



Alle ruimte om te groeien

Bestuursverslag De Rank 2023, incl. verslag toezichthouders

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. De schoolorganisatie	5
1.1 Profiel	6
1.2 Organisatie	10
2. Verantwoording van het beleid	16
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	17
2.2 Personeel & Professionalisering	25
2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken	29
2.4 Financieel beleid	29
2.5 Continuïteitsparagraaf	31
3. Financieel beleid	35
Verslag intern toezicht	45
Bijlage	49

Voorwoord

Terugzien op 2023.....

Corona was voorbij; het eerste jaar na een reeks van 3 waarin het woord verdwenen leek uit het woordenboek. We konden ons niet meer voorstellen dat het er ooit was; stille lokalen, mondkapjes, looproutes en leren op afstand. Gelukkig maar, we keken weer vooruit.

Het leren en onderwijzen ging verder. We waren overtuigd van de zin van goede instructie voor alle kinderen; van groep 1 t/m 8, van hoogbegaafde tot praktisch ingestelde leerlingen. Daarom kreeg expliciete directie instructie (EDI) veel aandacht; vooral bij het rekenonderwijs, want we maakten ons zorgen over de dalende resultaten. Er kwam zelfs een kwaliteitskaart, die zorgvuldig werd geformuleerd en nog steeds wordt bijgesteld. Nieuwe collega's volgden scholing, zodat de doorgaande lijn van instructie zichtbaar was door de hele school

We schreven geschiedenis, want aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek schoven we ineen tot wereldoriëntatie. We koppelden het aan de 21st century skills en de middagen veranderden langzaam in het nieuwe leren waarbij kinderen samenwerken, diverse bronnen raadplegen, onderzoeken, presentaties voorbereiden en verslagen schrijven. Dit proces bleek moeilijker dan gedacht, maar we zijn enthousiast en we gaan verder hiermee.

Er kwam een nieuw schoolplan waarin voor dezelfde missie nieuwe woorden werden gezocht. Dat deden we vooral samen met MR en toezichthouders. In hetzelfde plan werden de toekomstperspectieven tot en met 2027 geschetst. We zijn vooral gemotiveerd om er echt werk van te maken; dat kinderen goed kunnen rekenen, genieten van lezen en zich ontwikkelen tot volwaardige burgers. De basisvaardigheden staan daarom centraal want we bemerken dat die nodig zijn om kinderen toe te rusten voor de maatschappij van de toekomst. Om het niet te vergeten werd een mooi publicatiebord in de teamkamer van de school gehangen.

Een nieuw strategisch beleidsplan ging hand in hand met het schoolplan. Zinvolle discussies met bestuur en toezicht over het leren en onderwijzen, het personeel dat het moet uitvoeren in een rijke en gezonde leeromgeving. Zingeving vanuit Bijbels perspectief dat uitmondt in actief burgerschap. Zo zien wij onze kinderen graag ontwikkelen.

Over burgerschap gesproken. Dat sierde regelmatig de agenda; niet vanwege de verplichting, maar vanuit de overtuiging dat we onze naaste dienen en dat we samen maatschappij zijn. Dat proberen wij de kinderen mee te geven op hun levensweg. Op school geven we dat praktisch handen en voeten. De kinderen werkten in de Samen-tuin, organiseerden activiteiten in het zorgcentrum, renden hun rondjes in de sponsorloop en participeerden in de leerlingenraad. Ze luisterden aandachtig naar het verhaal van de voedselbank en brachten geld mee voor de adoptiekinderen van de school.

Passend onderwijs vinden we van belang voor ieder kind. Daarom kreeg het veel aandacht in de school door het voortdurend op de agenda te plaatsen; niet alleen in de teamvergadering, maar ook bij de toezichthouders. De bijeenkomsten van het Samenwerkingsverband (SWV) werden trouw bezocht door zowel bestuur, directie als LB'ers. Onderwijs op maat is van belang voor ieder kind. Bijzonder op De Rank is dan het werken in de praktijkgroep waarin kinderen op een heel andere wijze leren. We vertellen graag mooie voorbeelden. Maar ook de plusgroep maakt passend onderwijs direct zichtbaar. Een nieuw Schoolondersteunings-profiel (SOP) zag het levenslicht. Door nauwgezet te formuleren welk type leerling we kunnen begeleiden in de school krijg je zicht op de expertise in de school

Het personeelstekort was actueel. Vooral de vervanging van zieke leerkrachten was een zorg. Met veel kunst en vliegwerk is het gelukt om de bezetting rond te krijgen. Er werd geen klas naar

huis gestuurd. Later in het jaar werden nieuwe collega's benoemd en kwam er meer ruimte in de formatie. Het jaar eindigde zelfs met een surplus aan personeel.

Samen werkten we verder aan de professionele cultuur. Er waren veel vormen van overleg zichtbaar. Alle leraren lazen het handboek 'Handelingsgericht werken' van Noëlle Pameijer en gingen hierover met elkaar in gesprek. De rekenspecialist kwam in de klas en gaf feedback, enkele collega's oefenden collegiale consultatie en er was gezamenlijke scholing. De directieleden werden gecoacht in het verder professionaliseren van de organisatie.

Financieel was de school gezond. Het budget en de reserves groeiden verder en het boekjaar eindigde zelfs met een bovenmatig vermogen. Dat was niet de bedoeling en op advies van de toezichthouders werd nog extra geïnvesteerd in onderwijs door het werven van personeel. De komende jaren staat de teller op verlies, zodat het eigen vermogen zal slinken tot een aanvaardbaar niveau.

Het overleg met de andere pc-scholen in de regio werd verdiept. Als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt werden de besturen gedwongen om hierin samen te werken. Letterlijk werd van de nood een deugd gemaakt. Niet alleen op bestuursniveau werd overleg gevoerd, maar ook op directieniveau. Het was ook mogelijk om gebruik te maken van elkaars scholingsaanbod.

Het gebouw met alle ruimtes, kleuren en licht voldeed nog prima. Soms was er een hapering van frisse lucht waardoor de luchtkwaliteit te wensen overliet, soms was het heet vanwege gebrek aan koeling, maar in de begroting werd een stelpost opgenomen om de luchtkwaliteit tijdens warmte te verbeteren, te beginnen met een proef.

Omdat het oude Meerjarenonderhoudsplan niet meer voldeed verdween het in de prullenbak en werd een nieuw (online) MOP geconstrueerd.

Het jaarverslag in vogelvlucht. Omzien naar 2023 waarin bezielde mensen werkten in een school. Een gemeenschap waarin kinderen leren en worden gevormd tot burgers van de toekomst. Mooi dat het met een open Bijbel kan. De Rank is een plaats waar kinderen iedere dag horen over de rijke beloften van God. We zijn dankbaar dat we met die gedachte kunnen terugzien op 2023.

We nodigen u uit om het verslag te lezen en met ons in dialoog te gaan. Toon uw betrokkenheid en stel vragen, denk mee en verbeter samen met ons de school.

Jacob Uijl,
Directeur bestuurder



1. De schoolorganisatie



1.1 PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

Kernactiviteiten

De kernactiviteiten van het bestuur zijn:

- Zorgdragen voor goed onderwijs overeenkomstig de wettelijke eisen met een actueel en passend curriculum.
- 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 ketenpartners, ouders en inspectie.

Deze kernactiviteiten worden gerealiseerd door onderwijs te verzorgen, vergaderingen en besprekingen te organiseren met een vast rooster en een agenda samen te stellen waarin genoemde punten structureel voorkomen. De directeur-bestuurder bereidt de agenda samen met de voorzitter voor. In het managementstatuut staat vermeld welke taken en verantwoordelijkheden iedereen heeft.

In het afgelopen kalenderjaar is het bestuur gemiddeld om de 2 maanden bijeen geweest voor een vergadering. Van elke vergadering werd een verslag gemaakt gekoppeld aan actiepunten.

Missie

De missie van de school werd in 2023 opnieuw geformuleerd: Christelijk onderwijs waarin het welzijn van ieder kind sprankelt en het talent ruimte krijgt om te groeien.

Visie

De visie van de school werd in 2023 gezamenlijk vastgesteld en is verdeeld in 4 dimensies.

a. Christelijke dimensie

De christelijke identiteit is leidend; een voorwaarde voor ons onderwijs en zichtbaar in het handelen. In het identiteitsprofiel van de school wordt beschreven wat onder de invulling van christelijk onderwijs wordt verstaan. Aan de hand van specifieke indicatoren kan worden getoetst of de school uitdraagt waarvoor ze staat. We onderwijzen over het christelijk geloof met respect voor andere overtuigingen. De school voert een open toelatingsbeleid, mits de ouders zich conformeren aan de christelijke identiteit.

b. Onderwijskundige dimensie

* Uniciteit van het kind: Vanuit de christelijke identiteit wordt recht gedaan aan de uniciteit van elk kind. Dat betekent dat we onderwijs bieden op meerdere niveaus. Elk kind krijgt zoveel mogelijk de extra aandacht die het nodig heeft. Dit geldt ook voor meer- en hoogbegaafde kinderen.

* Onderwijsconcept: De Rank biedt onderwijs aan in het leerstofjaarklassen-systeem, waarbij gewerkt wordt in 3 niveaus. Op een enkel domein wordt groepsdoorbrekend gewerkt. Er is een plusgroep en een praktijkgroep. Van groep 1 t/m 8 is Engels toegevoegd aan het onderwijscurriculum.

* Hoge onderwijskwaliteit: De school streeft naar een hoge kwaliteit van het onderwijs. Het ambitieniveau t.a.v. de opbrengsten is hoog.

* Opbrengstgericht werken: Nederland is een kenniseconomie. Opbrengsten zijn daarom belangrijk. Om het ambitieniveau van hogere prestaties te bereiken zet de school in op opbrengstgericht werken. De leerkrachtvaardigheden t.a.v. opbrengstgericht werken worden bevorderd. De basisvaardigheden lezen, taal en rekenen krijgen de nadruk. Achterstanden worden zo snel mogelijk weggewerkt. Er zijn doorgaande leerlijnen in de school. De school

beschikt over instrumenten die de opbrengsten in kaart brengen en die het mogelijk maken om de kwaliteit te bevorderen.

* Passend onderwijs: Elk kind is een uniek schepsel van God. Vanuit deze gedachte heeft het bestuur een zorgplicht voor alle kinderen van 4 – 12 jaar. De kinderen krijgen zoveel mogelijk onderwijs en zorg die ze nodig hebben in hun directe woonomgeving. Dit is ook een uitgangspunt van het Samenwerkingsverband Langstraat-Heusden-Altene waarvan het bestuur deel uitmaakt: zoveel mogelijk thuisnabij onderwijs, passend bij elk kind. De school heeft de mogelijkheden en ontwikkelingen t.a.v. onderwijs en leerlingenzorg vastgelegd in een schoolontwikkelingsprofiel (SOP), dat tweejaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld.

* Zelfstandigheid en coöperatief leren: Nederland heeft een kenniseconomie, maar is ook een dienstverlenend land. De kinderen moeten op deze maatschappij voorbereid worden. Het zelfstandig leren werken is hierbij van belang, maar ook het kunnen samenwerken. Elementen van coöperatief leren zijn opgenomen in de methodieken van de school. * Burgerschap: Het dienstbaar zijn aan de ander, het openstaan voor maatschappelijke ontwikkelingen en hierin participeren is een Bijbelse waarde die we doorgeven aan de kinderen. Om deze reden is burgerschap een belangrijk element in ons onderwijsconcept.

* Sociale vaardigheden: De ontwikkeling van een positief kritische sociale houding wordt gestimuleerd, zodat de leerlingen met vertrouwen de weg van de samenleving kunnen vervolgen. De school heeft inzicht in de sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen en beschikt over een instrument om dit inzichtelijk te maken.

* Moderne onderwijs- en leermiddelen: De school werkt met moderne onderwijs- en leermiddelen en zorgt voor een uitdagende speel- en leeromgeving.

* Internationalisering: Het onderwijs internationaliseert steeds mee. Daarom besteden we meer aandacht aan vreemde talen en wordt er dagelijks Engels gegeven in alle groepen.

* Professionele organisatie: De school wil een professionele organisatie zijn. Er is een missie en visie opgesteld. Vanuit hetzelfde gedachtengoed wordt gewerkt aan gemeenschappelijke doelen, die worden geëvalueerd en bijgesteld. De school is een lerende organisatie en op de werkvloer heerst een professionele cultuur. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het functioneren van de organisatie.

* Hoge kwaliteit medewerkers: De medewerkers zijn zoveel mogelijk geschoold en de school stimuleert permanente ontwikkeling. Van de medewerkers wordt dit ook verwacht. Door het opdoen van nieuwe kennis en het delen ervan is er ontwikkeling en groei.

c. Pedagogische dimensie

* Kind en veiligheid, geborgenheid: De Rank draagt er zorg voor dat christelijk onderwijs wordt gegeven in een veilige fysieke en sociale leeromgeving. Het welbevinden is belangrijk voor iedereen die op de school werkzaam is of op andere wijze betrokken is. * Veiligheid: Het onderwijs op de school draagt bij aan veiligheid en zekerheid in de directe maatschappelijke omgeving. * Pedagogisch klimaat: Op De Rank wordt een goed pedagogisch klimaat vormgegeven waardoor het welbevinden van de kinderen wordt bevorderd. * Waardering: Iedereen op de school mag zich gewaardeerd weten. Iedereen doet er toe! * Zelfbeeld: Er wordt zorg gedragen voor het positieve zelfbeeld van de kinderen en iedereen die bij de school betrokken is.

d. Maatschappelijke dimensie

* Burgerschap: Zie onderwijskundige dimensie. Het is van belang om in de school invulling te geven aan de maatschappelijk opdracht. In de lessen is er aandacht voor maatschappelijke ontwikkelingen. Ook speelt aandacht voor normen en waarden hierin een belangrijke rol.

* Verantwoording aan de maatschappij: De school legt verantwoording af aan de ouders en andere belanghebbenden (stakeholders).

* Betrokkenheid ouders: Naast de vanzelfsprekende betrokkenheid van ouders bij de ontwikkeling van hun kind, worden ouders ook uitgenodigd actief bij te dragen aan het functioneren van de school door vrijwilligerswerk en deelname aan de medezeggenschapsraad.

* Samenwerking met andere scholen: De school vindt het belangrijk om samen te werken met andere scholen t.a.v. kennisdeling, passend onderwijs en schoolontwikkeling.

