussentijdse softcloses en jaarrekening waarbij de kengetallen en doelen leidend zijn. In 2020 is dit opgenomen in het informatieprotocol, het governancekader toezichthouders en de meerjarenplanning voor bestuur en toezicht. Tot heden zijn er geen financiële risico's geconstateerd (rapport inspectie 2018 en rapport accountant 2019). De kengetallen van indicatoren vielen allemaal binnen de vastgestelde marges.

Personeel

Vanuit de risico-analyse die in 2017 werd uitgevoerd zijn geen reële risico's t.a.v. het personeelsbestand geconstateerd. Wel is een risico geformuleerd in geval van langdurige ziekte van de directeur-bestuurder. Dit risico heeft het bestuur voorlopig geparkeerd. Andere personele risico's heeft het bestuur als 'bedreigingen' geformuleerd in het schoolplan en het strategisch beleidsplan. Deze komen cyclisch terug in de bestuursvergaderingen bij de presentatie van de ziekteverzuimcijfers, de formatie en de (evaluatie) jaarplannen.

Om de 4 jaar wordt een RI&E uitgevoerd (Arbomeester) waaraan een Plan van aanpak wordt gekoppeld. In 2020 is de laatste RI&E uitgevoerd, waarvan het Plan van aanpak in de loop van 2021 wordt besproken in de MR (instemming) en het bestuur. De toezichthouders worden geïnformeerd.

In de RI&E van 2020 werd tevens de quickscan 'welzijn personeel' afgenomen waarbij actiepunten zijn geformuleerd. Een belangrijk punt was het ontbreken van een actueel Arbobeleidsplan en ziekteverzuimbeleid. Dit zal in 2021 worden opgesteld.

Gedurende het verslag jaar werd met alle teamleden een functioneringsgesprek gevoerd door de directie en werd een lesbeoordeling gegeven. Het bestuur voerde een gesprek met de directie.

De leraren worden structureel bezocht door de directie met een terugkoppeling. In geval er hiaten worden geconstateerd vinden interventies plaats in de vorm van extra begeleiding, scholing o.i.d. In 2020 zijn er lesbeoordelingen gegeven.

Om de kwaliteit en het vakmanschap te borgen wordt er alleen gekwalificeerd personeel benoemd op de school. Leraren worden gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen. In geval een leraar een masterstudie afrondt of een studie op vergelijkbaar niveau kan hij/zij solliciteren naar schaal L11., teneinde een kwaliteitsslag te maken en leraren te behouden voor de school. Inmiddels zijn 5 leraren geplaatst in schaal L11

T.a.v. ziekte en verzuim wordt gehandeld volgens wettelijke regelgeving met extra nadruk op structurele gespreksvoering met betrokkenen. De status van verzuim wordt iedere bestuursvergadering gerapporteerd door de directeur in een memo. De voortgang wordt mondeling toegelicht vanwege privacygevoelige informatie. Bij langdurig verzuim voert de directeur gesprekken met de bedrijfsarts.

Met vertrekkende teamleden wordt een exitgesprek gevoerd, zowel door de directie als het bestuur. De bevindingen worden besproken in de bestuursvergadering.

Met het uitvoeren van een risico-analyse, een RI&E, een vaste gesprekkencyclus, cyclische besprekingen van personele zaken op verschillende niveaus meent het bestuur voldoende zicht te hebben op de personele risico's van de organisatie.

Resultaat: een cyclus van personele risico's komt jaarlijks op de agenda van bestuur, toezichthouders en MR. In 2020 is een informatieprotocol voor bestuur en toezicht vastgesteld waarin structureel aandacht is voor de risico tijdens de formatiebesprekingen, de ziekteverzuimcijfers en de (evaluatie van) de jaarplannen. Op de jaarkalender is dit zichtbaar gemaakt.

T.a.v. het risico van de beschikbaarheid van onvoldoende invalkrachten werd besloten om boven de benodigde wtf onderwijspersoneel te benoemen, zij-instromers en/of LIO-stagiaires te werven en deze voor de school te behouden. De contacten met detacheringsbureaus werden verstevigd om lacunes
De school heeft alleen gekwalificeerd personeel in dienst waarvan 5 werkzaam zijn in schaal L11

Leerlingen

T.a.v. de leerlingenaantallen worden de eventuele risico's in kaart gebracht na presentatie van de leerlingenprognoses vanuit de gemeente (tweejaarlijks), na de open dag en tijdens de presentatie van het formatieplan. In geval er risico's zijn wordt de pr-campagne voor werving geïntensiveerd. Dit was niet noodzakelijk in 2020.

In de laatste prognoses en na aanmelding van nieuwe leerlingen zijn geen risico's geconstateerd.

Onderwijs en organisatie

Tweejaarlijks wordt een audit uitgevoerd door een extern bureau, waarbij een inspectiebezoek ook als audit wordt gekwalificeerd. Het laatste inspectiebezoek vond plaats in december 2018, waarbij de inspectie heeft opgemerkt na 2 jaar terug te keren om te bezien of de geconstateerde gebreken voldoende zijn hersteld.

Het rapport van de audit of het inspectiebezoek wordt besproken in de teamvergadering, in het bestuur en de MR. Er wordt verslag gedaan aan de toezichthouders. De tekortkomingen worden meteen aangepakt en meegenomen in de jaarplanning (zie schoolplan 2019-2023).

Resultaat: de aanbevelingen in het rapport 2018 m.b.t. de instructie werden volledig uitgevoerd met een intensieve training gericht op Expliciete Directe Instructie (EDI). Hierbij was collegiale consultatie een belangrijk middel. In 2020 werd het traject definitief afgerond.

Een nieuwe externe audit zal in 2021 worden afgenomen door het SWV t.a.v. de inrichting van de zorgstructuur en passend onderwijs. De afspraak hiervoor is gemaakt.

In het schooljaarplan worden actiepunten t.a.v. onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg benoemd. Dit plan wordt in het bestuur gepresenteerd, die in januari/februari een tussenevaluatie verlangt. Hierbij kan eventueel een bijstelling van het beleid worden voorgesteld of geëist. Aan het einde van het schooljaar of bij aanvang van het nieuwe schooljaar presenteert de directeur een eindevaluatie met eventuele verbeterpunten.

Resultaat: niet alle voorgenomen acties werden uitgevoerd vanwege de coronacrisis; de implementatie van een nieuwe rekenmethode werd uitgesteld, het traject 'de leerlijnen van het jonge kind' liep vertraging op en de implementatie van ZIEN werd ten dele uitgevoerd.

Hetzelfde protocol geldt voor de onderwijsresultaten.

T.a.v. de algemene kwaliteitszorg worden alle geplande onderzoeken en quickscans besproken in het bestuur. Hier worden in de meeste gevallen actiepunten aan gekoppeld.

De directie en de IB'ers brengen lesbezoeken om het didactisch en pedagogisch handelen af te stemmen met het beleid.

N.a.v. het inspectiebezoek in december 2018 heeft het bestuur in 2019 alle tekortkomingen weggewerkt, maar voor de inrichting van het kwaliteitsbeleid bleek meer tijd nodig te zijn. Met deskundige hulp van de organisatie voor christelijk en katholiek onderwijs 'Verus' werd een bestuurstransitie in gang gezet, die in 2020 werd voltooid en begin 2021 geformaliseerd wordt.

Resultaat : Een nieuwe bestuursinrichting die vanaf augustus werkzaam is maar nog niet is geformaliseerd met diverse ontwikkelde en vastgestelde documenten: Governancekader toezichthouders, bestuursmodel, bestuurlijk toetsingskader, diverse profielschetsen, managementstatuut, meerjarenplanning en taakverdeling directie.

