

Jaarverslaggeving 2024

School met de Bijbel Maartensdijk

BESTUURSVERSLAG 2024



7 mei 2025, Maartensdijk

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Schoolbestuur	3
1.1 Profiel	3
1.2 Organisatie	5
1.3 Identiteit	9
2. Verantwoording beleid	14
2.1 Onderwijs en kwaliteit	14
2.2 Personeel en professionalisering	19
2.3 Huisvesting en facilitair	21
2.4 Financieel beleid	22
2.5 Continuïteitsparagraaf	25
3. Verantwoording financiën	29
3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans	29
Staat van baten en lasten	29
Balans	31
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	32
Leerlingen	32
FTE	32
Staat van baten en lasten	33
Balans	33
Financiële positie	34
Kengetallen	34
Bijlage 1: Verslag intern toezicht	36
Bijlage 2: Medezeggenschapsraad	38

1. Schoolbestuur

Dit hoofdstuk bevat generieke informatie over het schoolbestuur. Hoe ziet de organisatie eruit? Waar staat het schoolbestuur voor? En met welke partijen wordt er op welke manier samengewerkt?

1.1 Profiel

Missie en visie

Gods Woord zegt: *"Leer den jongen de eerste beginselen naar den eis zijns wegs; als hij ook oud zal geworden zijn, zal hij daarvan niet afwijken."* (Spr. 22:6). In deze tekst ligt de eerste beweegreden om scholen met de Bijbel op te richten. Ook in Maartensdijk.

In 1909 werden als eerste drie artikelen van 'onze' schoolvereniging dan ook de volgende zaken vermeld:

- Art. 1 - Het doel der vereniging is stichting en instandhouding van scholen met den Bijbel te Maartensdijk.
- Art. 2 - Haar grondslag is de Bijbel of de Heilige Schrift als Gods Woord, nader verklaard in de belijdenisgeschriften, de Drie Formulieren van Eenigheid.
- Art. 3 - Haar beginsel is, dat de volksopvoeding en het volksonderwijs geheel in overeenstemming moet zijn met den door den Bijbel geopenbaarden wil van God.

In 2011 zijn de statuten voor de laatste keer gewijzigd. De grondslag is als volgt beschreven:

'De vereniging heeft tot grondslag en is in haar bestuur en onderwijs in haar school gebonden aan de Heilige Schrift als Gods onfeilbaar Woord, nader verklaard in de Drie Formulieren van Enigheid, zoals deze zijn vastgelegd in de Nationale Synode te Dordrecht in de jaren zestienhonderd achttien en zestienhonderd negentien, met handhaving van de Statenvertaling'.

Gebaseerd op onze grondslag en opdracht is onze missie, dat waar we écht voor staan als bestuur, directeur en team van de School met de Bijbel te Maartensdijk als volgt geformuleerd:

'Onze school ziet het als zijn opdracht om een bijdrage te leveren aan de opvoeding en vorming van kinderen en jongeren en het bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Het uitgangspunt daarbij is de Bijbel en de daarop gefundeerde belijdenis van de kerk. Het doel daarvan is kinderen en jongeren te leren de hun geschenken gaven en talenten in te zetten in dienst van God en de naaste, en daarmee van de samenleving, en ze op die manier te vormen tot zelfstandige persoonlijkheden die hun burgerschap verstaan. Deze opdracht vervullen we in afhankelijkheid van de HEERE en in een gemeenschap die mede bestaat uit de ouders (die de eindverantwoordelijkheid voor de opvoeding van hun kinderen dragen) en de kerken die ook aan die vorming bijdragen. Deze opdracht krijgt vorm binnen een sociaal en fysiek veilige setting'¹.

¹ Bron: Strategisch Beleidsplan 2024-2027

Kernactiviteiten

De leden van de directie en het dagelijks bestuur hebben de onderstaande kernactiviteiten:

- Integraal leidinggeven aan de school;
- Zorgdragen voor de richting en koers van de organisatie;
- Ontwikkelen meerjarig onderwijs- en kwaliteitsbeleid en bedrijfsvoering;
- Vaststellen strategische kaders;
- Behartigen algemene belangen van de organisatie in de schoolomgeving;
- Operationeel management school;
- Adviseren en bijdragen aan het bovenschoolse (algemene) beleid; vertalen bestuursbeleid in korte en lange termijnbeleid en plannen voor de school.