Kernwaarden

De kernwaarden zijn de belangrijkste waarden binnen onze organisatie. Het zijn de grondbeginselen van hoe we De Rank willen profileren. De kernwaarden hebben een nauwe relatie met de missie en visie. De Rank heeft de volgende kernwaarden geformuleerd:

Betrokken

Duidelijk

Betrouwbaar

Wat bedoelen we met onze kernwaarden?

We zijn betrokken De medewerkers van De Rank zijn betrokken op elkaar en op de kinderen. Het welbevinden van de kinderen wordt hierdoor verhoogd en het werkplezier in de school (met de collega's) wordt versterkt. Beide aspecten zorgen voor een rijke leeromgeving hetgeen de kwaliteit gunstig beïnvloedt.

We zijn duidelijk Onze school wordt gekenmerkt door orde, rust en regelmaat. Er worden heldere afspraken gemaakt omtrent gewenst gedrag en resultaten.

We zijn betrouwbaar 'We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen'. Dat is duidelijk, maar ook betrouwbaar. We proberen dit uit te dragen naar de kinderen, naar elkaar en de ouders. Het heeft ook te maken met het leven volgens Bijbelse normen en waarden. Daarin is betrouwbaar zijn een belangrijke pijler. Indien het misgaat op dit gebied is het van belang om dat eerlijk te bekennen.



Strategisch beleidsplan

De belangrijkste speerpunten uit het strategisch beleid zijn:

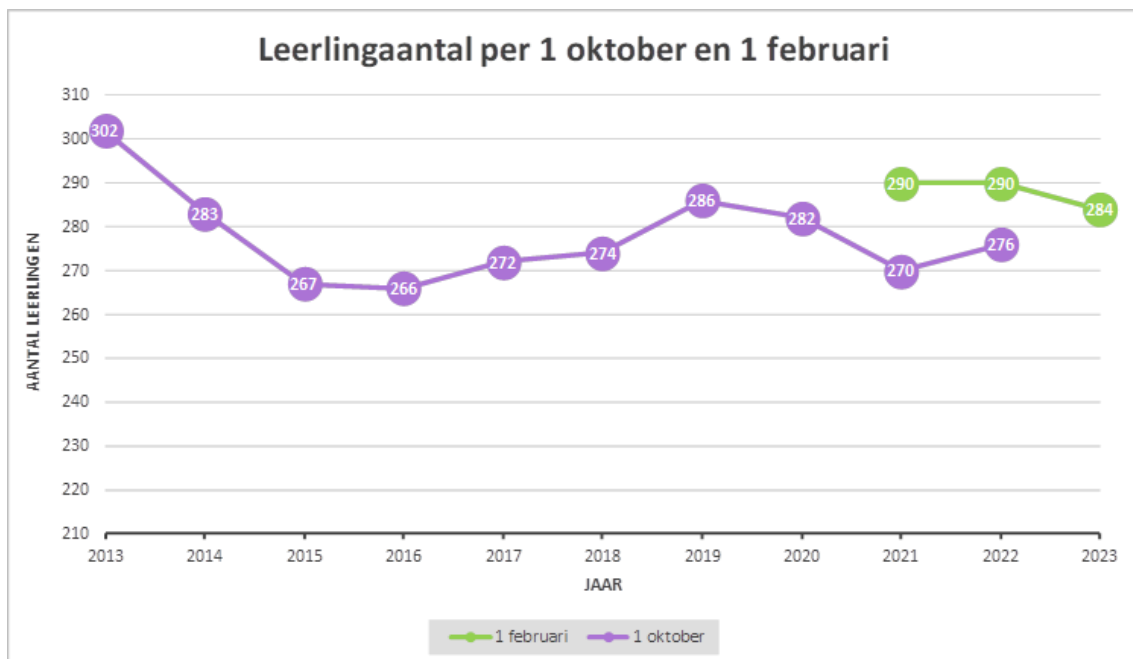
- Kwalitatief goed onderwijs met (boven)gemiddelde opbrengsten
- Passend onderwijs voor alle leerlingen
- Het voeren van een professioneel kwaliteitsbeleid
- De medewerkers werken gemotiveerd aan de christelijke identiteit
- Kwalitatief goed personeel met permanente educatie

- Een gezonde financiële instelling
- Goede huisvesting die voldoet aan alle eisen
- Het ontwikkelen van een visie gericht op de maatschappelijke opdracht van de school
- Samenwerking met andere scholen op het gebied van (passend) onderwijs en personeel.

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.

Het grootste deel van de kinderen komt uit de directe omgeving van de school. Ouders kiezen voor nabijheid van onderwijs of vanwege de protestants christelijke identiteit van de school.



1.2 ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: Vereniging voor pc basisonderwijs te Sprang-Capelle en Kaatsheuvel

Bestuursnummer: 84827 Brinnr 04FF

KvK-nummer:

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

Telefoonnummer: 0416-273311

E-mail: administratie@cbderank.nl

Website: www.cbderank.nl

Bestuur-Raad van Beheer

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies
M. Boogaarts	Voorzitter- toezichthouder	Lid kerkenraad PKN Sprang	Algemeen
vacature	Secretaris uitvoerend bestuur		
A. van Beek	Penningmeester – uitvoerend bestuur		Financiën
J. Uijl	Directeur-bestuurder uitvoerend bestuur	Voorzitter PoVo Langstraat	
C. Dorrestijn	toezichthouder		Algemeen/Juridisch
A. voor de Poorte	toezichthouder		Onderwijs
A. Tabbers	toezichthouder	Lid kerkenraad HHK Loon op Zand	HR/personeel
D. Vos-Kant	toezichthouder		Financiën

Scholen

De school is een éénpitter; christelijke basisschool De Rank, Willem de Zwijgerstraat 29, 5161 HB Sprang-Capelle, www.cbderank.nl

Organisatiestructuur

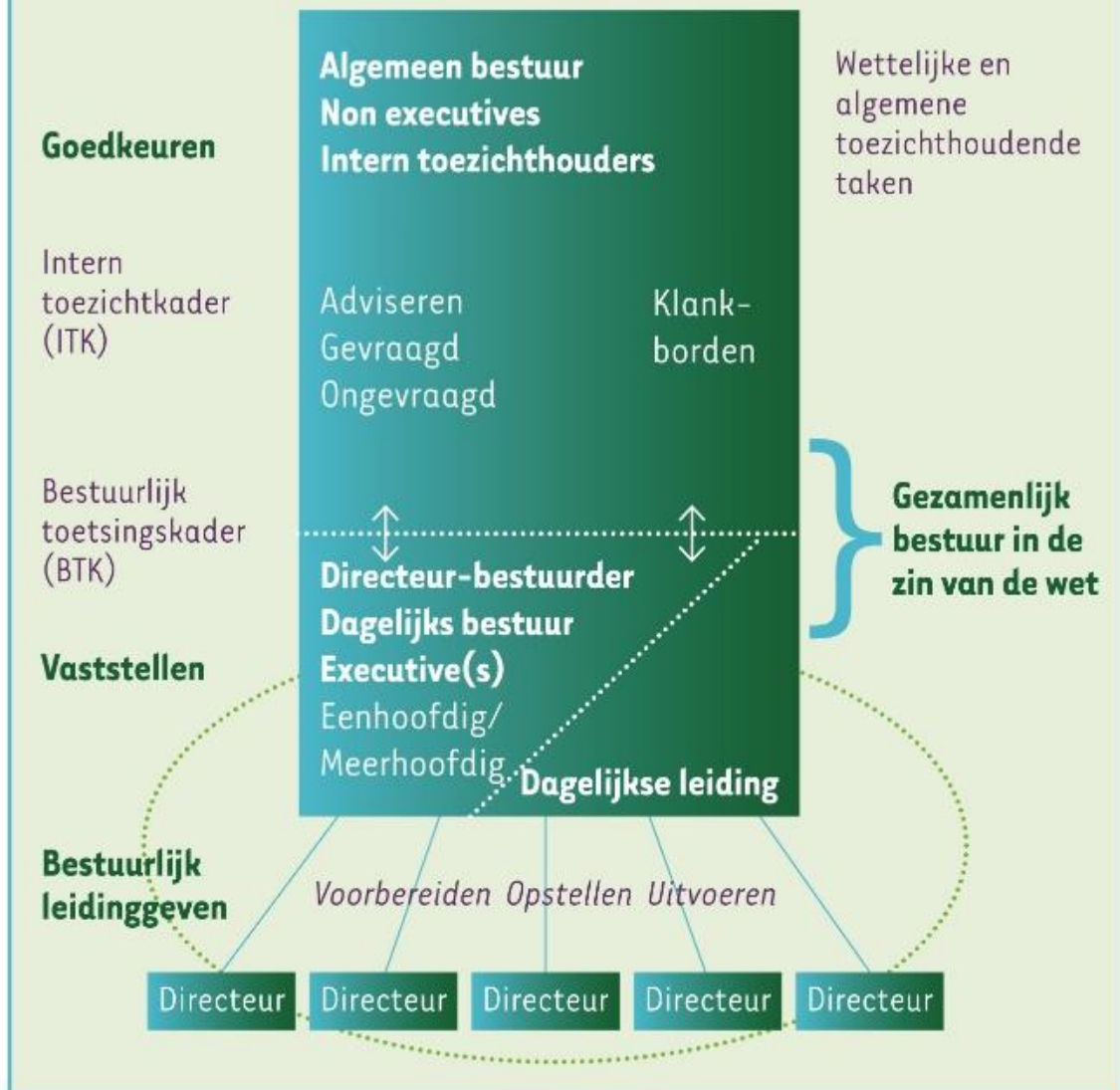
Het bestuur werkt sinds 2020 met een zogenaamd Raad van Beheermodel. In onderstaande schema's is dit inzichtelijk uitgewerkt:

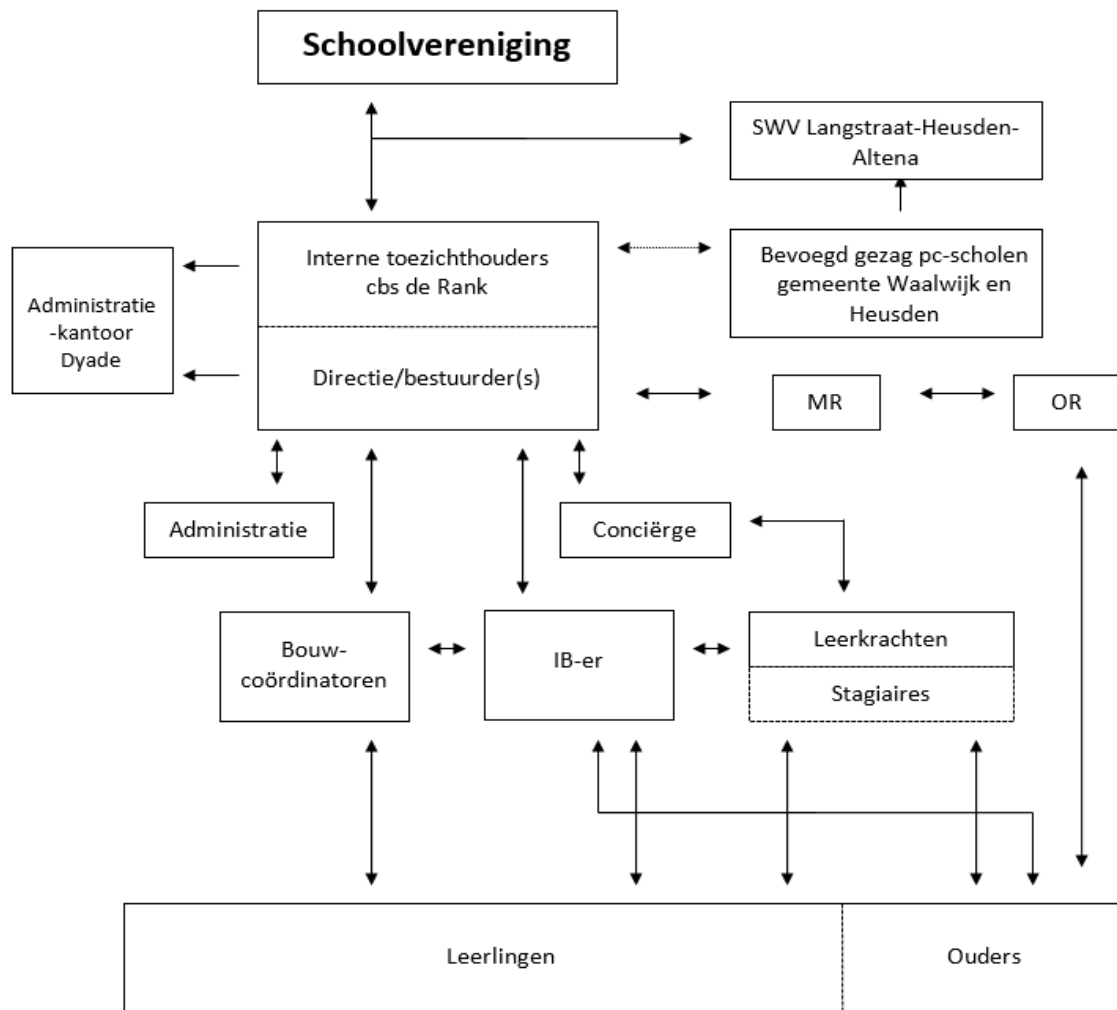


Raad van beheermodel

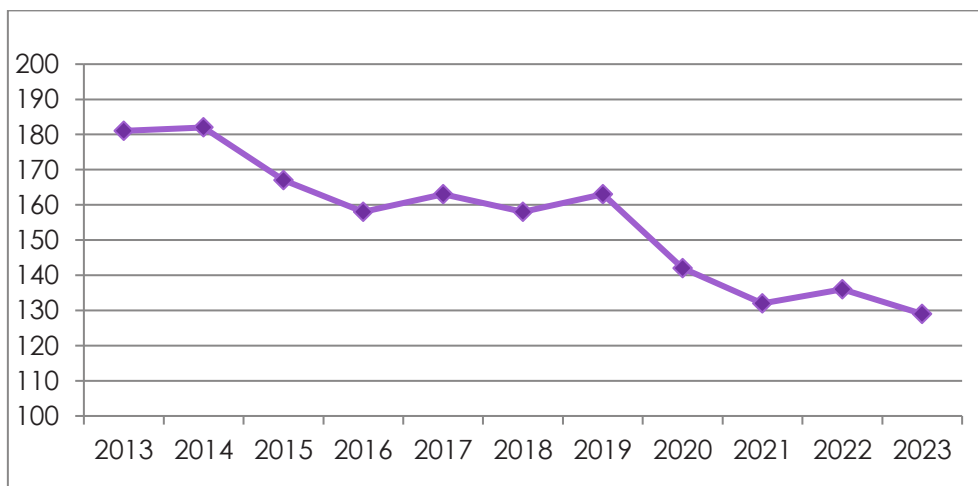
Vraag: Hoe creëer ik voldoende afstand

One-Tier | Eenlaags | Angelsaksisch (monistisch) model





De schoolvereniging vergadert 1 keer per jaar; uitgezonderd bijzondere omstandigheden waarvoor volgens de statuten de vergadering bijeengeroepen dient te worden. Dit was in 2022 niet nodig (zie bijlage toezichthouders). Het ledenaantal van de schoolvereniging toont een dalende trend.