Onderhoud

T.a.v. het onderhoud heeft het bestuur een MOP opgesteld dat jaarlijks wordt besproken in de vergadering, m.n. tijdens de besprekingen voor de meerjarenbegroting. Het MOP is in 2020 geactualiseerd.

In 2020 werd tevens de RI&E uitgevoerd waarvoor een plan van aanpak wordt gemaakt in 2021

Resultaat: Een geactualiseerde MOP en uitgevoerde RI&E.

Risico's en maatregelen

Het bestuur heeft één herstelopdracht van de inspectie nog onvoldoende uitgewerkt en erkent hierin haar tekortkoming. Als oorzaak wordt de beperkte tijd van de vrijwillige bestuurders genoemd, die allen in de avonduren beschikbaar moeten zijn om de bestuurstransitie te bespreken en vorm te geven, toestemming te vragen aan de ledenvergadering, die statutair aan een cohort gebonden is om de instemming te verlenen. Dit werd belemmerd door de coronacrisis, hetgeen ertoe heeft geleid dat het traject langer duurde dan was gepland. Inmiddels is het bijna afgerond.

De belangrijkste risico's in 2020 waren:

- Het ontstaan van leerachterstanden vanwege de coronacrisis (met als gevolg een lagere advisering voor groep 8.)
Het onderwerp had voortdurend de aandacht in alle geledingen van de school. Middels toetsing, gesprekken en evaluaties werd alles in kaart gebracht en werd er subsidie aangevraagd. De school heeft veel dubbele adviezen uitgebracht, als zijnde kansrijke adviezen voor het VO.
De school heeft subsidie aangevraagd om leerachterstanden weg te werken en hiervoor € 13500 ontvangen. Een extern bureau is gestart met extra begeleiding van kinderen onder- en na schooltijd (op woensdagmiddag)
- Het hoge ziekteverzuim vanwege 2 langdurig zieken en een leerkracht die vaak afwezig is vanwege ziekte.
- *De langdurig zieke leraren zijn inmiddels met ontslag, waardoor het ziekteverzuim in 2021 zal dalen.*
- De beschikbaarheid van invalkrachten in geval van ziekte en/of verlof.
- *Het inzetten van gepensioneerden en het gebruik maken van een detacheringsbureau. Met het oog op de toekomst zullen er extra leerkrachten geworven worden boven de reguliere formatie.*
- In de samenstelling van het team zijn 4 medewerkers van 60+.
Met deze medewerkers is de werkdruk en de eventuele maatregelen om dit te voorkomen besproken tijdens de functioneringsgesprekken. Om de toekomstige uitstroom op te vangen is een zij-instromer benoemd en heeft een groepsleerkracht de opleiding tot IB'er afgerond.
- Het voortbestaan als éénpitter; risico van minder expertise en gesloten karakter.
- *Het bestuur heeft gekozen voor een ander bestuursmodel met een directeur-bestuurder. De transitie heeft nog geen formele status, maar dit wordt in 2021 afgerond. Er zijn besprekingen gestart met andere scholen voor pc-onderwijs uit de gemeente Waalwijk Altena om de samenwerking te zoeken en elkaar te versterken waar mogelijk is. Dit proces zal in 2021 verder vorm krijgen*
- Eén directeur-bestuurder met veel taken en grote verantwoordelijkheden.
- *Hiertegen zijn nog geen maatregelen getroffen, zoals het opstellen van een protocol. Dit staat op de planning voor het komende jaar.*

Ontwikkelingen

Mede vanwege het kleinschalig karakter, een bovengemiddelde leerlingenpopulatie en een gezonde financiële status van de schoolvereniging heeft het bestuur goed overzicht van wat er speelt en daardoor geen zorgen over het voortbestaan van de school. De risico's zijn duidelijk in kaart gebracht. Intern is de school goed georganiseerd. Mede door de structurele externe audits en/of onderzoeken kijken vreemde, onafhankelijke ogen in de school, hetgeen de betrouwbaarheid van een rapport waarborgt. Door het bespreken van de risico's in de vergaderingen met MR en toezichthouders is de organisatie voortdurend alert wanneer een risico optreedt.

Om het risico van éénpitter te minimaliseren en de levensbeschouwelijke identiteit in de omgeving een krachtige uitstraling te geven gaat het bestuur onderzoek verrichten naar mogelijke samenwerkingsvormen met andere pc-scholen in de Langstraat en Altena. Dit zal in 2021 en 2022 verder vorm krijgen.

In 2021 zal de gemeente Waalwijk nieuwe leerlingenprognoses presenteren waarbij de leerlingenontwikkeling verder in kaart wordt gebracht

Tevens wordt een protocol ontwikkeld voor vervanging van de directeur-bestuurder in geval van langdurige afwezigheid, bijv. door ziekte. Ook met het oog op diens toekomstige pensionering is het nodig om hiervoor een stappenplan te construeren.

Vanwege het toenemend belang van passend onderwijs en het risico om als school hierin tekort te schieten heeft het bestuur een audit aangevraagd bij het Samenwerkingsverband in 2021 om alle risico's in kaart te brengen.

Bijlage 1

Het strategisch beleidsplan

(Het nieuwe strategisch beleidsplan (2020-2023) is vastgesteld door het bestuur, maar nog niet door de toezichthouders en de Medezeggenschapsraad. Derhalve is de oude versie nog bijgevoegd.

Inleiding

Het strategisch beleidsplan van de vereniging voor protestants christelijk basisonderwijs voor Sprang-Capelle en Kaatsheuvel gaat over de richting waarin de vereniging zich wil ontwikkelen van 2016 tot 2020.

Het strategisch beleidsplan dient als kader voor het schoolplan en andere beleidsdocumenten. Veel van de genoemde doelen zijn daarin verder uitgewerkt tot operationeel niveau.

Het kader van het strategisch beleidsplan zijn de statuten van de schoolvereniging en de daaruit afgeleide missie van de school: *De Rank is een protestants christelijke basisschool die handelt vanuit de Bijbel. De school streeft een kindgerichte benadering van onderwijs en opvoeding na, waarin het welzijn van kinderen voorop staat, binnen vastgestelde kaders.*

Centraal staat hierbij de doelstelling m.b.t. de identiteit van de school: Het in stand houden van de levensbeschouwelijke identiteit, gefundeerd in de protestants christelijke levensovertuiging, zoals deze statutair is vastgelegd in uitgangspunten en waarden.

Het strategisch beleidsplan vertelt iets over de richting waarin de school zich wil ontwikkelen. De school wil handelen vanuit de christelijke normen en waarden, maar heeft te maken met de omgeving waarin zij staat. De omgeving heeft invloed op de school. Er zullen dus keuzes gemaakt moeten worden. Keuzes in samenspraak, keuzes die achteraf getoetst moeten worden. Hierbij is een voortdurende kwaliteitszorg van belang.

Eén van die keuzes betreft de samenwerking met andere protestants christelijke scholen uit de gemeente Waalwijk waarvoor op 23 februari 2016 een intentieverklaring werd ondertekend met als doel een krachtig protestants christelijk onderwijs neer te zetten door elkaar te helpen en te versterken. Het bestuur wil zich inspannen om dit te realiseren.

Het strategisch beleidsplan is verdeeld in een aantal categorieën: onderwijs, personeel, financiën, huisvesting en onderhoud, kwaliteitszorg. De verschillende categorieën bestaan uit drie componenten: kaders, doelen en resultaten.

Onderwijs

Kaders

De school biedt onderwijs dat minimaal voldoet aan de kerndoelen, opgesteld door het Ministerie.

De school verzorgt christelijk onderwijs in overeenstemming met de statuten (incl. huishoudelijk reglement) van de schoolvereniging.

De school staat garant voor eigentijds onderwijs met oog voor vernieuwingen.

De school beschikt over moderne methoden, waaronder ICT, actuele toetsingsinstrumenten en systematische leerlingenzorg.