Strategisch beleidsplan

Het strategisch beleidsplan geeft antwoord op de vraag wat we willen behouden en/of bereiken als School met de Bijbel. We hanteren hierbij een periode van drie jaar en werken toe naar het jaar 2027. In dat jaar loopt ook het huidige Schoolplan 2023-2027 af. Kijkend naar onze missie, onze kwaliteiten en kwetsbaarheden en de ontwikkelingen die zich voltrekken of gaan voltrekken, hebben we beschreven waar we ons de komende jaren op strategisch niveau voor gaan inzetten. Deze strategische doelen worden door het team verder uitgewerkt op tactisch en operationeel niveau. We hebben onze strategische doelen uitgewerkt in zes domeinen:

- Identiteit en vorming;
- Onderwijs en ondersteuning;
- Personeel;
- Omgeving;
- Kwaliteit;
- Financiën en huisvesting.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam: De Vereniging School met de Bijbel Maartensdijk
Bestuursnummer: 87998
KvK-nummer: 40477996
Adres: Prinses Irenelaan 14, 3738 VK Maartensdijk
Telefoonnummer: 0346 211 765
E-mail: school@smdbmaartensdijk.nl
Website: www.smdbmaartensdijk.nl
Instellingscode: 07ZU

Bestuur

Het bestuur bestaat uit zeven personen. Binnen het bestuur is een functionele scheiding in toezichthoudende taken en uitvoerende taken. Het toezichthoudende deel van het bestuur noemen we Algemeen Bestuur (AB) en het uitvoerende deel noemen we Dagelijks Bestuur (DB). De taakverdeling van beide besturen is vastgelegd in de 'Regeling Goed Bestuur'.

De samenstelling van het bestuur is als volgt:

Dagelijks Bestuur (DB)

J. van den Berg - penningmeester
A.J.W. van der Vlies – secretaris

Algemeen Bestuur (AB)

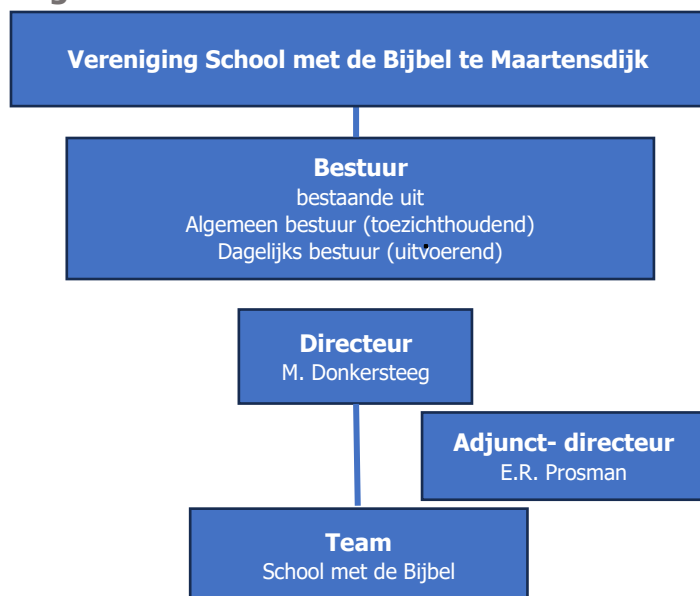
G. van Asselt
M.A. van Haaften
H.J. Kroon – secretaris
D. van de Veen
W.L. Verweij – voorzitter

Directie

M. Donkersteeg
E.R. Prosman – adjunct-directeur

Zie de bijlage voor het verslag van het (Algemeen Bestuur AB).

Organisatiestructuur



(Gemeenschappelijke) medezeggenschap

Aan de school is een Medezeggenschapsraad (MR) verbonden. Deze is samengesteld uit een oudergeleding en personeelsgeleding. Het MR bestaat uit zes leden. Beide geledingen bestaan uit drie leden. Er is sprake van adviesrecht.

Zie de bijlage voor het verslag van de MR.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

De school onderhoudt relaties met verschillende belanghebbenden. In onderstaande tabel treft u een overzicht aan van de betreffende belanghebbenden met daarachter een omschrijving van de samenwerking of dialoog die met de betreffende belanghebbende is/wordt gevoerd.

Belanghebbenden	Toelichting samenwerking
Leerlingen	Er is een goede (onderwijs) relatie.
Ouders	Ouders worden geïnformeerd via de Nieuwsbrief, e-mailberichten, schoolkrant, schoolgids en de website. We onderhouden een open relatie met ouders als het gaat over hun kinderen en over het onderwijs. We zijn altijd bereikbaar en vragen ouders regelmatig om input.
Personeel	We werken samen aan goed onderwijs. We overleggen veelvuldig met elkaar in de wandelgangen en tijdens vergaderingen.
Gemeenten	Dialoog over organisatorische zaken, zoals subsidies, voor- en vroegschoolse educatie en huisvesting (BOOG, OOGO en LEA).
Vervolgonderwijs	Naast een goede informele relatie zorgen we voor een warme overdracht van leerlingen naar het vervolgonderwijs.
Samenwerkingsverband Berséba	Samenwerkingsverband tussen diverse scholen over leerlingenzorg.
Jeugdzorg	Er is geregeld overleg tussen IB en Jeugdzorg op leerlingniveau.