De Raad van Beheer vergadert volgens een vast rooster, ongeveer 1 keer per 6 – 8 weken. De toezichthouders vergaderen eerst zonder de uitvoerende bestuurders waarna deze later aansluiten.

De Medezeggenschapsraad vergadert volgens een vast rooster, ongeveer 1 keer per 6 – 8 weken. Namens het bestuur is in de meeste gevallen de directeur-bestuurder gedeeltelijk aanwezig om enkele agendapunten toe te lichten.

De directeur-bestuurder verzorgt een bestuursrapportage voor de toezichthouders en één voor de Medezeggenschapsraad. De MR geeft een schriftelijke terugkoppeling, de toezichthouders leggen de afspraken vast in de notulen omdat het bestuur aanwezig is op de vergadering. Jaarlijks vindt een startvergadering plaats met alle geledingen, de toezichthouders vergaderen gezamenlijk met de Medezeggenschapsraad minstens 2 keer per jaar, incl. de startvergadering. De toezichthouders plannen een visitatie, 1 keer per jaar. Dit jaar vond het plaats op 5 april. De directeur-bestuurder en de penningmeester zijn de contactpersonen voor het administratiekantoor. In sommige gevallen is dit gedelegeerd aan de administratief ondersteuner.

De medezeggenschap

De school is een éénpitter en heeft een medezeggenschapsraad bestaande uit 4 ouders en 4 personeelsleden.

Voor meer informatie: zie 'Organisatiestructuur' en jaarverslag Medezeggenschapsraad

Horizontale dialoog en 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 beoordelingsgesprekken, vergaderingenontmoetingsavonden, 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 (intakegesprek en evaluatie) Overleg Brabants Verkeersveiligheidslabel (BVL – 2 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

	Structureel overleg met pc-scholen uit de regio: Willem van Oranje onderwijsgroep, Stichting 'De Stroming', schoolvereniging De Brug, Waspik en De Morgenster, Sleeuwijk.
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/
Jeugdgezondheidszorg	Regelmatig met schoolverpleegkundige/jeugdarts. Deelname aan het 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.

Hyperlink: [samenwerkingsverbandenopdekaart.nl](https://www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl) (deze regel verwijderen als je de hyperlink alleen voor eigen referentie gebruikt)

Klachtenbehandeling

Het bestuur heeft het afgelopen jaar één schriftelijke klacht ontvangen. Deze is volgens het protocol afgehandeld. Klachten worden serieus genomen en niet alleen gezien als kritiek. Ze kunnen dienen als feedback op het handelen van betrokkenen.

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: [Schoolgids \(scholenopdekaart.nl\)](https://www.scholenopdekaart.nl)

Juridische structuur

De juridische structuur is een vereniging. Het aantal leden bedroeg per 31 december 2023: 135

Governance

Na de implementatie in 2020 is het systeem van bestuur en toezicht steeds verder verbeterd. Inmiddels zijn routines ontstaan, zoals een gezamenlijke vergadering met alle gremia aan het begin van het schooljaar, terugkoppeling met het uitvoerend bestuur, gesprekken met de MR en een visitatie op school. De vergaderingen werden voor een deel georganiseerd zonder het uitvoerend bestuur. Per agendapunt werd de bevoegdheid van de toezichthouders steeds gewogen. Het uitvoerend bestuur zorgde voor een bestuursrapportage waardoor de toezichthouders zich goed konden voorbereiden. Het jaarplan was leidend in de agendavoering.

Funciescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur is een organisatie voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en toezicht te scheiden. Het bestuur van de Rank heeft gekozen voor het Raad van Beheer-model, functionele scheiding (one-tier). In de 'Organisatiestructuur' en 'Governance' wordt dit nader omschreven.

Code Goed Bestuur

Het bestuur handhaaft de Code Goed Bestuur in de organisatie. Deze wordt minimaal 1 keer per jaar op de agenda geplaatst ter bespreking.



2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs en kwaliteit, personeel en professionalisering, huisvesting en facilitaire zaken en financieel beleid. Er is altijd een link met de doelen uit het strategisch beleidsplan.



2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

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 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 kunnen rekenen, lezen, schrijven en taalvaardig zijn. De cognitieve vakken krijgen daarom de meeste aandacht in ons onderwijs. Sinds kort hoort daar burgerschap bij, dat als vak separaat wordt aangeboden, maar opvallend met andere vakken is verweven. Uiteraard is er ook aandacht voor het sociaal emotioneel leren, zaakvakken onderwijs 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. In één groep is in 2023 daarvan voor een deel afgeweken vanwege een vacature die niet vervuld kon worden.

Afstemming op leerbehoefte is nodig. Het bestuur streeft naar 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
- kennisoverdracht en het leren van vaardigheden
- variatie in spel- en werkvormen
- degelijke instructie (Expliciete Directe Instructie-model)
- 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 bieden
- 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 (EDI-model).
- 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 katern passend onderwijs 2023. Tijdens de functioneringsgesprekken en de klassenbezoeken door de directie en de IB'ers worden deelaspecten (bijv. de instructievaardigheden) getoetst en besproken.

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. Er is structureel overleg met de IB'ers.

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. Dit laatste aspect heeft in 2023 regelmatig op de agenda gestaan. Het bestuur heeft een beleidsdocument vastgesteld waarin veel dwarsverbanden met andere vakken zijn aangegeven. De focus ligt vooral op het dienen van elkaar, actief meedenken, actieve maatschappelijke betrokkenheid 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 samen-tuin Vrijhoeve, activiteiten in het zorgcentrum, hulpacties, zoals voor de voedselbank.

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.

Het bestuur houdt zicht op kwaliteit middels de volgende instrumenten: klassenbezoeken, een analyse van de onderwijsresultaten, ouder- en lerarenonderzoeken, functionerings- en beoordelingsgesprekken, audits (door externen) en visitatie door de toezichthouders.

Uit bovengenoemde instrumenten worden verbeterpunten geformuleerd. Deze worden in het jaarplan opgenomen en daarna geëvalueerd. In geval de verbeterpunten effectief zijn gebleken worden deze geborgd in het onderwijscurriculum.

De directeur-bestuurder legt verantwoording af (middels een document zoals de opbrengstenkatern) in de vergaderingen van de toezichthouders en in het jaarlijks functioneringsgesprek. De leraren leggen verantwoording af in het groepsgebesprek met de IB'er of in het functioneringsgesprek met de directie.

Doelen en resultaten

In 2023 werden de volgende doelen gesteld:

- Het uitbreiden van het groepsdoorbrekend onderwijs: **Doel niet behaald**. In onderling overleg werd besloten om dit experiment te stoppen. De belangrijkste reden hiervoor was het verliezen van het zicht op de ontwikkeling van het kind door de eigen leerkracht in geval het betreffende kind op een andere plaats rekt bijv. Een andere reden is de aanwezigheid van externen in de school die kinderen uit de groep halen voor extra begeleiding.
- Het bepalen van een nieuwe methodiek voor Schrijven en andere afspraken voor de praktijk. **Proces loopt nog**. De methode KLINKERS werd gekozen. Duidelijke afspraken voor het schrijfonderwijs werden nog niet gemaakt. De leerkring komt met nieuwe voorstellen en dit proces wordt afgerond voor de zomervakantie van 2024.
- Een doorgaande lijn van groep 2 naar groep 3: **Proces loopt nog**. Er zijn diverse afspraken gemaakt, zowel inhoudelijk als organisatorisch, maar er kan nog meer.
- Het implementeren van Kindbegrip: **Doel behaald**. Na een scholing en implementatie heeft de school vanaf januari 2023 gewerkt met Kindbegrip.
- Er werd een visie op het gebruik van ICT geformuleerd en dit werd in een document vastgelegd én het ICT-gebruik werd verder uitgebreid. **Doel behaald**. Met hulp van externe expertise (EDUX) werd in de leerkring een visie geformuleerd. Dit werd in een document vastgelegd.
- Het bepalen van een nieuwe methode voor voortgezet technisch en begrijpend lezen: **Doel niet behaald**. Het gehele proces werd breder getrokken op het gehele domein 'Taal en lezen', mede vanwege de leesbevordering bij kinderen, de nieuwe kerndoelen en het thematisch werken bij de zaakvakken waarvoor rijke teksten nodig zijn. In de loop van 2024 zal dit worden bepaald.
- Het bepalen van een nieuwe methode voor wereldoriëntatie en het formuleren van een visie hierop met het oog op verdere integratie van begrijpend lezen, burgerschap, mediawijsheid en kunstzinnige vorming. **Proces loopt nog**. Met ondersteuning van EDUX heeft de leerkring een keuze gemaakt voor een methode voor wereldoriëntatie. Inmiddels is de methode BLINK aangeschaft en loopt het implementatietraject.

Overige ontwikkelingen

Er zijn het afgelopen jaar geen ontwikkelingen geweest met een aanzienlijke impact op onderwijs en kwaliteit.

De school heeft de ontvangen subsidie 'Impuls en innovatie Bewegingsonderwijs' ingezet om de verplichte 90 minuten bewegingsonderwijs te realiseren, bewegingsonderwijs zoveel mogelijk op 2 momenten in de week aan te bieden en een duidelijke leerlijn door de gehele school te waarborgen. De lessen werden verzorgd door een gekwalificeerd sportdocent van Beweegburo Tilburg. Vanwege de beschikbaarheid van de sporthal door de gemeente worden de uren bewegingsonderwijs voor de groepen 7 en 8 niet gesplitst.

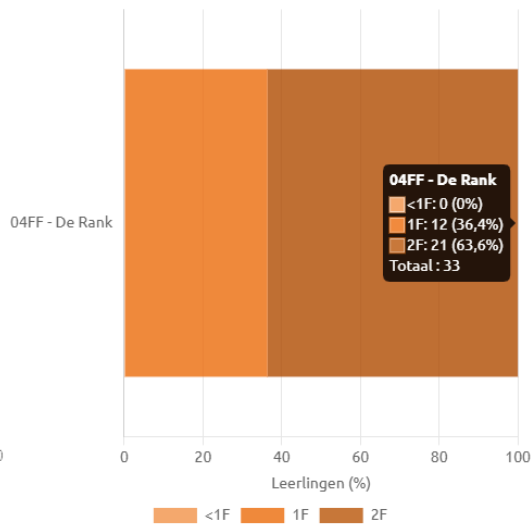
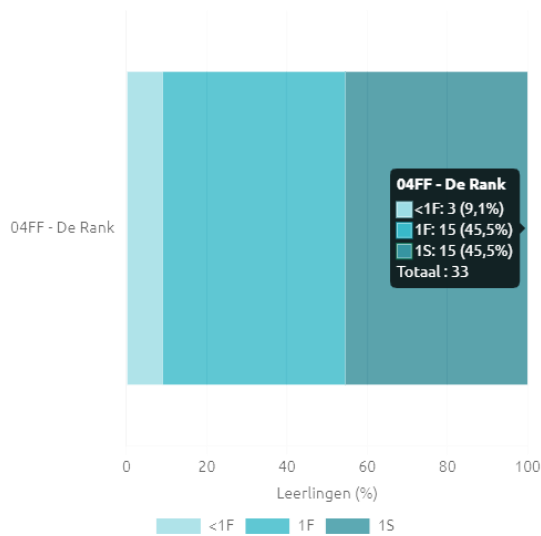
Er is een start gemaakt met bewegend leren en een kwaliteitskaart voor Bewegingsonderwijs ontwikkeld. In de loop van 2024 wordt het project afgerond.

Toekomstige ontwikkelingen

Toekomstige ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het gevoerde beleid zijn de samenwerking met de andere pc-scholen uit de regio, bijv. een gezamenlijk kwaliteitsbeleid of personeelsuitwisseling. Ook de besluiten van het Samenwerkingsverband kunnen van invloed zijn op het beleid t.a.v. de basisondersteuning en de leerlingenzorg. We denken hierbij aan de gebiedsgerichte benadering waarbij scholen uit eenzelfde woon- en leefgebied elkaars expertise t.a.v. de leerlingenzorg verkennen voor een eventuele beschikking wordt afgegeven aan een leerling.

Onderwijsresultaten

De resultaten van de eindtoets (nu doorstroomtoets) waren in 2023 als volgt:

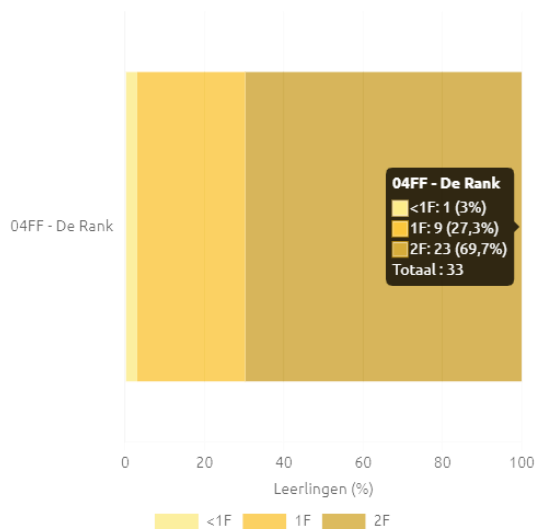


Scores eindtoets rekenen:

< 1F	9,1%
1F	45,5%
1S	45,5%

Scores eindtoets lezen:

< 1F	0%
1F	36,4%
1S	63,6%



Scores eindtoets taalverzorging:

< 1F	3%
1F	27,3%
1S	69,7%

Totaalbeeld: Op De Rank behaalt 96,4% van de leerlingen het 1F-niveau. De school heeft dit doel zelf op 100% bepaald. 60% van de leerlingen behaalt het 1S-niveau terwijl de school dit zelf op 65% heeft bepaald.

Er zijn duidelijke zorgen over de resultaten van het rekenen. De resultaten van de tussentoetsen lopen om onverklaarbare redenen terug, maar ook het resultaat van de eindtoets is beneden de verwachting. Het gestelde doel van 1S/2F van 55% werd niet behaald.