De school beschikt over een integraal kwaliteitszorgsysteem en legt van de opbrengsten verantwoording af aan de belanghebbenden.

De school beschikt over een ondersteuningsprofiel passend binnen de kaders van het SWV.

De school biedt de kinderen een ordelijke en gestructureerde leer- en leefomgeving.

De school wordt gekenmerkt door een sfeer van vertrouwen tussen kinderen, medewerkers en ouders.

Doelen

De school streeft naar een onderwijsaanbod dat afgestemd is op een ononderbroken ontwikkeling van het kind. Hierbij wordt bij het leerstofaanbod zoveel mogelijk aangesloten bij het kind door te werken met niveaugroepen en te differentiëren bij de instructie en verwerking.

De school streeft naar voldoende Bijbelkennis, een repertoire van geestelijke liederen en een handelen geënt op Bijbelse waarden en normen.

De school streeft een brede ontwikkeling na; cognitief, emotioneel, sociaal, cultureel en motorisch.

De school streeft naar integratie van de 21st century-skills (digitale geletterdheid, samenwerking, sociale en culturele vaardigheden, zelfregulering, probleemoplossend vermogen, kritisch denken, creativiteit en communiceren) in het onderwijskundig concept.

De school legt het accent bij de basisvaardigheden (lezen, schrijven, taal en rekenen) en streeft ernaar dat 95% van de kinderen de vereiste resultaten behaalt.

De school streeft naar een Cito-score boven het landelijk gemiddelde behorende bij de leerlingengroep.

De school wil actueel en eigentijd onderwijs verzorgen waarbij ICT volledig is geïntegreerd in het onderwijs en de leerlingen toegerust worden in het omgaan met social media, waarbij ze verantwoorde keuzes leren maken.

De school bevordert de zelfstandigheid van kinderen.

De school zorgt voor een dekkend systeem van leerlingenzorg en streeft ernaar dat zoveel mogelijk kinderen de basisschool kunnen afmaken.

De school vergroot voortdurend het zorgvermogen.

De school streeft naar een veilig pedagogisch klimaat waarin alle kinderen volledig tot hun recht kunnen komen.

De school streeft naar een passend onderwijsaanbod voor ieder kind in overeenstemming met zijn/haar onderwijsbehoefte.

De school wil een gericht onderwijsaanbod voor cognitief talentvolle en hoogbegaafde kinderen ontwikkelen.

De school wil bereiken, dat alle leerlingen een goede werkhouding hebben, diverse leerstrategieën hanteren, reflecteren op hun eigen handelen, uitdrukken van eigen gedachten en gevoelens, respectvol luisteren en kritiseren van anderen, verwerven en verwerken van informatie, ontwikkelen van zelfvertrouwen, respectvol en verantwoordelijk omgaan met elkaar en zorg voor en waardering van de leefomgeving hebben.

Resultaten

Er is een verbinding tussen onderwijs en identiteit waarneembaar.

De school is herkenbaar als school voor protestants christelijk onderwijs.

Het onderwijsaanbod is dekkend voor alle kinderen, zo niet, dan is een passend (regionaal) netwerk aanwezig om dit aan alle kinderen te geven.

Er is waardering van leraren, ouders en leerlingen.

De tussentijdse resultaten en de eindresultaten liggen minimaal op het te verwachten niveau, behorend bij de leerlingengroep.

Er is een transparant, effectief zorgsysteem, waarin alle kinderen volledig tot hun recht komen.

De school heeft een helder zorgprofiel.

Personeel

Kaders

Aannamebeleid

Werving van personeel geschiedt op onderwijskundige kwaliteit, bevoegdheid en identiteit.

Werving van personeel geschiedt op basis van een helder omschreven taak- en functieprofiel.

Nieuw te benoemen personeel dient volledig bevoegd te zijn of binnen van tevoren afgesproken termijn deze bevoegdheid te behalen.

Waar mogelijk wordt onderwijsondersteunend personeel ingezet.

Nieuwe leerkrachten worden op professionele wijze begeleid door een collega of mentor.

Schoolcultuur

In het kader van goed werkgeverschap heerst in de school een cultuur waarin het welbevinden van de medewerkers een belangrijke plaats inneemt.

De schoolcultuur wordt gekenmerkt door beleving van christelijke waarden, waaronder een respectvolle houding naar elkaar, een collegiale verdeling van de werklast en professioneel handelen van de leerkrachten.

Het borgen van een schoolcultuur waarin mensen tot hun recht komen.

Taakbeleid

De werkzaamheden in de school worden verricht vanuit de beschreven functie of taak (leraar LA, leraar LB, IB-er, OOP-er), gekoppeld aan de normjaartaak van 1659 uur bij een fulltime dienstverband.

In de normjaartaak wordt rekening gehouden met lesgevende taken, lesgebonden taken, niet-lesgebonden taken en persoonlijke ontwikkeling (nascholing).

De niet-lesgebonden taken worden op eerlijke wijze verdeeld, gerelateerd aan leeftijd en ervaring.

Persoonlijke ontwikkeling

Voor elk personeelslid wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) gemaakt, rekening houdend met de schooldoelen en de verder te ontwikkelen persoonlijke competenties.

De school houdt in het nascholingsbeleid rekening met de inhoud van de POPs.

De competenties van elk personeelslid worden in beeld gebracht en vastgelegd in een bekwaamheidsdossier.

Gesprekken

De school onderhoudt een consistent functionerings- en beoordelingsbeleid, waarin een vaste gesprekkencyclus met alle medewerkers een centrale rol speelt.

De gesprekkencyclus bevat de volgende onderdelen: een functioneringsgesprek, een POP-gesprek/voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek.

De school voert een Arbobeleid dat voldoet aan de wettelijke normen, waaronder een ziekteverzuimpreventiebeleid.

De school voert een consistente personeelsadministratie.

Doelen

De school streeft naar een plezierige werkomgeving waarin competente (=volledig bevoegd) leraren collegiaal kunnen samenwerken in een team.

De school streeft naar een voortdurende ontwikkeling van leraren afgestemd op de persoonlijke ontwikkeling en passend bij de schoolontwikkeling. De school streeft naar een professionele ontwikkeling van het management

De school streeft naar een uitgebalanceerd taakbeleid.

De school streeft naar een heldere gesprekkencyclus, waarin functionerings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken volgens een vast ritme plaatsvinden.

Resultaten

Er is waardering van de medewerkers voor de werkplek, waarop zij ten dienste staan voor de ontwikkeling van kinderen.

Er is waardering van de medewerkers, omdat zij ruimte krijgen zich persoonlijk te ontwikkelen binnen de genoemde kaders.

De medewerkers verrichten met plezier hun werk en 'staan voor hun school'.

Het ziekteverzuimpercentage is onder het landelijke gemiddelde met uitzondering van calamiteiten.

De medewerkers genieten van de contacten met kinderen, collega's en ouders.

De medewerkers staan voor hun school.

De medewerkers "dragen" het onderwijs en daarmee de school en de vereniging. Hun taakopvatting is doorslaggevend voor het onderwijs.

Het professioneel handelen van de medewerkers is zichtbaar in de school.

De rechtsgeldige CAO primair onderwijs wordt toegepast in de organisatie

Financiën

Kaders

De school investeert financieel in onderwijsvernieuwing en –verbetering.

De school investeert in extra remediërende hulp indien de arrangementen dit mogelijk maakt.

Aanvaarding van andere gelden, o.a. sponsoring is mogelijk binnen door het bestuur vastgestelde kaders.

Van subsidiemogelijkheden wordt optimaal gebruik gemaakt.

Alle middelen behoeven niet jaarlijks volledige gebruikt te worden.

Het rendement van het verenigingskapitaal wordt ingezet ten behoeve van de organisatie.

De school legt verantwoording af van het financieel beleid aan alle (rechthebbende) stakeholders.

De directeur is budgethouder van de materiële en formatieve instandhouding.

Reserves worden niet belegd in risicovolle beleggingen en onroerend goed.

Doelen

De school streeft naar een taakstellende (meerjaren)begroting.

De school streeft naar een blijvende financieel gezonde organisatie zonder winstoogmerk.

De school streeft naar kapitalisatiefactor binnen de bandbreedte volgens commissie Don.

Er is een evenwichtige verhouding in de bestede middelen tussen materiële zaken en personele zaken (20-80).

Resultaten

De Rank is een financiële gezonde organisatie zonder winstoogmerk.

De school voert een nauwkeurige en sluitende financiële administratie.

Huisvesting en onderhoud

Kaders

Er is een jaarlijkse onderhoudsplanning en een sluitende onderhoudsbegroting conform een 10-jaren onderhoudscyclus

Wettelijke voorschriften en op lokaal niveau: in het OOGO gemaakte afspraken, die vastgelegd zijn in het MIP.

Het onderhoud vindt plaats volgens planning.

Vervanging van meubilair en inrichting van gebouw vindt plaats volgens vast opgestelde afschrijvingstermijnen.

Er zijn sluitende gebruiksovereenkomsten voor verhuur en medegebruik.

Doelen

De school streeft naar een goed geoutilleerd gebouw, dat in goede conditie verkeert.

Onderhoud wordt op een kwalitatief hoog niveau uitgevoerd, zodat extra kosten in de toekomst worden voorkomen.

De school streeft naar zorgvuldig en zuinig omgaan met energie en water.

De school streeft naar een zuinig omgaan met meubilair en andere inrichtingsobjecten.

De school streeft naar installatie van milieuvriendelijke voorzieningen.

De school streeft naar een duurzame inkoop van energie.

Resultaten

Het schoolgebouw verkeert in een goede conditie en heeft een wervende uitstraling.

Het schoolgebouw is ingericht volgens een actueel programma van eisen en voldoet aan de Arbonorm, rekening houdend met de leeftijd van het onroerend goed.

Er is een deugdelijk en betaalbaar schoonmaakprogramma.

Er is een zuinig energie- en waterbeleid.

Kwaliteitszorg

Kaders

De school voert een dekkend systeem van kwaliteitszorg, waarbij de tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers regelmatig gemeten wordt.

Doelen

De school werkt opbrengstgericht.

De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van hun leerlingen. Ook stemmen leraren de instructie, verwerking en onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling van leerlingen.

De school streeft voortdurend naar verbetering van onderwijsprestaties, didactische werkvormen en pedagogisch klimaat, teneinde het welzijn van kinderen en medewerkers te verbeteren.

De school streeft naar tevreden stakeholders door hen volgens een vaste cyclus te spreken en hun bevindingen te toetsen.

Resultaten

De (onderwijs)resultaten van de school zijn volgens verwachting, behorend bij de doelgroep en schoolbevolking.

De medewerkers gaan met plezier naar hun werk.

De ouders zijn tevreden over de school.

De leerlingen gaan met plezier naar school.

Kortom, de school wordt gedragen door alle belanghebbenden.

De kwaliteit verbetert voortdurend.

Bijlage 2

Verslag van de toezichthouders jaar 2020

Algemeen

Het jaar 2020 was in diverse opzichten een ander jaar dan anders, ook voor de toezichthouders van Christelijke basisschool de Rank. Al in 2019 is het bestuur in nauwe samenwerking met de toezichthouders gestart aan een wijziging van het bestuursmodel naar aanleiding van het vierjaarlijks schoolbezoek van de onderwijsinspectie. Met deze aanpassing van het bestuursmodel verwacht het bestuur aan de opdracht van de inspectie te hebben voldaan door de kwaliteitsbewaking te hebben versterkt en het systeem van risicobeheersing verder te hebben opgetuigd. Nadat in 2019 de voorbereidingen getroffen zijn, hebben de leden van de schoolvereniging begin 2020 ingestemd met de benodigde wijziging van de statuten die de wijziging van het bestuursmodel (van het One-tier-model naar het Raad van Beheermodel) mogelijk maken.

Door de tussenkomst van Covid-19 was het lange tijd lastig de zaken te formaliseren daar o.a. een ledenvergadering noodzakelijk is voor het vaststellen van de notulen benodigd voor het passeren van de stukken bij de notaris.

Het is door de omstandigheden niet gelukt de stukken te passeren bij de notaris in 2020. Begin 2021 zal dit alsnog plaatsvinden. Wel is het bestuur vanaf de zomer (schooljaar 2020-2021) volgens het Raad van Beheermodel gaan werken. De twee toezichthouders vanuit het vorige bestuursmodel hebben dit moment aangegrepen om beide, om andere persoonlijke redenen, hun taak neer te leggen. In het nieuwe schooljaar 2020-2021 is het bestuur gestart in de vorm van het Raad van beheermodel met vier toezichthoudend bestuurders.

In gezamenlijk overleg is dit verslag opgesteld.

Overzicht toezichthouders

Toezichthouders "One Tier model" (januari – juli)	Toezichthouders Raad van Beheermodel (augustus-december)
Bas Buitendijk	Mark Boogaarts (voorzitter)
Nico Visser	Amadeüs Tabbers (vice voorzitter)
	Cornelie Dorrestijn
	Peter Treffers

Verantwoording van uitvoering taken in 2020

In de periode van januari tot en met juli

De toezichthouders hebben van elke bestuursvergadering de agenda, notulen en bijbehorende vergaderstukken ontvangen. De toezichthouder (s) hebben een drietal bestuursvergaderingen bijgewoond om informatie in te winnen en gevraagd en ongevraagd advies gegeven aan het bestuur, zonder het besturen over te nemen.

Vanwege ziekte heeft één van de toezichthouders geen werkzaamheden kunnen uitvoeren in het eerste half jaar. Het werk is door de andere toezichthouder uitgevoerd.

Toezichthouder(s) hebben geadviseerd over verschillende (beleids-)onderwerpen die op de agenda van het bestuur stonden. De voornaamste onderwerpen in deze periode waren:

- School zijn in Coronatijd i.r.t. onderwijskwaliteit/ verantwoord school zijn
- Softclose (financiële tussenstand april 2020)
- Formatieplan i.r.t. de begroting
- Bespreken Code Goed Bestuur
- Voortgang herstelopdrachten inspectie rapportage
- Transitie bestuursmodel
- Kwaliteitsbeleidsplan

De gevraagde en ongevraagde advisering en ondersteuning heeft geleid tot de volgende resultaten:

- Goedkeuring jaarrekening 2019
- Goedkeuring jaarverslag 2019
- Bruikbare input voor nieuwe documenten voor het Raad van Beheermodel (intern toezichtskader en informatieprotocol)

Ledenvergadering

De toezichthouder(s) hebben de extra algemene ledenvergadering in februari bijgewoond inzake de wijziging van de verenigingsstatuten m.b.t. de bestuurstransitie.

In mei is er geen reguliere ledenvergadering gehouden omdat dit op dat moment onmogelijk was vanwege de Covid-19 situatie.

Overleg Medezeggenschapsraad

De toezichthouders hebben een gezamenlijk overleg gevoerd met de Medezeggenschapsraad (MR) op 2 juni 2020. In dit overleg zijn de toezichthouders geïnformeerd over zaken die spelen bij de oudergeledingen en de leerkrachten.

In de periode van augustus tot en met december

Vanaf augustus zijn er vier bestuurders overgegaan naar het toezichthoudend bestuur binnen het Raad van Beheer model.