De rekenspecialist heeft een verbeterplan (met kwaliteitskaart) opgesteld en meteen na de zomervakantie werd hier uitvoering aan gegeven in alle groepen van de school. Een evaluatie zal plaatsvinden na afname van de M-toetsen in februari/maart.

Aan het begin van een nieuw schooljaar presenteert de directeur-bestuurder alle resultaten in de vergadering van de toezichthouders.

Teambreed worden de eindresultaten besproken nadat de IB'er de toets heeft geanalyseerd. Dit gebeurt ook met de toetsen uit het leerlingvolgsysteem.

[Resultaten - Christelijke Basisschool De Rank \(Sprang-Capelle\) | Scholen op de kaart](#)

Onderwijs aan nieuwkomers

In 2023 is één nieuwkomer ingeschreven. De school heeft hiervoor het bestaande protocol gebruikt. Binnen de school is expertise opgebouwd om leerlingen snel een rijk taalaanbod te bieden. De leerling kreeg extra ondersteuning tijdens de reguliere lessen.

Het protocol werd geactualiseerd.

Internationalisering

De school biedt Engels aan van groep 1 t/m 8. Vanwege de internationalisering, mede veroorzaakt door intensiever gebruik van ICT door kinderen is hiervoor gekozen. De school beschikt over een beleidsnotitie en er is een coördinator Engels aangesteld, materialen en een methode aangeschaft. In 2020 is de methode vernieuwd. Het streven om iedere dag Engels aan te bieden werd losgelaten vanwege de druk op het lesrooster door o.a. de toename van de uren bewegingsonderwijs..

Onderzoek

De school heeft geen beleid ontwikkeld op het thema 'Onderzoek'. Wel vindt onderzoek plaats in de vorm van leerkringen. Het afgelopen jaar werden enkele nieuwe leerkringen gestart, zoals Schrijven, wereldoriëntatie, het speelplein, e.d.

Inspectie

De nieuwe inspecteur van onderwijs heeft een kennismakingsbezoek gebracht aan de school en de resultatenmonitor besproken. De inspecteur heeft de school geïnformeerd over de belangrijkste actuele ontwikkelingen.

De school had sinds 2018 geen inspectiebezoek meer gehad.

Rapport 2018: [Detailpagina van de Toezichtresultaten Onderwijsinspectie website met detail informatie over het element en eventueel bovenliggend bestuur.](#)

Visitatie

De toezichthouders hebben een schoolbezoek gebracht in maart 2023. Zij hebben lessen geobserveerd, gesprekken gevoerd en een rapport opgesteld. Hun bevindingen werden verwoord in een rapport. In dit rapport toonden zij hun tevredenheid over de wijze waarop de lessen werden verzorgd, de leerlingen werden begeleid en de wijze waarop de identiteit werd vormgegeven.

Aanbevelingen waren er voor het uitvoerend bestuur:

- voldoende budget beschikbaar stellen voor de groepen 1 en 2 zodat er eigentijdse en nieuwe materialen aangeschaft konden worden.

Passend onderwijs

Passend onderwijs was een belangrijk thema in de school, zowel op teamniveau als in het bestuur en de MR. De katern 'Passend onderwijs' werd geactualiseerd waarbij de kwaliteitskenmerken één voor één werden gescoord en besproken. Ook de praktijkgroep kwam aan bod. Het SOP werd opnieuw vastgesteld.

De IB'ers en directeur bezochten de bijeenkomsten over gebiedsgerichte benadering; een nieuwe opdracht van het SWV om samen met andere po-scholen uit het gebied elkaars expertise in kaart te brengen met het doel om elkaar gericht te ondersteunen in de opvang van leerlingen. Hierdoor zou het deelnamepercentage richting het S(B)O op termijn moeten dalen. De IB'ers en de directeur bezochten de bijeenkomsten van het SWV. Tijdens een conferentie in De Leest hebben de IB'ers het verhaal van de praktijkgroep gedeeld met andere aanwezigen middels een workshop.

De directeur-bestuurder bezocht de bijeenkomsten van de deelnemersraad. Diverse leraren bezochten masterclasses en workshops. De IB'ers participeerden in het netwerk van de pc-scholen.

Middelen vanuit de lumpsum werden vooral uitgegeven aan IB-werk, aanschaf van ondersteunende materialen, waaronder software en extra ondersteuning buiten de groep. Middelen vanuit het SWV werden uitgegeven aan IB-werk, onderzoek en ondersteuning van leerlingen; aan de plusgroep en externe ondersteuning, m.n. vanuit De Kracht en De Langstraat. In 2023 behaalde een leerkracht het certificaat om de training 'Rots en water' te verzorgen. Er werden 2 sessies georganiseerd en de resultaten waren naar tevredenheid.

In de katern 'Passend onderwijs' is nauwkeurig verwoord welke doelen de school nastreeft t.a.v. passend onderwijs.

Visie: Thuisnabij onderwijs realiseren met een passend onderwijsaanbod voor alle kinderen waardoor zij zich optimaal kunnen ontwikkelen, in het bijzonder de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

Hierbij is de leraar verantwoordelijk voor kwalitatief goed onderwijs, door het omgaan met verschillen en het bieden van extra ondersteuning in goede samenwerking met de ouders.

Hierbij is de IB'er verantwoordelijk voor ondersteuning van de leraar door het geven van gerichte adviezen en hulp bij het zoeken naar externe deskundigen, het opstellen van een OPP en eventuele verwijzing naar de TAC.

Nationaal Programma Onderwijs

Voor de school de inzet van de NPO-gelden concreet invulde werd in 2021 een schoolscan gemaakt die werd besproken in de teamvergadering en de MR.

Uit de schoolscan bleek vooral dat de grootste behoefte lag bij taalondersteuning, extra handen in de groep, instrumenten om taalachterstanden weg te werken en de schoolontwikkeling een nieuwe impuls te geven. In 2023 werd dit beleid voortgezet.

De middelen werden ingezet op:

- Begeleiding van kinderen met een geringe woordenschat, nieuwkomers en kinderen met een taalachterstand (2 dagdelen per week). Dit werd eerder door de taalleescoördinator uitgevoerd, later overgenomen door een groepsleerkracht;
- extra inzet van onderwijsassistenten (7 dagdelen per week);
- voortzetting van de praktijkgroep
- extra middelen, gericht op taalontwikkelingen voor de kleutergroepen;
- inzet specialisten.
- inrichting schoolbibliotheek

De MR heeft ingestemd met bovengenoemde interventies.

Vanuit de menukaart die de gemeente Waalwijk aanreikte, samengesteld na overleg met de betrokken schoolbesturen, heeft de school een keuze gemaakt uit de voorgelegde interventies. De school heeft gekozen voor:

- Sta Sterk Training
- Muziekonderwijs door de gehele school.

Een deel van de interventies is gestart in 2022; het andere deel werd in 2023 uitgevoerd.

Resultaten inzet NPO-gelden

- De begeleiding van leerlingen met een geringe woordenschat was in de meeste gevallen effectief. Bij een aantal kinderen was duidelijke groei waarneembaar. De school gaat hiermee verder.
- De aanschaf van BOUW (2022) bleek een gelukkige keuze te zijn. De school ziet het als een effectief preventief middel om leesproblemen te voorkomen. De school continueert het programma. De inzet van LETTERSTER wordt niet gecontinueerd. Er was geen zichtbare verbetering waarneembaar en de organisatie ervan was praktisch niet haalbaar.
- De extra inzet van onderwijsassistenten bleek goed te werken. Door ontlasting van de groepsleerkracht kon deze zich meer tijd veroorloven voor de kerntaken.

Sociale veiligheid

Het veiligheidsbeleid wordt op voorstel van de directie door het bestuur vastgesteld.

Voorafgaande dit moment zijn veel mensen betrokken bij het opstellen hiervan:

- het team, de IB'ers en specifiek de gedragsspecialisten;
- de directie van de school;
- de veiligheidscommissie, bestaande uit teamleden, een MR- en OR-lid en enkele ouders;
- de MR;

Jaarlijks wordt de schoolmonitoring uitgevoerd. De uitkomst wordt besproken en in sommige gevallen heeft het geleid tot passende interventies, zoals een training 'Rots en water', aanpassing van de pleinregels, enz. De verschillende protocollen van de school worden wel regelmatig herzien en opnieuw vastgesteld. In 2023 heeft de gedragsspecialist het anti-pestprotocol herzien. Na bespreking in de teamvergadering en de MR werd het opnieuw vastgesteld

De andere gedragsspecialist heeft de cursus 'Rots en water' gevolgd en dit met kleine groepen kinderen uitgevoerd. Leerlingen en ouders waren enthousiast over de aangeboden trainingen, omdat het resultaat gaf.

Het veiligheidsbeleid (of delen ervan) wordt jaarlijks gemonitord in de teamvergadering en de MR, maar ook bij de ouders in de exit-vragenlijst en de 3 jaarlijkse oudervragenlijst. Structureel wordt een RI&E uitgevoerd waarbij ook de veiligheid van het team wordt gemonitord. De veiligheidscommissie agendeert aspecten van de sociale veiligheid en monitort deze.

De vertrouwenspersoon verzorgt geen jaarlijkse rapportage.

Borging van ontwikkelpunten en kwaliteitsverbeterpunten

Samengevat zijn de onderstaande resultaten en veranderingen van 2023 geborgd in het beleid van de school:

- Het ICT-beleidsplan
- Een vernieuwd SOP
- Deelaspecten uit de katern 'Passend onderwijs' (zie katern)
- Het gebruik van EDI door de gehele school; van groep 1 t/m 8.
- Het gebruik van Kindbegrip door de gehele school.
- De praktijkgroep (middels een plan)
- Het vernieuwde protocol 'Nieuwkomers'
- Het strategisch beleidsplan 2023-2027

- Het schoolplan 2023-2027
- Een nieuw beleidsplan sociale en emotionele ontwikkeling.
- Een nieuw pestprotocol n.a.v. de oudervragenlijst.
- De training 'Rots en water' werd structureel in het schoolbeleid opgenomen.
- Een verbeterplan (met kwaliteitskaart) rekenen n.a.v. de resultaten.
- Een kwaliteitskaart bewegingsonderwijs.



2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

Ten aanzien van het personeelsbeleid heeft het bestuur de volgende doelen gesteld (zie strategisch beleidsplan)

Het bestuur hecht eraan dat de vereniging op professionele wijze functioneert

- Op school heerst een professionele cultuur **Proces loopt voortdurend**. Sinds het inspectiebezoek in 2018 heeft dit onderwerp voortdurend op de agenda gestaan. Hierbij heeft de structuur van overleg veel wijzigingen ondergaan. Er werd een kwaliteitskaart ontwikkeld en het stond regelmatig op de agenda. In 2023 hebben de beide directieleden een gesprekkencyclus gevold met een extern deskundige over de professionele cultuur.

- De directeur-bestuurder werkt volgens het managementstatuut. **Doel behaald**.

- De Raad van Beheer werkt met betrokken vrijwilligers die handelen conform de opgestelde documenten en waarin kennis van onderwijs is gewaarborgd. **Doel behaald**. De Raad van Beheer heeft betrokken vrijwilligers met kennis van onderwijs. Toch kampt zij voortdurend met vacatures die moeizaam worden vervuld.

- Er is een protocol 'Vervanging directeur-bestuurder' **Doel niet behaald** In 2026 gaat de huidige directeur-bestuurder met pensioen. De toezichthouders zijn gestart met de procedure van opvolging.

- De Raad van Beheer evalueert jaarlijks haar functioneren. **Doel behaald** Jaarlijks vindt een evaluatie plaats van het functioneren van de Raad van Beheer, soms met een externe partij, soms intern.

Het bestuur hecht aan kwalitatief goed personeel en aan permanente educatie van alle medewerkers

- De directeur-bestuurder heeft een gecertificeerd diploma en is ingeschreven in het schoolleidersregister. **Doel behaald**. De directeur-bestuurder heeft een certificatie met een geldigheid tot maart 2027.

- De gediplomeerd directeur-bestuurder schoolt zich minimaal één keer per drie jaar. **Doel behaald**

- De IB'ers hebben een volwaardige opleiding tot IB'er afgerond. **Doel behaald**

- Er is een document gesprekkencyclus aanwezig waaruit blijkt dat de medewerkers tweejaarlijks worden beoordeeld. **Proces loopt nog**. De medewerkers worden wel beoordeeld, maar het document is nog niet gereed.

- Minimaal 25% van de leerkrachten is benoemd in schaal L11. **Doel behaald**. Alle leerkrachten die functioneren in schaal L11 hebben ook extra taken in de school, zoals bouwcoördinator, specialist, IB'er, e.d.

Het bestuur hecht grote waarde aan goed arbo-beleid

- Om de 4 jaar wordt een RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie) afgenomen **Doel behaald** In 2021 is de laatste RI&E afgenomen en jaarlijks zijn vastgestelde tekortkomingen opgelost en/of gerepareerd.

- De school heeft een preventiemedewerker en werkt met een Arbo-jaarplan. Jaarlijks wordt gerapporteerd over de voortgang van de RI&E en het ziekteverzuim. **Doel niet behaald**. De school beschikt niet over een preventiemedewerker, wel over een case-manager. De directeur heeft deze taak min of meer in zijn takenpakket opgenomen. De school werkt niet met een jaarplan.

- Het verzuimcijfer ligt onder de 5% **Doel niet behaald** De school heeft 2 langdurig zieken waardoor het verzuimcijfer hoger ligt dan de gestelde norm.

Een ontwikkelpunt vanuit het jaarplan was het op orde brengen van de gesprekkencyclus met een update van de cyclus van startgesprek tot functioneringsgesprek tot beoordelingsgesprek. De inspectie had bij haar laatste bezoek in 2018 aangegeven dat het verplicht was om beoordelingsgesprekken te voeren. Dit is in 2021 wel uitgevoerd, maar nog niet geborgd middels een document. Het document is nog niet gereed. **Doel niet behaald**.

In 2023 zijn er functioneringsgesprekken gevoerd en lesbezoeken gebracht. Na de lesbezoeken werd feedback gegeven op het didactisch handelen van de leerkracht.

Aanpak werkdruk

In de teamvergadering heeft de werkdruk een plaats op de agenda gekregen. Er werd gesproken over werkdrukbeleving en in welke mate dit het werkplezier heeft beïnvloed. Geëvalueerd werd ook in hoeverre de inzet van de middelen hebben bijgedragen aan werkdrukverlichting.