De toezichthouders hebben een eigen vergadering voorafgaand aan de vergadering van de Raad van Beheer. In deze vergadering worden de stukken, welke vooraf zijn ontvangen van het uitvoerend bestuur, gezamenlijk voorbereid. Er is in deze periode drie keer vergaderd voorafgaand aan de Raad van Beheer. Besluiten worden medegedeeld in de Raad van Beheer vergadering en genotuleerd in deze vergadering.

In de maand augustus/ september zijn met behulp van een externe adviseur (Verus) de benodigde documenten voor het werken conform het Raad van Beheermodel vastgesteld. In de periode augustus tot en met december hebben de toezichthouders zich bij laten staan door deze adviseur.

Toezichthouders hebben geadviseerd over verschillende (beleids-) onderwerpen die op de agenda van de Raad van Beheer stonden. De voornaamste onderwerpen waren:

- Afronding van de bestuurstransitie
- Exit vragenlijst i.r.t. respons ouders
- Evaluatie school zijn in Coronatijd i.r.t. onderwijskwaliteit, leerachterstand en algemene leerpunten voor de toekomst
- Procedures inzake werving personeel
- Formatieplan i.r.t. de begroting
- Softclose
- Duurzame investeringen vanwege hoog eigen vermogen
- Nieuwe strategisch beleidsplan voor de periode 2021-2023
- Begroting 2021-2024

De volgende resultaten zijn bereikt:

- Vastgesteld intern toezichtkader
- Vastgesteld bestuurlijk Toetsingskader
- Vastgesteld informatieprotocol
- Vastgesteld Governance kader
- Goedgekeurde begroting 2021
- Onderzoek naar toepassing zonnepanelen
- Benoemingsadvies en benoeming directeur-bestuurder
- Reglementen voor audit- en remuneratiecommissie

Overleg Medezeggenschapraad

De toezichthouders hebben een gezamenlijk overleg gevoerd met de Medezeggenschapsraad (MR) op 16 september 2020. In dit overleg zijn de toezichthouders geïnformeerd over zaken die spelen bij de oudergeledingen en de leerkrachten. De bestuurstransitie en de jaarplanning is besproken.

Opdrachtverstrekking Jaarrekening controle Accountant

Er is opnieuw gekozen voor dienstverlening van DVE- accountants uit Arnhem. Wij zijn tevreden over de geleverde dienstverlening met betrekking tot de eerdere jaarrekeningen en de daarbij horende prijs-kwaliteit verhouding. In dit geval is de opdracht verstrekt aan A12 Registeraccountants B.V. via DVE Audit B.V.

Conclusie

De toezichthouders zijn tevreden over de wijze waarop het bestuur haar taken in 2020 heeft uitgevoerd voor de school. Het inbedden van het nieuwe bestuursmodel krijgt goed vorm mede door de ondersteuning van externe adviseurs. Het werken met een professionele directeur- bestuurder zorgt voor meer professionalisering.

Bijlage 3

Jaarverslag van de Medezeggenschapsraad

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de medezeggenschapsraad (MR) van christelijke basisschool De Rank over het schooljaar 2019/2020. In dit jaarverslag beschrijft de MR in hoofdlijnen waar zij zich in het afgelopen schooljaar mee bezig heeft gehouden. Het verslag heeft tot doel om de achterban – ouders en personeel – te informeren over de activiteiten van de MR die in het afgelopen schooljaar hebben plaatsgevonden.

Wat doet de MR?

Iedere school in Nederland heeft verplicht een MR. Dat is vastgelegd in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). Een MR bestaat uit een afvaardiging van het onderwijzend personeel en een afvaardiging van de ouders. De MR overlegt met de directie van de school over belangrijke schoolzaken, zoals bijvoorbeeld het formatieplan, nieuwe beleidsvoornemens, verbeteringen en vernieuwingen in het onderwijs, het jaarrooster en de tussenschoolse opvang.

De wet schrijft precies voor op welke gebieden de directie van een school de MR om advies en instemming moet vragen. In het geval van advies mag de MR alleen haar mening geven, instemming betekent dat een voorgenomen besluit van de directie pas uitgevoerd mag worden na instemming van de MR. De directie heeft instemming van de MR nodig op een aantal zaken, zoals bijvoorbeeld het schoolplan, het formatieplan, regels op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn (Arbo), de vrijwillige ouderbijdrage en de schoolgids.

Naast de formele bevoegdheden van de MR, is zij tevens een klankbord voor de directie en een kanaal voor ouders met vragen of opmerkingen.

Samenstelling MR

De MR bestaat uit een personeelsgeleding en een oudergeleding. De directie maakt geen onderdeel uit van de MR, maar neemt op verzoek wel deel aan de vergaderingen. Ieder lid wordt voor een periode van drie jaar gekozen. De MR van de Rank bestaat uit acht leden.

Ouders

Naam-Functie-Lid sinds-Zittingstermijn

Janske van Aalsburg voorzitter Sep 2018 Sep 2021

Corine Hulst contact leerlingenraad/lief en leed Sep 2019 Sep 2022

Linda van Tilborgh Contactpersoon ouderraad/lief en leed

Sep 2019 Sep 2022

Martin Zwijgers lid veiligheidscommissie Aug 2018 Aug 2021

Leerkrachten

Naam-Functie-Lid sinds-Zittingstermijn

Jannienke de Gardeijn Sep 2019 Sep 2022

Martin Lam Secretaris Sep 2019 Sep 2022

Pieta van der Linden Januari 2018 Januari 2021

Irma van Ravenhorst Sep 2018 Sep 2021

Vergaderingen

De MR van de Rank vergadert volgens de statuten zeven keer per jaar. Alle vergaderingen zijn openbaar tenzij de MR besluit dat (een deel van) de vergadering besloten is. De leden kunnen hiertoe besluiten als er bijvoorbeeld zaken besproken zullen worden die personen betreffen. Vergaderingen in het afgelopen schooljaar waren openbaar.

De agenda van de MR vergadering kent een aantal vaste onderwerpen. Daarnaast worden actuele ontwikkelingen op onze school op de agenda gezet. Gedurende het schooljaar zijn er verder jaarlijks terugkerende onderwerpen waarvoor de MR haar instemming moet geven, zoals de begroting, de formatie, het schoolplan, het scholingsplan en de schoolgids.

De MR vergadert in principe altijd zonder directie. Dit zijn de reguliere MR vergaderingen. Een paar keer per jaar nodigt de MR de directie uit voor een zogenaamde overlegvergadering waarbij de directie de vergadering (deels) bijwoont. In deze vergaderingen kan de MR direct overleggen met de directie over actuele zaken.

De vergaderdata van de MR in het schooljaar 2019/2020 waren:

1. 24 september 2019 (startvergadering met bestuur)

2. 23 oktober 2019

3. 26 november 2019

4. 14 januari 2020

5. 3 maart 2020

6. 9 april 2020

7. 22 april 2020

8. 14 mei 2020

9. 1 juli 2020

10. 2 juni 2020 gezamenlijke vergadering met bestuur

De notulen van de MR vergaderingen zijn voor iedere leerkracht en ouder beschikbaar. U kunt deze opvragen via mr@cbderank.nl.

Speerpunten

In de onderstaande paragrafen worden de belangrijkste onderwerpen die in het schooljaar 2019/2020 aan bod gekomen zijn kort beschreven.

- **Nieuwe samenstelling.** De MR mocht begin dit jaar nieuwe leden verwelkomen en het was daarom ook even zoeken naar de juiste dynamiek, afstemming en takenverdeling.

Er waren leden met al meer MR-ervaring, korter of langer geleden.

- **Effectief vergaderen.** In de voorbereiding maakte de leden gebruik van Google Drive. Vooraf kon men in hetzelfde document werken, d.w.z. opmerkingen plaatsen. Tijdens de vergadering konden deze documenten gezamenlijk doorgelopen worden. Dit kwam de communicatie en effectiviteit ten goede. Ook werd over gegaan op een efficiëntere manier van agenderen en notuleren.