De volgende zaken werden positief gewaardeerd:

- De inzet van de buurtsportcoach voor de groepen 1 en 2 (en onbevoegde leraren)
- De inzet van de onderwijsassistenten en leraarondersteuner
- De muzieklessen van een bevoegd muziekdocent
- De geplande werkdagen (zonder leerlingen) om de groepsadministratie op orde te brengen, gesprekken te voeren
- Ontspannen activiteiten met het team.

Voor de werkdrukmiddelen schooljaar 2023-2024 werd het volgende afgesproken:

Werkdrukgeden 2023-2024

Te verwachten inkomsten:

284 leerlingen op teldatum 1 februari = 284 x € 261 € 74.124

Te besteden aan:

Buurtsportcoaches: € 12.000

Onderwijsassistenten: € 62.000

Extra dagen administratie € 4.000

Totaal € 78.000

Toekomstige ontwikkelingen

Het bestuur verwacht in de nabije toekomst knelpunten in de formatie. Mede vanwege de afbouw van het bovenmatig vermogen is er nu voldoende (financiële) ruimte om extra personeel te benoemen. Omdat hierin kansen waren heeft het bestuur dit gedaan. De school beschikt dus over meer formatie dan strikt noodzakelijk is. Toch kan bij onverwacht vertrek van een personeelslid de schaarste weer actueel worden. Er is dan personele ruimte om dit op te vangen.

In overleg met de andere samenwerkende besturen is besloten de kerntaken van een leerkracht inzichtelijk te maken, te herformuleren en in de toekomst alle extra's, zoals ambulante tijd te rekenen onder niet-lesgebonden taken. Er komt dan meer ruimte beschikbaar voor de groep waardoor de besturen elkaar kunnen helpen met formatie. Het proces is in ontwikkeling gezet.

I.v.m. de pensionering van de directeur-bestuurder in 2026 zijn de toezichthouders gestart met de procedure tot benoeming van een opvolger.

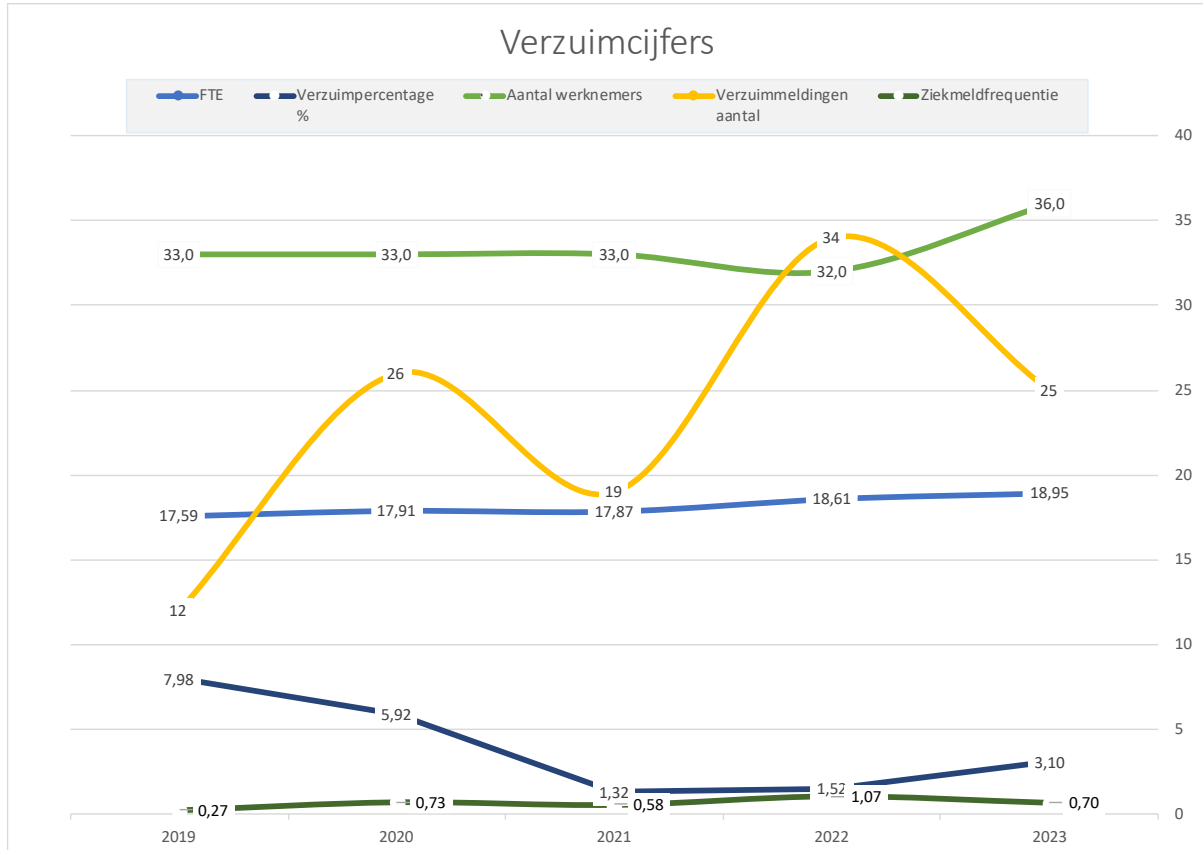
Overige zaken

In het afgelopen jaar waren er geen ontwikkelingen met grote personele betekenis. Eén leerkracht is ziek uit dienst gegaan na verstrijken van het tijdelijk dienstverband. Twee medewerkers werden langdurig ziek en konden hun werk niet verrichten. Door het uitvallen van de managementassistente ontstond een hiaat, die niet vervuld kon worden. De conciërge, IB'er, adjunct en directeur hebben dit gezamenlijk opgepakt en de kwetsbare kant van een éénpitter ervaren.

Een IB'er ging met pensioen, maar in vervanging was voorzien. Een leerkracht, die al eerder een cursus voor IB-werk had gevolgd heeft haar taak overgenomen. Na een inwerkperiode van enkele maanden verliep de overgang heel soepel.

Vanwege ziekte was het steeds moeilijk om vervanging te vinden, maar nooit werd een klas naar huis gestuurd.

Voor een onderwijsassistente werd de subsidie 'Opleiding van onderwijsassistent tot leraar' toegekend. De betreffende persoon is gestart met haar opleiding en de beschikbare gelden, € 5000 per jaar worden ingezet voor haar studie. Het wordt voornamelijk besteed aan lesgeld, reiskosten en additionele materialen, zoals een laptop en boeken.



Jaar	Aantal werknemers	FTE	Verzuimmeldingen aantal	Ziekmeldfrequentie	Verzuimpercentage %
2019	33	17,59	12	0,27	7,98
2020	33	17,91	26	0,73	5,92
2021	33	17,87	19	0,58	1,32
2022	32	18,61	34	1,07	1,52
2023	36	18,95	25	0,70	3,10

Uitkeringen na ontslag

Er waren in 2023 geen kosten voor uitkeringen na ontslag.

In geval dit wel optreedt handelt het bestuur conform de wettelijke regeling.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De adjunct-directeur en schoolleider hebben een scholing gevolgd over de professionele cultuur. Dit gebeurde in het vorige schooljaar bij Medilex. Als vervolg hierop hebben zij gesprekken gevoerd met een extern deskundige van Driestar Educatief. Die gesprekken worden in de winter van 2024 afgerond.

Voor startende leerkrachten is het beschikbare budget niet ingezet. Begeleiding kwam vooral door de IB'ers, directeur en collega's.

De MR is geïnformeerd over de scholing van de directie en is niet betrokken geweest bij de besluitvorming.

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid is in het afgelopen jaar voortdurend aan de orde geweest, mede vanwege het nieuwe strategisch beleidsplan. Ook tijdens het construeren van het schoolplan kwam het ter sprake. In een gezamenlijke vergadering met de MR is erover gediscussieerd, de zgn. startvergadering.

Het personeelsbeleid heeft duidelijke afstemming gehad met de onderwijskundige visie en actuele gebeurtenissen in het samenwerkingsverband. De werkdrukbeleving en de inzet van de middelen was hiervan een onderdeel.

Het personeelsbeleid wordt in het bestuur ontwikkeld waarbij wettelijke voorschriften, actuele zaken, signalen uit het personeelsbestand leiden tot (gewijzigd) beleid. Uiteraard worden de bevindingen van de toezichthouders na een visitatie meegenomen.

Nieuw beleid wordt besproken in de teamvergadering, gemonitord met de toezichthouders en (voorlopig) vastgesteld door het bestuur. Daarna wordt het aangeboden aan de MR ter advisering. In de laatste fase wordt het daarna definitief vastgesteld door het bestuur.

Actuele thema's die een rol speelden bij het strategisch beleidsplan waren; de kwaliteitseisen van het personeel, hun ontwikkeling en de samenwerking met andere besturen.



2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

Voor de huisvesting heeft het bestuur de volgende strategische doelen gesteld:

- Het bestuur hecht aan een goede huisvesting die voldoet aan alle eisen van het uitgevoerde onderwijsconcept.

Het resultaat is een MOP dat 5-jaarlijks wordt geactualiseerd, het uitvoeren van structureel onderhoud volgens een plan en sluitende gebruiksovereenkomsten voor verhuur en medegebruik. **Doel behaald**

In 2023 werden weinig werkzaamheden aan het gebouw uitgevoerd, omdat het gebouw in goede staat verkeert. Het MOP werd geheel vernieuwd met de nodige prijsaanpassingen.

Gekozen werd voor een webbased plan.

In 2023 werd tevens een opname gedaan over het energieverbruik in de school. Middels een keurig rapport werden aanbevelingen gedaan om het energieverbruik te verbeteren.

Toekomstige ontwikkelingen

Ten aanzien van de toekomst verwacht de school geen spectaculaire ontwikkelingen. De leerlingenstroom is stabiel en volgens de prognoses zal deze de komende 5 jaar fluctueren tussen de 270 en 290 leerlingen. Ook op langere termijn zal het gebouw passend zijn bij het aantal leerlingen. Het gebouw is ruim en biedt volop mogelijkheden om voor onderwijsontwikkelingen een plaats te bieden.

Wel is er een groeiende vraag naar kinderopvang. In 2023 is de school gestart met besprekingen hierover met partner 'Tot Vanavond' die ook de naschoolse opvang verzorgt.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Alhoewel niet beschreven is het bestuur steeds op zoek naar mogelijkheden om te verduurzamen. In 2021 heeft de school 100 zonnepanelen laten installeren en is er een beheersysteem aangeschaft dat het gebruik van energie effectueert. Hierdoor wordt bespaard op energie. De aanbevelingen uit het al eerder genoemde rapport zullen worden besproken en uitgewerkt.

2.4 FINANCIËEL BELEID

Doelen en resultaten

De gestelde strategische doelen zijn:

- Het bestuur zorgt voor een financieel gezonde instelling met als resultaat: een taakstellende meerjarenbegroting, kengetallen binnen de bandbreedte van kwaliteitseisen en een nauwkeurige en sluitende financiële administratie. **Doel behaald**

Het bestuur heeft geen specifieke doelen gesteld t.a.v. de kengetallen, mede vanwege de kleine omvang van de organisatie (éénpitter). Jaarlijks wordt bezien 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.

Afgelopen jaar werd geconstateerd dat het vermogen van de vereniging te groot is. Op advies van de toezichthouders heeft het bestuur het bovenmatig vermogen ingezet voor investeringen in het onderwijs door extra personeel aan te trekken. Een ander deel van het vermogen wordt eveneens aan onderwijs besteed.

Uitgezonderd de directeur-bestuurder hebben bestuur en toezichthouders geen kosten gemaakt, wel in advies en ondersteuning, maar niet in toelagen of vacatiegelden. Dit vanwege het vrijwillige karakter van de Raad van Beheer. Bij toetreding ontvangen de nieuwe leden een iPad. Deze mogen ze na afloop behouden.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting van 2024-2028 laat jaarlijks een flink tekort zien met als doel het vermogen af te bouwen tot een aanvaardbare omvang met voldoende reserves om tegenslagen, genoemd in de risico-inventarisatie 2021 op te vangen.

De inzet van middelen werd vooral bepaald op meer personeel, ICT en thematisch werken. Ook werd extra materiaal voor de groepen 1 en 2 begroot. Het NPO-budget zal volledig worden besteed.

Toekomstige ontwikkelingen

Het bestuur verwacht geen bijzondere ontwikkelingen voor de toekomst t.a.v. het financieel beleid. Mede vanwege het feit dat de school een éénpitter is, een stabiele populatie heeft en een goed geoutilleerd gebouw bezit.

Investeringsbeleid

Het bestuur heeft geen investeringsbeleidsplan, maar werkt a.d.h.v. het meerjarenonderhoudsplan, afschrijvingstermijnen en overzichten van te vervangen hardware en onderwijsmethodieken. Deze worden altijd meegenomen tijdens het opstellen van de meerjarenbegroting. Dit heeft alles te maken met de kleine omvang van de organisatie en de ervaring van de directeur-bestuurder door de jaren heen.

Treasury

Het bestuur is zeer terughoudend in beleggen, belenen en derivaten. In 2018 heeft het bestuur een nieuw treasurystatuut vastgesteld overeenkomstig de eisen. 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.

Allocatie van middelen

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.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De school heeft geen achterstandsmiddelen ontvangen.

Planning- en controlecyclus

Jaarlijks wordt een meerjarenbegroting opgesteld door de penningmeester en de directeur-bestuurder. Aan de hand van de personele verplichtingen, de eventuele formatieruimte en de onderwijsontwikkelingen worden de budgetten bepaald. Beleidsvoornemens t.a.v. het onderwijs spelen hierbij zeker een rol. Een voorbeeld hiervan is ICT.

Na het vaststellen van de begroting wordt deze gepresenteerd in de Medezeggenschapsraad en bij de toezichthouders. Laatstgenoemd gremium verleent uiteindelijk goedkeuring.

Gedurende het kalenderjaar wordt via zgn. soft-closes bepaald of de inkomsten en uitgaven in de pas lopen met de begroting. In de soft-closes worden de toezichthouders en de leden van de MR altijd meegenomen.

2.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

Personeel

Het bestuur laat om de 4 jaar een risico-analyse uitvoeren door een erkend bureau. Dit vond voor het laatst plaats in december 2022. De volgende domeinen werden doorgelicht:

- Onderwijs en kwaliteit;
- personeel;
- financiën;
- huisvesting en ICT;
- bestuur en organisatie;
- communicatie.