- **Bestuurlijke transitie.** In oktober is de betrokken geweest bij de ontwikkelingen rond de bestuurlijke transitie. Het bestuur vroeg de MR om advies en instemming. Behoudens enkele aanbevelingen en opmerkingen over diverse stukken kon men positief instemmen met het veranderde bestuursmodel. Een lid is afgevaardigd bij de sollicitatie van de directeur-bestuurder.

Ouderbetrokkenheid middels Parro. Met ingang van schooljaar 2019-2020 is Parro als communicatiemiddel tussen ouders en school ingezet. Om te kijken of dit middel 'levert' wat het belooft, is in november 2019 een enquête onder ouders afgenomen. Op de enquête reageerden 122 ouders (66%). De input leverde een aantal vervolgacties op. Deze worden volgend schooljaar opgepakt. En een deel van de input was ter kennisgeving.

- **Duurzaamheid/klimaat.** In de leerlingenraad is aandacht gevraagd voor de vermindering van voorverpakte pauzehapjes en drinkflesjes. Binnen de MR is gesproken over de effecten die deze acties hadden. Een lid van de MR is eens aanwezig geweest bij een vergadering van de leerlingenraad.

Corona/Onderwijs op afstand. Opeens werd iedereen in maart geconfronteerd met de perikelen van het Corona-virus. In deze tijd vergaderde de MR digitaal. Zowel ouders als leerkrachten spraken de waardering naar elkaar uit hoe men het onderwijs en het contact vorm probeerden te geven. Ook werd er in april extra vergaderd om advies over het plan van de heropening van de scholen. Vanuit de MR is geadviseerd om in twee shifts te werken. De MR heeft zich actief bemoeid met de maatregelen.

- **Middelen werkdrukakkoord.** De Personeelsgeleding van de MR heeft instemming verleend aan de invulling van de middelen uit het werkdrukakkoord. Deze middelen zijn besteed aan een buurtsportcoach en vrije administratieve dagdelen voor groepsleerkrachten.

Vooruitblik 2020-2021

Naast de vaste onderwerpen (o.a. werkdrukgeden) die jaarlijks terugkomen verdiept de MR zich in de thema's oudercommunicatie, continuïteit en duurzaamheid. Verder professionaliseert de MR zich middels de MR-academie.

Vergaderdata 2020-2021

De vergaderingen van de MR zijn openbaar en beginnen om 19.30 uur.

1. 16 september 2020 (startvergadering met alle geledingen)
2. 27 oktober 2020
3. 24 november 2020
4. 13 januari 2021
5. 02 maart 2021
6. 08 april 2021
7. 20 mei 2021
8. 15 juni 2021 (gezamenlijk met bestuur)
9. 08 juli 2021

Tot slot

De MR van de Rank is een actieve raad, waarin in alle openheid gesproken wordt over o.a. beleid, kwaliteit, personeel en onderwijsontwikkelingen. De MR kijkt terug op een zinvol en leerzaam jaar. Wij danken iedereen voor hun inzet en betrokkenheid in het afgelopen schooljaar.

Het is altijd mogelijk een MR vergadering bij te wonen. De vergaderdata zijn terug te vinden op de schoolkalender en wij starten altijd om 19.30 uur. Voor het aanmelden van bijwonen van een vergadering, vragen en/of opmerkingen kunt daarnaast natuurlijk ook terecht bij een van de MR leden of via de mail naar mr@cbderank.nl.

Sprang-Capelle, oktober 2020

Bijlage 4

Managementstatuut

(In 2020 was het oude managementstatuut nog leidend i.v.m. de bestuurstransitie zal een nieuw statuut worden vastgelegd.)

Begripsbepaling

In dit statuut wordt verstaan onder:

- a. bestuur:** het bestuur van de rechtspersoon als bedoeld in artikel 35 WBO, tevens bevoegd gezag.
- b. directeur:** persoon, als bedoeld in artikel 14 WBO, die belast is met leidinggevende taken op een school voor primair onderwijs, die verantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding van die school voor alle onderwijsinhoudelijke en beheersmatige aspecten, en die voorts daarop rechtstreeks aanspreekbaar is door het bestuur.
- c. mandatering:** machtiging door het bestuur aan de directeur tot het in naam en onder verantwoordelijkheid van het bestuur uitoefenen van taken en bevoegdheden.

Mandatering

Artikel 1

1. Het bestuur oefent al de hem bij wet en statuten toegekende taken uit, onverminderd het bepaalde in het tweede, derde en vierde lid.
2. De directeur oefent de door het bestuur bij dit statuut opgedragen taken en bevoegdheden uit namens en onder verantwoordelijkheid van het bestuur. Bij diens afwezigheid worden deze taken en bevoegdheden gedelegeerd aan de adjunct-directeur.
3. Het bestuur kan nadere aanwijzingen en richtlijnen geven voor de wijze waarop de opgedragen taken moeten worden uitgevoerd.
4. Het bestuur kan de mandatering van taken en bevoegdheden te allen tijde ongedaan maken.

Het bestuur

Artikel 2

1. Het bestuur stelt voor de vereniging het strategisch beleidsplan en de daaruit voortvloeiende deelbeleidsplannen vast en is daarvoor verantwoordelijk.
2. Het bestuur volgt de uitvoering van het beleid en toetst de uitvoering aan het strategisch beleidsplan.
3. Het bestuur voert functioneringsgesprekken met de leden van de directie.

De directeur

Artikel 3

1. De directeur stelt, in overleg met het bestuur, ter realisering van het strategisch beleidsplan de deelbeleidsplannen op ter zake van: financiën/beheer w.o. huisvesting, personeel, onderwijs en communicatie, zoals omschreven in de artikelen 7, 9, 11 en 14.
2. De deelbeleidsplannen worden geconcretiseerd in activiteitenplannen, die de directeur vaststelt.

Identiteit

Artikel 4

De directeur is in de dagelijkse schoolpraktijk belast met het verwerkelijken van de grondslag en de doelstellingen van de vereniging, zoals verwoord in de statuten en vastgelegd in het identiteitsprofiel.

Planvorming

Artikel 5

1. De directeur heeft met betrekking tot de planvorming tot taak een tijdpad op te stellen, alsmede de wijze van betrokkenheid van de verschillende geledingen.
2. De plannen als bedoeld in de artikelen 2 en 4 voldoen aan de volgende criteria:
 - a. het vaststellen van de te bereiken doelen;
 - b. de wijze van uitvoering op hoofdlijnen;
 - c. een tijdsindicatie van realisering van de gestelde doelen;
 - d. een evaluatie van het gevoerde beleid.

Strategisch beleidsplan

Artikel 6

Het strategisch beleidsplan, als bedoeld in artikel 2, omvat in ieder geval:

- a. richtinggevend uitspraken met betrekking tot de in artikel 4 genoemde beleidsterreinen;
- b. op welke onderwerpen binnen de deelbeleidsterreinen ontwikkelingen moeten plaatsvinden;
- c. de wijze waarop de doelen op hoofdlijnen gerealiseerd worden.

Deelbeleidsplannen

Financiën

Artikel 7

1. De directeur is verantwoordelijk voor de opstelling van het beleidsplan financiën en beheer.
2. Het beleidsplan financiën/beheer omvat in ieder geval:
 - a. planning en procedures ten aanzien van de opstelling (meerjaren)begroting en jaarrekening;
 - b. (meerjaren)onderhoudsplanning gebouwen;
 - c. vervangingscyclus onderwijsleerpakket en meubilair;
 - d. samenhang met het arbeidsomstandighedenbeleid;
 - e. planning en procedures ten aanzien van huisvestingsaanvragen.
3. Binnen de kaders van het beleidsplan financiën stelt de directeur de concept schoolbegroting op.
4. De directeur is bevoegd uitgaven te doen tot het beloop van de bedragen in de vastgestelde schoolbegroting.
5. Ten behoeve van de opstelling van de jaarrekening verstrekt de directeur het bestuur jaarlijks voor 1 april de benodigde gegevens.