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 2021 werd besproken in de Veiligheidscommissie, de MR (instemming) en het bestuur. De toezichthouders werden 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 werd in 2021 opgesteld.

Jaarlijks wordt met alle teamleden een functioneringsgesprek gevoerd aan de hand van een lesbezoek. De toezichthouders voeren een gesprek met de adjunct-directeur en de directeur-bestuurder. Structureel wordt met alle medewerkers een beoordelingsgesprek gevoerd. Uit beide gesprekken kunnen mogelijke risico's, zoals uitval of onbekwaamheden zichtbaar worden. 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 2021 zijn er lesbeoordelingen gegeven. In 2022 werden beoordelingsgesprekken gevoerd.

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 7 leraren geplaatst in schaal L11

T.a.v. ziekte en verzuim wordt gehandeld volgens wettelijke regelgeving met extra nadruk op structurele gespreksvoering met betrokkenen. Jaarlijks worden de verzuimcijfers gedeeld met de toezichthouders. 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.

Het grootste risico van de organisatie is plotselinge ziekte of uitval van de directeur-bestuurder. Dit is onvoldoende afgedekt.

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 wft onderwijspersoneel te benoemen, zij-instromers en/of LIO-stagiaires te werven en deze voor de school te behouden.

De school heeft alleen gekwalificeerd personeel in dienst waarvan 7 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 2022.

In de laatste prognoses (2023) 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 geldt. 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 snel opgepakt en meegenomen in de jaarplanning (zie schoolplan 2019-2023).

Resultaat: de aanbevelingen in het rapport 2018 m.b.f. 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.

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 bij de toezichthouders.

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.

Resultaat: 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. Begin 2021 werd deze geformaliseerd.

Resultaat: Een nieuwe bestuursinrichting die geheel 2021 heeft gewerkt volgens de modellen en protocollen zoals was afgesproken voor de transitie.

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 waarvan in 2021 een plan van aanpak werd gemaakt.
Resultaat: Een geactualiseerde MOP en uitgevoerde RI&E.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)

- In 2023 was het grootste personele risico de beschikbaarheid aan invalkrachten. Bij langdurige ziekte of plotselinge vacature zou een groot probleem kunnen ontstaan.

Maatregel

De school heeft middels social media, nieuwsbrieven en netwerken personeel geworven, in een enkel geval een onderwijsassistent of leraarondersteuner voor de groep geplaatst en met de beschikbare invalkrachten afspraken gemaakt. Enkele gepensioneerde leerkrachten hebben hulp geboden.

In 2023 werden 2 personeelsleden langdurig ziek, waaronder de management-assistente. Dit risico was onvoldoende afgedekt en vervanging was niet voorhanden. De taken werden onderling verdeeld waardoor veel extra werk voor rekening van de directie kwam. Dit risico dient in de toekomst afgedekt te worden.

- Een ander risico in 2023 is een toename van de zorgwaarde van de groep voor de leraar. Er wordt een toename van complex gedrag geconstateerd, verminderde executieve functies bij leerlingen en meer gezinsproblematiek. Passend onderwijs vraagt steeds meer van de leraar, zoals begeleiding van kinderen met ASS, hoogbegaafdheid, echtscheiding, faalangst, enz.

Maatregel

De school heeft afgesproken om bij aanmelden van nieuwe leerlingen duidelijke selectiecriteria te hanteren, ook bij plaatsing goed te bekijken welke groep de beste plaats is. Het SOP werd herzien en leerkrachten werden beter toegerust met tools. Hiervoor werd een scholing gevolgd. Het gevoel hebben om gesteund te worden door collega's, IB'ers en directie heeft bijgedragen aan het competente gevoel van de leerkracht. 'We doen het samen'.

- Daling van de leerresultaten. De school constateert dat de leerresultaten dalen als gevolg van eerder genoemde problematiek en de directe nabijheid van een school met volledig dagonderwijs voor hoogbegaafde leerlingen. Ook de gevolgen van minder lezen, het missen van vaardigheden als klokkijken, geldrekenen, e.d. draagt hieraan bij.

Maatregel

1. Een helder pr-beleid van de mogelijkheden op de school, zoals een plusgroep, een praktijkgroep, training Rots en water, verschillende specialisten en diverse ondersteuningsmogelijkheden. Het pr-beleid uit zich in een open dag, meer communicatie richting de ouders.

2. Een doorgaande lijn in het instructiemodel van groep 1 t/m 8 door voor nieuwe personeelsleden EDI te organiseren, samen het boek Handelingsgericht werken (Noëlle Pameijer) te bespreken, collegiale consultatie toe te passen en andere activiteiten.

3. Een kwaliteitskaart rekenen en bewegingsonderwijs samen te stellen.

4. De katern 'Passend onderwijs' te agenderen de kwaliteitskaarten m.b.t. passend onderwijs te bespreken.

- Het behoud van goed gekwalificeerd personeel voor de school.

De school heeft een breed scala aan personeelsleden; mannen(!) en vrouwen, specialisten, ervaren en onervaren én voldoende ondersteunend personeel. Het is belangrijk om de mensen te behouden vanwege een zuigende werking van andere scholen in de omgeving. Het wordt gemakkelijker om de baan op te zeggen en dichterbij het woonadres te gaan werken.

Maatregel

Aantrekkelijk werkgever zijn door carrièreperspectief te bieden (schaal L11), een goede cafetariaregeling te implementeren, scholing te stimuleren (en deze te bekostigen) en de teamgeest te stimuleren met informele activiteiten en leuke extra's (kerstpakket, etentje, e.d.) De samenwerking met de andere pc-scholen heeft geresulteerd in een plan van aanpak dat in 2023 verder wordt uitgewerkt.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

Ten aanzien van digitale veiligheid, privacyschending, e.d. heeft de school de volgende maatregelen genomen. Het afgelopen jaar heeft de school geen bijzonderheden te melden.

Maatregel

1. Privacybeleid vastgelegd in diverse documenten.
2. Een contract met een externe partij (Symbis-Alblasserdam) die structureel het netwerk beheert en controleert op virussen, cyberaanvallen, datalekken enz.

3. Financieel beleid

Algemeen

De financiële positie van de vereniging is eind 2023 goed, ondanks een lager resultaat dan begroot. Het resultaat is € 76.000 positief terwijl € 100.000 begroot is, een negatief verschil van € 24.000.

De baten bedragen € 2.069.000 terwijl € 1.952.000 begroot is, een positief verschil van € 117.000. De baten zijn hoger dan begroot, onder andere door de verhoging van de vergoedingsbedragen voornamelijk in verband met de nieuwe cao, hogere vergoedingen van het samenwerkingsverband en een ontvangst voor premiedifferentiatie.

De lasten bedragen € 1.997.000 terwijl € 1.851.000 begroot is, een negatief verschil van € 145.000. De personele lasten zijn hoger door een hogere formatie dan begroot en verhoging van de salarissen met 10% per 1 juli en een eenmalige uitkering op grond van de nieuwe cao. De afschrijvingen zijn lager doordat er minder geïnvesteerd is. De huisvestingslasten zijn lager, onder andere doordat de energielasten meevielen. De andere lasten zijn hoger dan begroot, met name door hogere lasten voor leerlingbegeleiding.

De financiële lasten bedragen € 4.000 terwijl € 0 begroot is, een positief verschil van € 4.000.

Kengetallen

De onderstaande signaleringswaarden van de Inspectie Onderwijs zijn vanaf 2021 van toepassing. De kengetallen solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en de huisvestingsratio zijn iets gedaald. Het weerstandsvermogen is gelijk gebleven. De ratio normatief publiek eigen vermogen is gestegen. Ook op langere termijn blijven de kengetallen goed. Een en ander wordt echter vertekend door het grote private vermogen. Bij de publieke middelen is er sprake van mogelijk een bovenmatige reserve. In 2023 is beleid ontwikkeld en wordt er meer geïnvesteerd in het onderwijs en daarmee wordt de reserve afgebouwd.

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026	Signalerings- waarde
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)	0,85	0,83	0,88	0,85	0,85	0,85	< 0,30
Solvabiliteit (excl. voorzieningen)	0,72	0,70	0,74	0,68	0,67	0,65	geen
Liquiditeit	4,95	4,68	5,98	4,39	4,21	4,39	< 1,5
Rentabiliteit	0,05	0,04	0,05	-0,08	-0,01	0,00	geen
Weerstandsvermogen (incl. mva)	0,49	0,49	0,54	0,43	0,41	0,41	geen
Weerstandsvermogen (excl. mva)	0,31	0,33	0,34	0,22	0,19	0,19	geen
Huisvestingsratio	0,06	0,05	0,07	0,06	0,06	0,06	geen
Ratio normatief eigen vermogen	1,19	1,34	1,28	0,97	0,89	0,89	> 1,0

Daarnaast zijn ook de volgende kengetallen opgenomen.

De baten en de lasten in percentage van de totale opbrengsten:

In % totale baten	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026
Rijksbijdrage	99	99	100	100	100	100
Overige overheidsbijdragen	0	0	0	0	0	0
Overige baten	0	1	0	0	0	0
	100	100	100	100	100	100
Personele lasten	75	79	77	89	82	81
Afschrijvingen	3	3	3	3	3	4
Huisvestingslasten	6	5	6	6	6	6
Overige instellingslasten	12	10	9	10	10	9
	95	96	95	108	101	100
Resultaat	5	4	5	-8	-1	0

De inkomsten van de vereniging komen vrijwel geheel van de rijksoverheid.

De personele lasten bedragen 79%. Het percentage loopt op naar 89% in 2024 en daalt daarna. De formatie is in 2022 en 2023 hoger in verband met de besteding van de NPO-gelden en in 2024 in verband met de investering in het onderwijs. Het leerlingaantal is gedaald, maar voor de 2024 en 2025 wordt een lichte stijging verwacht en een daling in 2026.

Financiële positie op balansdatum

Hieronder is de balans op 31 december 2023 opgenomen. De balans is een momentopname van de vermogensstructuur van de organisatie. Het overzicht betreft de financiële situatie op 31 december 2023 in vergelijking tot de situatie van een jaar daarvoor. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Activa	31-12-2023	31-12-2022	Passiva	31-12-2023	31-12-2022
Materiële vaste activa	335.528	357.753	Eigen vermogen	1.025.672	949.199
Vorderingen	34.766	22.322	Voorzieningen	191.498	172.820
Liquide middelen	1.087.702	936.945	Langlopende schulden	982	1.204
			Kortlopende schulden	239.844	193.797
Totaal activa	1.457.996	1.317.020	Totaal passiva	1.457.996	1.317.020

Activa:

Materiële vaste activa

De waarde van de materiële vaste activa is in 2023 met € 22.000 (2022: € 14.000) afgenomen. Er is € 30.000 (2022: € 53.000) geïnvesteerd en de afschrijvingslasten bedragen € 52.000 (2022: € 67.000). Er is met name geïnvesteerd in ICT, leermiddelen en meubilair. De boekwaarde is 28% (2022: 31%) van de aanschafwaarde.

Vorderingen

De omvang van de vorderingen is in 2023 met € 12.000 toegenomen (2022: € 72.000 afgenomen). De vordering op de gemeente bedraagt € 3.000 (2022: € 3.000). De overige vorderingen, vooruitbetaalde kosten en te ontvangen interest bedragen € 32.000 (2022: € 19.000). Aan de vorderingen zijn geen risico's verbonden, waardoor geen voorziening wegens mogelijke oninbaarheid is gevormd.

Liquide middelen

De omvang van de liquide middelen is in 2023 met € 151.000 (2022: € 242.000) gestegen. Dat is meer dan het positieve resultaat van 2023. Dit wordt veroorzaakt door andere mutaties, zoals lagere investeringen dan afschrijvingen, een toename van de voorzieningen en een toename van

de kortlopende schulden. Een nadere toelichting op de ontwikkeling van de omvang van de liquide middelen is weergegeven in het kasstroomoverzicht.

Passiva:

Eigen vermogen.

Het positieve resultaat van 2023 van € 76.000 (2022: € 89.000) is toegevoegd aan het eigen vermogen. Het eigen vermogen bedraagt per 31 december 2023 € 1.025.000 (2022: € 949.000). Bij de resultaatverdeling is € 78.000 (2022: € 141.000) toegevoegd aan de algemene reserve publiek. Deze bedraagt per 31 december 2023 € 843.000 (2022: € 765.000).

Naast de algemene reserve publiek zijn er twee bestemmingsreserves.

Bestemmingsreserve nulmeting (publiek)

De reserve nulmeting is ontstaan bij de invoering van de lumpsumbekostiging. De op dat moment aanwezige materiële vaste activa is tegen boekwaarde opgenomen in de financiële administratie. Hier is de reserve nulmeting tegenover gezet. De reserve is bedoeld ter dekking van de afschrijvingslasten van de betreffende materiële vaste activa en heeft daarmee een eindig karakter. De afschrijvingslasten bedroegen in 2023 € 1.000 (2022: € 2.000) en zijn bij de resultaatverdeling aan de reserve onttrokken. Deze bedraagt per 31 december 2023 € 4.000 (2022: € 5.000).

Algemene bestemmingsreserve (privaat)

De algemene reserve privaat is ontstaan uit de positieve resultaten van de private exploitatie. Deze exploitatie bestaat uit de bestuurslasten en de rentebaten over het private deel van de liquide middelen. De overige bestuurslasten waren van beperkte omvang. Bij de resultaatverdeling is € 0 (2022: € 0) ten laste van de private reserve gebracht. Deze bedraagt op 31 december 2023 € 179.000 (2022: € 179.000).

Vorzieningen

De vereniging beschikt over twee voorzieningen, een jubileumvoorziening en een voorziening groot onderhoud.

De *jubileumvoorziening* is bedoeld ter dekking van toekomstige ambtsjubileumgratificaties. In 2023 is € 2.000 (2022: € 3.000) gedoteerd en € 4.000 (2022: € 1.000) onttrokken aan de voorziening. De voorziening bedraagt per 31 december 2023 € 20.000 (2022: € 23.000).

De *voorziening groot onderhoud* is bedoeld ter egalisatie van de kosten van het groot onderhoud. De toevoeging is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan. In 2023 is € 25.000 (2022: € 25.000) gedoteerd en € 4.000 (2022: € 0) onttrokken aan de voorziening. De voorziening bedraagt per 31 december 2023 € 171.000 (2022: € 150.000). In verband met de gewijzigde regelgeving met betrekking tot het groot onderhoud moet er nog een besluit genomen worden over doorgaan met een voorziening groot onderhoud of het activeren daarvan. Wanneer gekozen wordt voor activeren, dan vervalt de voorziening groot onderhoud en wordt het saldo per 1 januari 2024 via een stelselwijziging toegevoegd aan het eigen vermogen.