Artikel 8

De directeur draagt zorg voor het dagelijks beheer van de huisvesting en is bevoegd om daartoe kleine reparaties uit te laten voeren, binnen het door het bestuur vast te stellen budget.

Personeel

Artikel 9

1. De directeur is verantwoordelijk voor de opstelling van het beleidsplan personeel.
2. Het beleidsplan personeel omvat in ieder geval de hoofdlijnen van het personeelsbeleid, waaronder de gang van zaken met betrekking tot:
 - a. werving en selectie;
 - b. functionerings- en beoordelingsgesprekken;
 - c. scholing;
 - d. taakbelasting en -toedeling;
 - e. doelgroepen;
 - f. arbeidsomstandigheden;
 - g. overige bij wet of arbeidsvoorwaardenregeling te bepalen onderwerpen op het gebied van personeelsbeleid.
3. De directeur stelt, ter bevordering van de deskundigheid van het personeel een nascholingsplan op.
4. De directeur stelt jaarlijks, de benodigde kwalitatieve en kwantitatieve formatie vast en legt deze neer in het formatieplan en gaat hierbij uit van het beschikbaar budget en van de door het bestuur vastgestelde begroting.

5. Naast het formatieplan legt de directeur de te verwachten formatie over een periode van vier jaar vast in het meerjarenformatiebeleidsplan.
6. De directeur is gemandateerd tot het uitoefenen van bestuursbevoegdheden, die gerekend kunnen worden tot het dagelijkse personeelsbeleid van de school.

Artikel 10

Benoeming, ontslag en het treffen van disciplinaire maatregelen zijn voorbehouden aan het bestuur.

Onderwijs

Artikel 11

1. De directeur is verantwoordelijk voor de opstelling van het beleidsplan onderwijs.
2. Het beleidsplan onderwijs omvat, naast wat ten aanzien van het schoolplan is geregeld, de wijze waarop de directeur:
 - a. de kwaliteit van het onderwijs bewaakt en bevordert;
 - b. de vernieuwing van het onderwijsaanbod stimuleert;
 - c. zorgdraagt voor een regelmatige evaluatie van het onderwijs.

Artikel 12

De directeur is bevoegd binnen de door het bestuur vastgestelde kaders tot het instellen en opheffen van (schooloverstijgende) projecten.

Artikel 13

De directeur stelt in overleg met de daartoe bevoegde geledingen het schoolplan en de schoolgids op.

Communicatie

Artikel 14

1. De directeur is verantwoordelijk voor de opstelling van het beleidsplan communicatie.
2. Het beleidsplan communicatie omvat in ieder geval:
 - a. de wijze van interne informatievoorziening;
 - b. de wijze waarop de public relations en marketing wordt gerealiseerd;
 - c. de wijze waarop ouders/verzorgers betrokken zijn bij de onderwijskundige ontwikkelingen in de school;
 - d. de wijze waarop ouders/verzorgers op de hoogte worden gesteld van de vorderingen van hun kinderen.

Artikel 15

1. De directeur behartigt in gemandateerde zaken de belangen van de school bij publiek- en privaatrechtelijke instellingen, waaronder begrepen het houden van toezicht op naleving van overeenkomsten terzake, die door het bestuur met deze instellingen zijn gesloten.
2. De directeur onderhoudt externe contacten met betrekking tot aangelegenheden die de school direct betreffen.

Leerlingenbeleid

Artikel 16

1. De directeur is binnen de door het bestuur vastgestelde kaders en met inachtneming van de wettelijke voorschriften belast met de in- en uitschrijving van leerlingen.
2. Verwijdering van een leerling vindt alleen plaats in overleg met het bestuur en nadat aan de wettelijke en zorgvuldigheidseisen is voldaan.

Overleg

Artikel 17

1. De directeur voert terzake van gemandateerde aangelegenheden die de school betreffen het overleg met (een geleding van) de medezeggenschapsraad, tenzij naar het oordeel van het bestuur zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.
2. De directeur kan niet als adviseur van de medezeggenschapsraad optreden.

Artikel 18

1. Het bestuur voert het overleg over aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel met de daarvoor in aanmerking komende personeelscentrales c.q. met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad.
2. De arbeidsvoorwaarden en eventuele wijzigingen daarin worden vastgesteld door het bestuur.

Rapportage en verantwoording

Artikel 19

De rapportage van de directeur aan het bestuur vindt plaats overeenkomstig hetgeen daarover in het strategisch beleidsplan is opgenomen. Dit bevat in ieder geval:

- a. rapportage over de uitvoering van de verschillende beleidsplannen;
- b. rapportage over de algemene gang van zaken in de school;
- c. een overzicht van inkomsten en uitgaven en de stand van zaken met betrekking tot de begrotingsbewaking

Artikel 20

1. De directeur stelt jaarlijks het concept jaarplan op en legt dit ter vaststelling voor aan het bestuur.
2. De directeur stelt jaarlijks een evaluatie op van het in het eerste lid genoemde jaarplan en legt dit ter vaststelling voor aan het bestuur.
3. Het bestuur stelt de in het eerste en tweede lid bedoelde verslagen vast.

Vernietiging en schorsing van besluiten

Artikel 21

1. Besluiten van de directeur kunnen wegens strijd met enig geldende regeling en/of wegens mogelijke schade aan de belangen van de school door het bestuur bij gemotiveerd besluit geheel of gedeeltelijk worden vernietigd.
2. Het bestuur kan een besluit van de directeur dat naar zijn oordeel voor vernietiging in aanmerking komt, na overleg met de directeur, geheel of gedeeltelijk schorsen.

Artikel 22

Het bestuur oordeelt over geschillen binnen de school, tussen de directeur enerzijds en organen, geleding of individuele personen anderzijds.

Werkingsduur

Artikel 23

1. Dit statuut heeft een werkingsduur van vier jaren. Tijdig, dat wil zeggen tenminste 3 maanden voor de expiratedatum, zal worden gezien of herziening nodig of gewenst is. Is herziening niet aan de orde, dan wordt de werkingsduur voor dezelfde periode verlengd.
2. Het bestuur kan, na overleg met de directie, ook tussentijds tot herziening overgaan.
3. Indien gedurende het overleg over een herziening de termijn van vier jaar verstrijkt, blijft het vigerende reglement van toepassing totdat het nieuwe reglement is vastgesteld.
4. Vaststelling, wijziging of intrekking van dit reglement is onderwerp van medezeggenschap overeenkomstig het bepaalde in het geldende reglement medezeggenschapsraad.

Slotbepaling

Artikel 24

Terzake van onderwerpen die in dit statuut niet zijn voorzien bij interpretatieverschillen beslist het bestuur.

Bijlage 5

Treasurystatuut

Inleiding

De Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs te Sprang-Capelle en Kaatsheuvel heeft ter dekking van mogelijke risico's reserves opgebouwd. Deze reserves zijn deels in de vorm van liquide middelen aanwezig.

In de statuten van de Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs te Sprang-Capelle en Kaatsheuvel is geen bepaling opgenomen met betrekking tot het voeren van beleid betreffende deze liquide middelen. In dit treasurystatuut wordt het treasurybeleid uiteengezet en wordt een beschrijving gegeven van de bevoegdheden in het kader van de treasuryfunctie.

Het doel van het treasurystatuut is om, in het kader van vermogensbeheer van de Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs te Sprang-Capelle en Kaatsheuvel, helder te maken volgens welke procedures besluiten tot stand komen en aan welke richtlijnen de bij beleggingen betrokken personen zich moeten houden. Het aanhouden van liquide middelen op bankrekeningen wordt gezien als een vorm van beleggen.