Langlopende schulden

De langlopende schulden betreft een investeringssubsidie van de gemeente voor de eerste inrichting. Jaarlijks valt een bedrag vrij ten gunste van het resultaat. Dit bedrag is gelijk aan het afschrijvingsbedrag van de eerste inrichting. In 2023 is € 200 (2022: € 200) vrijgevallen ten gunste van de exploitatie.

Kortlopende schulden

De hoogste kortlopende schulden zijn de salaris gebonden schulden zoals af te dragen loonheffing en pensioenpremies, het nog te betalen vakantiegeld en de nog te betalen bindingstoelage. Deze schulden worden eind januari respectievelijk eind mei en eind augustus betaald. De omvang van de salaris gebonden schulden is € 154.000 (2022: € 134.000). De omvang van de crediteuren, vooruit ontvangen subsidies, vooruit ontvangen bedragen en overige kortlopende schulden is gestegen tot € 86.000 (2022: € 60.000).

Analyse resultaat

De begroting van 2023 liet een positief resultaat zien van € 100.000. Het gerealiseerde resultaat is € 76.000 positief, een nadelig verschil van € 24.000. Het positief resultaat over het boekjaar 2022 bedroeg € 89.000. In de navolgende paragraaf treft u een vergelijking aan en een specificatie van de belangrijkste verschillen.

Analyse realisatie 2023 versus begroting 2023 en realisatie 2022

Onderstaand is de staat van baten en lasten voor het kalenderjaar 2023 opgenomen. De gerealiseerde baten en lasten zijn vergeleken met de begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2023 en de gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2022:

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Vershil 2023	Realisatie 2022	Vershil 2022
Baten					
Rijksbijdragen OCenW	2.045.471	1.945.422	100.049	1.914.399	131.072
Overige overheidsbijdragen	2.796	3.847	-1.051	5.412	-2.616
Overige baten	20.344	2.250	18.094	8.213	12.131
Totaal baten	2.068.611	1.951.519	117.092	1.928.024	140.587
Lasten					
Personele lasten	1.632.860	1.498.326	134.534	1.437.913	194.947
Afschrijvingen	52.064	57.494	-5.430	67.103	-15.039
Huisvestingslasten	100.263	116.850	-16.587	111.073	-10.810
Overige instellingslasten	211.409	178.500	32.909	222.249	-10.840
Totaal lasten	1.996.596	1.851.170	145.426	1.838.338	158.258
Saldo baten en lasten	72.015	100.349	-28.334	89.686	-17.671
Financiële baten en lasten					
Financiële baten	4.457	0	4.457	0	4.457
Financiële lasten	0	0	0	688	-688
Totaal financiële baten en lasten	4.457	0	4.457	-688	5.145
Nettoresultaat	76.472	100.349	-23.877	88.998	-12.526

Toelichting op de staat van baten en lasten:

Rijksbijdragen OCenW

De rijksbijdragen zijn gestegen ten opzichte van de begroting en 2022. De vergoedingsbedragen zijn aangepast, onder andere in verband met de salarisverhoging van 10% per 1 juli 2023 en de eenmalige uitkering. In de lumpsum zit een vergoeding voor de werkdrukvermindering van € 274.90 per leerling. Voor de schooljaren 2021-2022 tot en met 2022-2023 zijn er extra gelden gekomen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). De vergoedingen voor bewegingsonderwijs en studieverlof waren niet begroot. Het Samenwerkingsverband heeft extra arrangementen toegekend.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Vershil 2023	Realisatie 2022	Vershil 2022
Personele vergoeding				1.086.000	
PAB				318.000	
Materiële instandhouding				211.000	
	1.832.000	1.744.000	88.000	1.615.000	217.000
Professionalisering en begeleiding	29.000	28.000	1.000	27.000	2.000
Nationaal Programma Onderwijs	79.000	79.000	0	171.000	-92.000
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	3.000	0	3.000	0	3.000
Studieverlof/zij-instroom	3.000	0	3.000	0	3.000
Opvang asielzoekers/vreemdelingen	0	0	0	3.000	-3.000
Samenwerkingsverband	99.000	94.000	5.000	98.000	1.000
	2.045.000	1.945.000	100.000	1.914.000	131.000

Overige overheidsbijdragen

De gemeentelijke vergoeding betreft de vrijval van de investeringssubsidie en de subsidie voor het verkeersonderwijs. In 2022 is voor zowel het jaar 2021 als 2022 de subsidie verkeersonderwijs verantwoord.

Overige baten

De overige baten zijn hoger dan begroot en dan in 2022. In verband met het lage ziekteverzuim is premiedifferentiatie over 2022 ontvangen. De overige materiële opbrengsten betreffen in 2022 met name terugontvangen omzetbelasting voor de zonnepanelen.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Vershil 2023	Realisatie 2022	Vershil 2022
Premiedifferentiatie	16.000	0	16.000	0	16.000
Huur en medegebruik	2.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Contributies	2.000	1.000	1.000	2.000	0
Overige materiële opbrengsten	0	0	0	5.000	-5.000
	20.000	2.000	18.000	8.000	12.000

Personele lasten

De personele lasten zijn hoger dan begroot en dan in 2022. De lonen en salarissen zijn hoger dan begroot en dan in 2022. De formatie is vrijwel gelijk aan 2022, maar is 1.88 FTE hoger dan begroot. De salarissen zijn met ingang van 1 juli 2023 met 10% verhoogd en er is een eenmalige uitkering verstrekt. In 2023 is het ziekteverzuim gestegen naar 2,69% (2022: 1,97%). Er is minder personeel ingehuurd dan begroot en dan in 2022. De kosten voor nascholing zijn lager dan begroot, maar hoger dan in 2022. De overige personele lasten zijn lager dan begroot, maar gelijk aan 2022.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Vershil 2023	Realisatie 2022	Vershil 2022
Lonen en salarissen	1.584.000	1.426.000	158.000	1.406.000	178.000
Uitbesteding e.d.	21.000	37.000	-16.000	10.000	11.000
Dotatie voorzieningen	2.000	2.000	0	3.000	-1.000
Nascholing	16.000	20.000	-4.000	12.000	4.000
Overige personele lasten	3.000	8.000	-5.000	3.000	0
	1.626.000	1.493.000	133.000	1.434.000	192.000

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot en dan in 2022. Er is minder geïnvesteerd dan begroot.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Vershil 2023	Realisatie 2022	Vershil 2022
Gebouwen	6.000	7.000	-1.000	6.000	0
Leermiddelen	8.000	10.000	-2.000	9.000	-1.000
ICT	22.000	25.000	-3.000	36.000	-14.000
Meubilair	15.000	15.000	0	15.000	0
Apparatuur en overige	1.000	0	1.000	1.000	0
	52.000	57.000	-5.000	67.000	-15.000

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn lager dan begroot en dan in 2022. Door de gestegen prijzen is er meer uitgegeven aan schoonmaak. De energielasten zijn lager dan begroot en dan in 2022. De afrekeningen over 2022 en 2023 zijn in 2023 verantwoord leidden tot een terugbetaling. In de begroting is rekening gehouden met de sterk gestegen prijzen in 2022.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Vershil 2023	Realisatie 2022	Vershil 2022
Dotatie onderhoudsvoorziening	25.000	25.000	0	25.000	0
Onderhoud	13.000	17.000	-4.000	19.000	-6.000
Schoonmaak	45.000	40.000	5.000	40.000	5.000
Energie	14.000	31.000	-17.000	23.000	-9.000
Heffingen en overige huisvestingslasten	3.000	4.000	-1.000	4.000	-1.000
	100.000	117.000	-17.000	111.000	-11.000

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn hoger dan begroot, maar lager dan in 2022. Aan leermiddelen is minder uitgegeven. Zowel de lasten van het verbruiksmateriaal als de ICT-gerelateerde lasten waren lager dan begroot en dan in 2022. Bij de overige lasten is met name meer uitgegeven aan leerlingbegeleiding. Hier staan ook inkomsten vanuit de NPO-middelen en het Samenwerkingsverband tegenover.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Vershil 2023	Realisatie 2022	Vershil 2022
Administratie en beheerslasten	60.000	60.000	0	53.000	7.000
Inventaris en apparatuur	1.000	2.000	-1.000	3.000	-2.000
Leermiddelen	66.000	70.000	-4.000	83.000	-17.000
Overige lasten	85.000	47.000	38.000	83.000	2.000
	212.000	179.000	33.000	222.000	-10.000

Financiële baten en lasten

De financiële baten betreffen de rente van de spaarrekening. De financiële lasten betreffen in 2022 de negatieve rentes die betaald moesten worden van de saldi boven een bepaald bedrag.

Investerings en financieringsbeleid

Het beleid van de vereniging is gericht op het zoveel mogelijk met eigen middelen financieren van de investeringen die niet door derden worden gefinancierd. De liquide positie van de vereniging is gezien de liquiditeitsratio van 4.7 (2022: 5.0) goed te noemen. Er is derhalve geen aanleiding voor het aantrekken van vreemd kapitaal ten behoeve van de investeringen. De investeringen van 2023 zijn dan ook met de eigen middelen gefinancierd.

Treasuryverslag

De vereniging heeft in 2017 een nieuw treasurystatuut vastgesteld. Dit statuut voldoet aan de aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. In 2023 is conform het statuut gehandeld. De bankrekeningen van de vereniging zijn ondergebracht bij de Rabobank. De Rabobank voldoet aan de criteria zoals opgenomen in het statuut en de regeling.

De vereniging heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. Er is alleen gebruik gemaakt van spaarrekeningen. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar.

Continuïteitsparagraaf

Hierna wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de vereniging. Hiermee willen we een beeld geven van de continuïteit van de vereniging.

Er is geen sprake van majeure investeringen of van door volledige doordecentralisatie van de huisvesting, zodat de cijfers voor komende 3 jaar zijn opgenomen.

Kengetallen	Realisatie	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot	Begroot
	2022	2023	2023	2024	2025	2026
Aantal leerlingen per 1-2	290	284	285	288	288	281
Personele bezetting in fte						
Bestuur / management	1,87	1,84	1,79	1,91	1,79	1,79
Personeel primair proces	14,74	14,34	13,00	14,90	13,71	13,71
Ondersteunend personeel	3,19	3,46	3,13	3,13	2,35	2,35
Totaal personele bezetting	19,80	19,64	17,92	19,94	17,85	17,85
Aantal leerlingen /						
Totaal personeel	14,65	14,46	15,91	14,44	16,14	15,74
Aantal leerlingen /						
Onderwijzend personeel	19,67	19,81	21,92	19,33	21,01	20,50

Toelichting op de kengetallen

Het leerlingenaantal is op 1 februari 2023 gedaald met 6 leerlingen ten opzichte van 1 februari 2022. De verwachting is wel dat het leerlingenaantal licht zal toenemen in 2024 en 2025 en in 2026 daalt.

De formatie is in 2022 en 2023 hoger. Dit komt voornamelijk door de inzet van personeel in het kader van de extra ontvangen middelen voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Ook in 2024 is de formatie hoog in verband met het investeren in het onderwijs. Daarna neemt de formatie af. Bij het opstellen van het bestuursformatieplan zal bekeken worden of de formatie (op termijn) aangepast moet worden.

Balans

	Realisatie 31-12-2022	Realisatie 31-12-2023	Prognose 31-12-2023	Prognose 31-12-2024	Prognose 31-12-2025	Prognose 31-12-2026
Activa						
Gebouwen	77.574	72.028	105.861	139.253	129.185	119.136
Materiële vaste activa	280.180	263.500	287.399	286.296	326.903	318.538
Totaal vaste activa	357.753	335.528	393.260	425.549	456.088	437.674
Vorderingen	22.322	34.766	22.000	35.000	35.000	35.000
Liquide middelen	936.945	1.087.702	995.270	798.606	765.584	798.713
Totaal vlottende activa	959.267	1.122.468	1.017.270	833.606	800.584	833.713
Totaal activa	1.317.020	1.457.996	1.410.530	1.259.155	1.256.672	1.271.387
Passiva						
Algemene reserve	765.613	843.299	867.176	679.905	657.526	651.345
Bestemmingsreserve (publiek)	4.841	3.628	3.627	2.745	1.863	981
Bestemmingsreserve (privaat)	178.745	178.745	178.745	178.745	178.745	178.745
Totaal eigen vermogen	949.199	1.025.672	1.049.548	861.395	838.134	831.071
Voorzieningen	172.820	191.498	190.000	207.000	228.000	250.000
Langlopende schulden	1.204	982	982	760	538	316
Kortlopende schulden	193.797	239.844	170.000	190.000	190.000	190.000
Totaal passiva	1.317.020	1.457.996	1.410.530	1.259.155	1.256.672	1.271.387

Toelichting op de balans

Voor de komende drie jaar zal naar verwachting € 312.000 geïnvesteerd worden, waarvan € 147.000 in 2024 en bedragen de afschrijvingslasten € 210.000. Hierdoor neemt de omvang van de materiële vaste activa toe. De vorderingen zijn ongeveer op het niveau van 2023 gehouden. De liquide middelen, die als sluitpost zijn berekend, nemen af, voornamelijk door de negatieve resultaten.

Het eigen vermogen van het publieke deel neemt af omdat er elke jaar negatieve resultaten verwacht worden. De bestemmingsreserves nemen af door de afschrijvingen op de inventaris nulmeting. Het private deel van de bestemmingsreserves is gelijk gelaten, omdat op het private deel geen resultaten verwacht worden. Aangezien het gebouw betrekkelijk nieuw is, zal er de komende jaren weinig groot onderhoud gepleegd behoeven te worden. De omvang van de onderhoudsvoorziening neemt daardoor toe. Geen rekening is gehouden met de gewijzigde regelgeving voor groot onderhoud zoals die geldt vanaf 2024. De kortlopende schulden zijn op een lager niveau dan eind 2023 gehouden, omdat er toen vrij veel crediteuren en vooruit ontvangen subsidies waren.

Door dit alles neemt het balanstotaal af.