Het ministerie van OCenW stelt ten aanzien van beleggingen dat publiek geld wordt verstrekt ten behoeve van het primaire proces van onderwijsinstellingen, te weten het verzorgen van onderwijs en onderzoek. Dit proces mag niet in gevaar worden gebracht door het aangaan van risico's die daar niet direct betrekking op hebben, zoals het risicovol beleggen van tijdelijk overtollig publiek geld. Daarbij worden de overige liquide middelen die niet zijn afgescheiden van publieke middelen gelijk gesteld aan publieke middelen. Het ministerie heeft de kaders voor beleggen en belenen van liquide middelen vastgelegd in de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'.

Het treasurybeleid van de Vereniging voor Protestants Christelijk Basisonderwijs te Sprang-Capelle en Kaatsheuvel vindt plaats binnen de kaders van de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'.

Doelstelling

Het treasurybeleid heeft primair als doel het beheren van financiële risico's en secundair het reduceren van financieringskosten.

De algemene doelstellingen van het treasurybeleid zijn:

- a. het kunnen voldoen aan de financiële verplichtingen van de organisatie door tijdige beschikbaarheid van de benodigde liquide middelen tegen acceptabele condities
- b. het optimaliseren van het rendement op de overtollige liquide middelen
- c. het minimaliseren van de kosten van leningen
- d. het beheersen en bewaken van de risico's en kosten die aan de financiële posities en de geldstromen van de organisatie zijn verbonden

Uitwerking doelstellingen

- a. Het kunnen voldoen aan de financiële verplichtingen van de organisatie door tijdige beschikbaarheid van de benodigde liquide middelen tegen acceptabele condities.

De financiële positie van de organisatie fluctueert binnen de maand door de ontvangst van de rijksbijdrage rond de 18^e van de maand en de betaling van de salarissen en premies rond de 25^e en 30^e van de maand. Na de betaling van de salarissen en de premies dient de organisatie voldoende liquide middelen tot haar beschikking te hebben voor het betalen van de inkoopfacturen e.d.

De organisatie zal per eerste van de maand een bedrag ter hoogte van minimaal 30% van de maandelijkse rijksbijdrage op haar rekening-courant beschikbaar hebben. Daarnaast zal de organisatie minimaal 100% van de maandelijkse rijksbijdrage als vrij opneembaar tegoed op een spaarrekening beschikbaar hebben.

b. Het optimaliseren van het rendement op de overtollige liquide middelen.

Voor het bepalen van de verwachte omvang van de liquide middelen wordt een liquiditeitsprognose voor vijf jaar opgesteld. Op basis van deze prognose en het gestelde bij punt 1 kan de omvang van de tijdelijk overtollige liquide middelen worden bepaald. Deze liquide middelen worden risicomijdend belegd. Hetgeen inhoudt dat het behoud van de hoofdsom door de financiële instelling is gegarandeerd. Het beleggen van de liquide middelen kan worden gedaan bij financiële ondernemingen, als bedoeld in de Wet op financieel toezicht, en die:

- gevestigd zijn in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte
- minstens een single A-rating hebben, afgegeven door tenminste twee van de drie ratingbureaus Moody's, Standard and Poor's en Fitch.

Onder beleggingen wordt verstaan uitzettingen van middelen die tijdelijk niet benodigd zijn om aan de lopende verplichtingen te voldoen. Hieronder vallen alle vormen van spaartegoeden, deposito's en obligaties.

De beleggingen dienen een einddatum te hebben¹. De hoofdsom van de belegging is te allen tijde gegarandeerd. De vereniging zal alleen beleggen in spaarrekeningen bij financiële ondernemingen die voldoen aan hierboven geformuleerde criteria. Derhalve zal niet worden belegd in staatsobligaties, in achtergestelde spaarrekeningen en achtergestelde deposito's. Er wordt eveneens niet belegd in aandelen of vergelijkbare producten. Er worden geen leningen verstrekt. Er wordt geen gebruik gemaakt van financiële derivaten.

c. Het minimaliseren van de kosten van leningen.

De organisatie heeft als doel om geen langlopend vreemd vermogen aan te trekken. Vreemd vermogen wordt alleen aangetrokken als de omvang van de liquide middelen tijdelijk onvoldoende is om aan de verplichtingen te voldoen. Er wordt geen vreemd vermogen aangetrokken om rentevoordeel te behalen. Indien vreemd vermogen wordt aangetrokken, wordt bij minimaal twee marktpartijen een offerte gevraagd.

d. Het beheersen en bewaken van de risico's en kosten die aan de financiële posities en de geldstromen van de organisatie zijn verbonden

De risico's die zijn verbonden aan de financiële posities zijn het debiteurenrisico, het renterisico en het interne liquiditeitsrisico. De kosten aan de financiële posities zijn de kosten die de financiële instellingen in rekening brengen. Het debiteurenrisico is de kans dat de belegde of beleende middelen niet worden terugontvangen van de financiële instellingen. Dit risico wordt beperkt door de liquide middelen alleen onder te brengen bij de bij punt b genoemde instellingen.

Het renterisico bestaat uit het risico niet tijdig te kunnen inspelen op aanpassingen van het renteniveau. Dit risico bestaat met name bij langlopend vastgezette middelen waarbij niet kan worden ingespeeld op eventuele rentestijgingen.

Het interne liquiditeitsrisico bestaat uit het risico dat teveel middelen zijn vastgezet waardoor de organisatie niet kan voldoen aan de kortlopende verplichtingen. Dit risico wordt ondervangen door hetgeen beschreven is bij punt a.

De doelstelling is om de kosten die de financiële instellingen in rekening brengen zo laag mogelijk te houden. Hiervoor dient de financiële logistiek optimaal ingericht te zijn. Bij de aanschaf van een dienst of product dient vooraf duidelijk te zijn hoe hoog de kosten zijn.

Interne organisatie van de treasuryfunctie

Het treasurystatuut wordt vastgesteld door het bestuur na goedkeuring van het toezichthoudend deel van het bestuur. Het statuut wordt uiterlijk na vijf jaar geëvalueerd en eventueel bijgesteld. De evaluatie en het eventuele besluit tot aanpassing vindt plaats in een bestuursvergadering. Het statuut kan tussentijds worden gewijzigd door het bestuur.

¹ Vrij opneembare spaartegoeden hebben geen einddatum. Aangezien de middelen vrij opneembaar zijn, wordt de einddatum gelijkgesteld aan het heden.

Het treasurybeleid zal worden uitgevoerd door de penningmeester. Ieder half jaar wordt verslag gedaan van het uitgevoerde treasurybeleid. In de jaarrekening wordt conform de richtlijnen een treasuryverslag opgenomen. De penningmeester is alleen samen met een tweede bestuurslid, bevoegd om in het kader van het treasurybeleid overeenkomsten te sluiten of ongedaan te maken.

Op basis van de algemene en specifieke doelstellingen van het treasurystatuut stelt de penningmeester een treasuryplan op. Hierin worden concrete acties ten aanzien van treasury benoemd. Financiële instrumenten waarvoor geen expliciete toestemming is verkregen via het treasurystatuut zijn uitgesloten.

Het treasuryplan maakt onderdeel uit van de begrotingscyclus en wordt gelijktijdig met de begroting aan het bestuur aangeboden.

Indien het bestuur van mening is dat door omstandigheden het beleggingsbeleid moet worden bijgesteld, dan dient dit vooraf ter goedkeuring aan het toezichthoudend deel van het bestuur te worden voorgelegd. Slechts na verkregen instemming van het toezichthoudend deel van het bestuur mag het gewijzigde beleggingsbeleid worden uitgevoerd.