Staat van Baten en lasten

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026
Baten						
Rijksbijdragen OCenW	1.914.399	2.045.471	1.945.422	2.010.753	2.038.762	2.039.726
Overige overheidsbijdragen	5.412	2.796	3.847	3.772	3.822	3.822
Overige baten	8.213	20.344	2.250	2.250	2.250	2.250
Totaal baten	1.928.024	2.068.611	1.951.519	2.016.775	2.044.834	2.045.798
Lasten						
Personele lasten	1.437.913	1.632.860	1.498.326	1.791.923	1.671.484	1.660.297
Afschrijvingen	67.103	52.064	57.494	56.979	69.461	83.414
Huisvestingslasten	111.073	100.263	116.850	129.850	121.850	121.850
Overige instellingslasten	222.249	211.409	178.500	202.300	205.300	187.300
Totaal lasten	1.838.338	1.996.596	1.851.170	2.181.052	2.068.095	2.052.861
Saldo baten en lasten	89.686	72.015	100.349	-164.277	-23.261	-7.063
Financiële baten	0	4.457	0	0	0	0
Financiële lasten	688	0	0	0	0	0
Totaal financiële baten en lasten	-688	4.457	0	0	0	0
Nettoresultaat	88.998	76.472	100.349	-164.277	-23.261	-7.063

Toelichting op de staat van baten en lasten

De rijksbijdragen zijn gebaseerd op de bij de kengetallen opgenomen leerlingaantallen. Door de daling van het leerlingenaantal in 2023 en het vervallen van de NPO-gelden (tot en met het schooljaar 2022-2023) dalen de rijksbijdragen in 2024. Daarna nemen ze weer iets toe door de stijging van het leerlingenaantal. Door de vereenvoudiging van de bekostiging neemt de vergoeding structureel toe met € 60.000. Vanaf 2023 wordt daar in 4 jaar naar toegegroeid.

De overige overheidsbijdragen betreffen de vergoeding voor verkeerslessen en de vrijval van een investeringssubsidie. De overige baten betreffen met de contributies en huur en medegebruik.

De personele lasten nemen toe door de gestegen loonkosten. Vanaf 2025 daalt deze, voornamelijk door een daling van de formatie in 2025. De investeringen zorgen voor een stijging van de afschrijvingslasten. De huisvestingslasten zijn hoger begroot ten opzichte van de realisatie van 2023, met in 2024 extra kosten voor onderhoud. Geen rekening is gehouden met de gewijzigde regelgeving voor groot onderhoud zoals die geldt vanaf 2024. De overige instellingslasten zijn verhoogd ten opzichte van de begroting van 2023, maar lager dan de realisatie van 2023. In 2023 waren er extra lasten voor leerlingbegeleiding. In 2024 en 2025 zijn extra kosten voor bestuurs- en managementondersteuning en voor leermiddelen begroot. In 2025 zijn extra kosten begroot voor feesten en jubilea.

De financiële baten en lasten zijn niet begroot.

Overige rapportages

Voor de rapportages:

- Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem
- Risicomanagement en beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden wordt verwezen naar het algemeen bestuursverslag paragraaf 2.5 Risico's en risicobeheersing.

Normatief eigen vermogen

De Inspectie van het onderwijs heeft in 2020 een rekenmethode ontwikkeld om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Indien het publieke eigen vermogen hoger is dan het normatief eigen vermogen is er mogelijk sprake van bovenmatig eigen vermogen. In dat geval moet worden onderbouwd waarom een hoger eigen vermogen nodig is, of moet een bestedingsplan worden opgesteld.

Het normatief eigen vermogen wordt bepaald door:

- aanschafwaarde van de gebouwen (0,5 x aanschafwaarde x 1,27)
- boekwaarde overige materiële vaste activa
- omvangafhankelijke rekenfactor (tussen 5% en 10% van omzet) x totale baten (uitkomst minimaal € 300.000)

Uitgaande van de jaarrekening van 2023 bedraagt het normatief vermogen € 632.000.

Het eigen vermogen publiek bedraagt € 847.000, zodat het mogelijk bovenmatig eigen vermogen € 215.000 bedraagt. In 2023 is beleid ontwikkeld om meer te investeren in het onderwijs en daarmee de reserve af te bouwen.

Verlag intern toezicht

Overzicht toezichthouders

In 2023 is de samenstelling van het toezichthoudend bestuur, na de ledenvergadering in mei 2023, aangepast. Na drie perioden van 4 jaar is toezichthouder Peter Treffers afgetreden. Diana Vos is tijdens de ledenvergadering verkozen tot nieuwe toezichthouder.

Wegens privéomstandigheden heeft toezichthouder Janske van Aalsburg aan het einde van schooljaar 2022-2023 haar functie als toezichthouder (gekozen voor de MR) neergelegd. Aan het begin van schooljaar 2023 is de MR gevraagd een nieuwe voordracht voor een toezichthouder te doen. De voordracht is in december 2023 ontvangen.

Toezichthouders Raad van Beheermodel	Periode toezichthoudend bestuurder	Aandachtsgebieden
Mark Boogaarts (voorzitter)	Geheel 2023	Algemeen
Amadeüs Tabbers (vicevoorzitter)	Geheel 2023	HR / Personeel
Cornelie Dorrestijn	Geheel 2023	Algemeen/Juridisch
Peter Treffers	Tot mei 2023	Algemeen
Janske van Aalsburg	Tot juli 2023	Zorg**
Arriën voor de Poorte	Geheel 2023	Onderwijs*
Diana Vos	Vanaf mei 2023	Juridisch/financieel

*geen kind meer op onze school

**op voordracht MR

Toezichthouden (Verantwoording van taken)

Klankborden, adviseren en besluiten

Er is in het kalender jaar 2023 acht keer vergaderd als Raad van Beheer, waarbij de jaarplanning wordt gevolgd. De vergaderingen wordt voorbereid door de voorzitter in nauwe samenwerking met de directeur-bestuurder.

Voorafgaand aan de vergaderingen werd er een bestuursrapportage aangeleverd door het uitvoerend bestuur met zaken ter informatie, ter advisering en ter besluitvorming. Als voorbereiding op de Raad van Beheer vergadering hebben de toezichthouders een eigen vergadering gehouden. In deze vergadering worden de stukken, welke vooraf zijn ontvangen van het uitvoerend bestuur, gezamenlijk voorbereid. Wanneer er veel en/of grotere documenten besproken moesten worden is er een aparte dag vergaderd. Het afgelopen jaar is er een aparte vergadering belegd voor de beoordeling van de begroting 2024 en het strategisch beleidsplan.

Het toezichthoudend bestuur werkt met een vastgestelde meerjarenplanning, intern toezichtskader, informatieprotocol en Governancekader.

Er is intern afgesproken deze documenten eind 2023 / begin 2024 te actualiseren met behulp van Verus. Deze actie komt voort uit de zelfevaluatie van medio 2022.

Het toezichthoudend bestuur houdt een actie-en besluitenlijst bij per schooljaar. Besluiten worden medegedeeld in de Raad van Beheer vergadering en genotuleerd in deze vergadering.

Er zijn afgelopen jaar de volgende besluiten genomen

Vergadering (Datum)	Actie / Besluit	Status
01-11-2022	De audit commissie heeft de accountant aangewezen voor de komende drie jaren. RA12 is de accountant.	Vastgelegd in notulen RvB 01/11/2022
15-03-2023	Jaarverslag is goedgekeurd door de toezichthouders. De toezichthouders geven een korte toelichting op hun verslag. Vervolgens worden beide verslagen goedgekeurd en vastgesteld.	Genotuleerd in notulen RvB 15-03-2023
05-07-2023	Het strategisch beleidsplan wordt, als de aanpassingen verwerkt zijn, goedgekeurd in de eerste vergadering van het volgend schooljaar (2023/2024).	Genotuleerd in notulen 11-10-2023
05-07-2023	De bestuurlijke documenten (meerjarenplanning, informatieprotocol, bestuurlijk toetsingskader, intern toetsingskader, e.d.) zijn ca 4 jaar oud en zullen worden geactualiseerd in samenwerking met Verus. Tevens zal op basis van de evaluatie opnieuw een toelichting worden gevraagd op al deze documenten (via Verus). Uitvoering medio schooljaar (2023/2024).	Genotuleerd in RvB 11-10-2023
11-10-2023	Het verslag van de accountant is besproken en wordt door de toezichthouders goedgekeurd. Opmerking toezichthouders Het is belangrijk een deel van het vermogen waar mogelijk voor onderwijs te besteden (investeren) om te voorkomen dat er een te hoog vermogen ontstaat. Mogelijkheden hiervoor zijn: Koeling aanleggen voor het gebouw. Een extra leerkracht benoemen. Materialen aanschaffen.	Genotuleerd in RvB 11-10-2023
11-10-2023	RvT heeft drie partijen gevraagd om een offerte uit te brengen om de RvT te ondersteunen in de vervanging van de directeur-bestuurder. Over ca 2 jaar gaat de directeur-bestuurder met pensioen.	
04-12-2023	In vergadering RvB 4-12 is de begroting gepresenteerd door uitvoerend bestuur. De begroting kan niet worden goedgekeurd omdat niet alle informatie door Dyade is verwerkt. Daarnaast zijn er de volgende opmerkingen: <ul style="list-style-type: none"> • Een te groot eigen vermogen • Het positieve resultaat 2023 laat het eigen vermogen verder oplopen • Een aantal zaken waaronder een nieuw personeelslid zijn nog niet opgenomen in de begroting • Investerings moeten nader worden onderzocht Er wordt een extra vergadering belegd op 18-12-2023	Genotuleerd in RvB 04-12-2023

18-12-2023	In vergadering RvB 18-12 is de aangepaste begroting besproken en met toevoegen van budget om extra personeel te kunnen benoemen en extra hulpmiddelen te financieren wordt de begroting 2024 goedgekeurd.	Genotuleerd in RvB 04-12-2023
------------	---	-------------------------------

De toezichthouders hebben geadviseerd over verschillende (beleids-)onderwerpen die op de agenda van de Raad van Beheer stonden. De voornaamste onderwerpen in 2023 waren:

- Schoolondersteuningsplan
- Risicoanalyse
- Softclose
- Oudervragenlijst
- Formatieplan i.r.t. de begroting

De volgende resultaten zijn bereikt:

- Accountant aangewezen
- Goedgekeurd jaarverslag 2022
- Schoolbezoek afgelegd in april 2023
- Goedgekeurd strategisch beleidsplan 2023-2027
- Goedgekeurde begroting 2024

Op 2 november hebben de voorzitter en directeur-bestuurder een gesprek met de inspectie van onderwijs. Het betreft een kennismakingsbezoek en het bespreken van de opbrengstenmonitor.

Schoolbezoek

Het schoolbezoek is voor de toezichthouders een belangrijk instrument om een beeld te krijgen van het functioneren van de school en het bestuur in de praktijk. Het schoolbezoek heeft plaatsgevonden op woensdagmorgen 5 april 2023.

Het toezichthoudend bestuur was om 8.00 uur aanwezig in de teamkamer om met het personeel de dag te starten met een kop koffie en een informeel gesprek. Er is een korte introductie gegeven van het doel van het schoolbezoek. De meeste groepen zijn tijdens deze ochtend bezocht en er zijn gesprekken gevoerd met de conciërge, intern begeleider, directiesecretaresse, onderwijsassistenten en diverse leerkrachten.

Aan het einde van de dag en achteraf via een verslag heeft het personeel algemene feedback op het schoolbezoek ontvangen.

Naast de vele positieve punten zijn ook de leerpunten gedeeld met het uitvoerend bestuur in de Raad van Beheer vergadering van 15 mei. Ook zijn de uitkomsten met de MR gedeeld.

Aandachtspunten:

- Stel budget beschikbaar stellen voor nieuw materialen buitenspelen bij groep 1 en 2
- Denk na over hoe we zorgen voor continuïteit van de klusklas
- Rol van de directeur-bestuurder. Is deze veranderd? Waar ligt de focus in het functioneren binnen de schoolorganisatie? Proces of inhoudelijk? Kun je als directeur-bestuurder de inhoud meer laten bepalen door de specialisten binnen het team?
- Op welke manier krijgt loopbaanbegeleiding vorm binnen de organisatie? Hoe geef je dit vorm aan het eind van iemands carrière?
- Op welke manier kunnen we nog beter voor ons personeel zorgen?
- Gesprek over leerlingenzorg en begeleiding

Samenwerking met andere PO scholen

De samenwerking met de andere PC scholen heeft afgelopen jaar meer vorm gekregen en er is door het uitvoerend bestuur samengewerkt in o.a. werven van personeel en scholen van personeel.

Werkgeverschap

In juli 2023 is een functioneringsgesprek gevoerd met de directeur-bestuurder. In het gesprek is nader gesproken over bezoldiging, opleiding & professionalisering en de periode tot pensionering.

Professionalisering

Eind 2022 is er gebruik gemaakt van de professionele ondersteuning van Verus om ons te laten adviseren rondom de code goed bestuur en de zelfevaluatie.

Op 16 november 2023 was er een vervolgsessie met Verus gepland die helaas door omstandigheden niet kon doorgaan. Begin 2024 zal deze sessie opnieuw worden ingepland. Het doel van deze sessies is het actualiseren van de bestuursdocumenten en het trainen van de nieuwe bestuursleden naar aanleiding van de zelfevaluatie.

Overleg Medezeggenschapraad

De toezichthouders hebben in 2023 meerdere malen een overleg gevoerd met de Medezeggenschapsraad (MR).

Het schooljaar 2023-2024 is op 13 september gestart met een gezamenlijke vergadering met het uitvoerend bestuur, OR en MR. In deze vergadering zijn per geleding de jaarplannen toegelicht en is de veiligheidsmonitor besproken.

Op 13 april 2023 is er een vergadering geweest met de MR. Er is gesproken over o.a. functioneren van het uitvoerend bestuur en over de uitkomst van de vragenlijst m.b.t communicatie vanuit de oudergeleding.

Opdrachtverstrekking Jaarrekening controle Accountant

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 2023 heeft uitgevoerd voor de school. De toezichthouders hebben op diverse momenten als klankboard gefunctioneerd en werden goed geïnformeerd door het uitvoerend bestuur.

Bijlage

Scholen op de kaart: [Christelijke Basisschool De Rank \(Sprang-Capelle\) | Scholen op de kaart](#)

Strategisch beleidsplan: [OpenFile \(aenc.nl\)](#)

Jaarverslag MR: [OpenFile \(aenc.nl\)](#)

Treasurystatuut: [Treasurystatuut 2017 aangepast 2018-10-09.doc \(sharepoint.com\)](#)

Katern Passend ond: [Passend onderwijs 2023.docx \(sharepoint.com\)](#)

Klachtenregeling: [Klachtenregeling De Rank 2020.docx \(sharepoint.com\)](#)

Kwaliteitsbeleid: [Kwaliteitsbeleidsplan 2022-2026.docx \(sharepoint.com\)](#)