Logopedist	Kinderen worden verwezen naar een logopedist. Er is op dat moment op IB of leerkrachtniveau afstemming met ouders en dienstverlener.
Schoolarts	Met de GGD is afstemming over het bezoek van de schoolarts
Onderwijs Inspectie	De onderwijsinspectie houdt toezicht op de school. Met name rond de inspectiebezoeken is er een goede samenwerking en dialoog.
Driestar educatief	Driestar educatief wordt gebruikt voor coaching van medewerkers, het verzorgen van nascholing en natuurlijk voor het opleiden van studenten. Indien mogelijk plaatsen wij studenten op onze school.
Kerken	We onderhouden goede informele contacten met de kerkenraden van de verschillende kerken in de omgeving.
Van Ree Accountants	Van Ree Accountants is verantwoordelijk voor de controle van de jaarrekening van onze school.
VGS	Het bestuur is aangesloten bij de Vereniging Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS). VGS ondersteunt het bestuur in financiële zaken, administratie en juridische zaken. Ook is het mogelijk om via de VGS advies te krijgen rondom bestuurlijke zaken. De VGS is tevens de belangenbehartiger voor het christelijk-reformatorisch onderwijs. De jaarvergadering van de VGS wordt door het bestuur bezocht.

Klachtenbehandeling

Er is in 2024 geen klacht binnen gekomen. De klachtenregeling staat beschreven in de schoolgids (bladzijde 15). Deze is te vinden op de [website](#) van onze school.

Juridische structuur

De school gaat uit van de Vereniging School met de Bijbel Maartensdijk.

Governance

De manier waarop de school wordt bestuurd en georganiseerd is in diverse regelingen vastgelegd. In de 'Regeling Goed Bestuur' staan de taken en verantwoordelijkheden van het bestuur beschreven. In het 'Beleidskader Bestuur en Management' en het 'Management statuut' is de manier van samenwerken van bestuur en directie uitgewerkt. Deze regelingen zijn aangepast naar de geldende praktijk zoals wordt voorgeschreven volgens de code Goed Bestuur.

Functiescheiding

Conform het uitgangspunt van de Code Goed Bestuur is er een scheiding van bestuur en toezicht aangebracht in het bestuursmodel. Er is gekozen voor een model dat zoveel mogelijk aansluit bij de situatie op onze school. Dit heeft te maken met de grootte van de school en de goede en betrokken samenwerking die er is met bestuur, directie en team. We hebben daarom gekozen voor het model waarbij we binnen het bestaande bestuur een functionele scheiding hebben aangebracht in toezichthoudende taken en uitvoerende taken, 'one-tier model' genaamd. Het toezichthoudende deel van het bestuur noemen we Algemeen Bestuur (AB) en het uitvoerende deel noemen we Dagelijks Bestuur (DB). Het Dagelijks Bestuur (DB) initieert in samenwerking met de directeur nieuw beleid, is verantwoordelijk voor de uitvoering van beleid en legt hierover verantwoording af aan het toezienend bestuur. Het Algemeen Bestuur (AB) is belast met het (interne) toezicht. Voor meer informatie over de toezichthoudende taken, verwijzen wij u naar het verslag van het Algemeen Bestuur (AB) in de bijlage.

Code Goed Bestuur

De PO-Raad heeft de Code Goed Bestuur opgesteld. Met deze code wil de PO-raad principes meegeven aan schoolbesturen, waarmee de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk handelen kunnen worden vormgegeven. Met motto daarbij is *'Goed onderwijs vraagt om goed bestuur'*. Naar aanleiding van deze code heeft het bestuur van onze school haar regeling 'Regeling Goed Bestuur' aangepast en de Code Goed Bestuur in de regeling opgenomen. Ook andere documenten zijn bijgewerkt.

Hiermee wordt het bestuur nog beter in staat gesteld om toezicht te houden op het formuleren en realiseren van de schooldoelen, het beheersen van het proces, de rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van middelen en risicomanagement. Tevens vindt toezicht plaats op naleving van wettelijke voorschriften. Hiernaast houdt het bestuur ook toezicht op identiteit.

We vinden het belangrijk dat er binnen de bestuurlijke driehoek van de school vertrouwen en transparantie is. Dit wil niet zeggen dat er geen kritische reflectie is op het bestuurlijk handelen. Het bestuur vervult zijn rol op een positief kritische manier vanuit de vrijwillige betrokkenheid op de school. De leden van het Algemeen Bestuur (AB) ontvangen geen bezoldiging voor hun werkzaamheden. De leden van het Dagelijks Bestuur (DB) ontvangen een vrijwilligersvergoeding van € 500,- per lid.

1.3 Identiteit

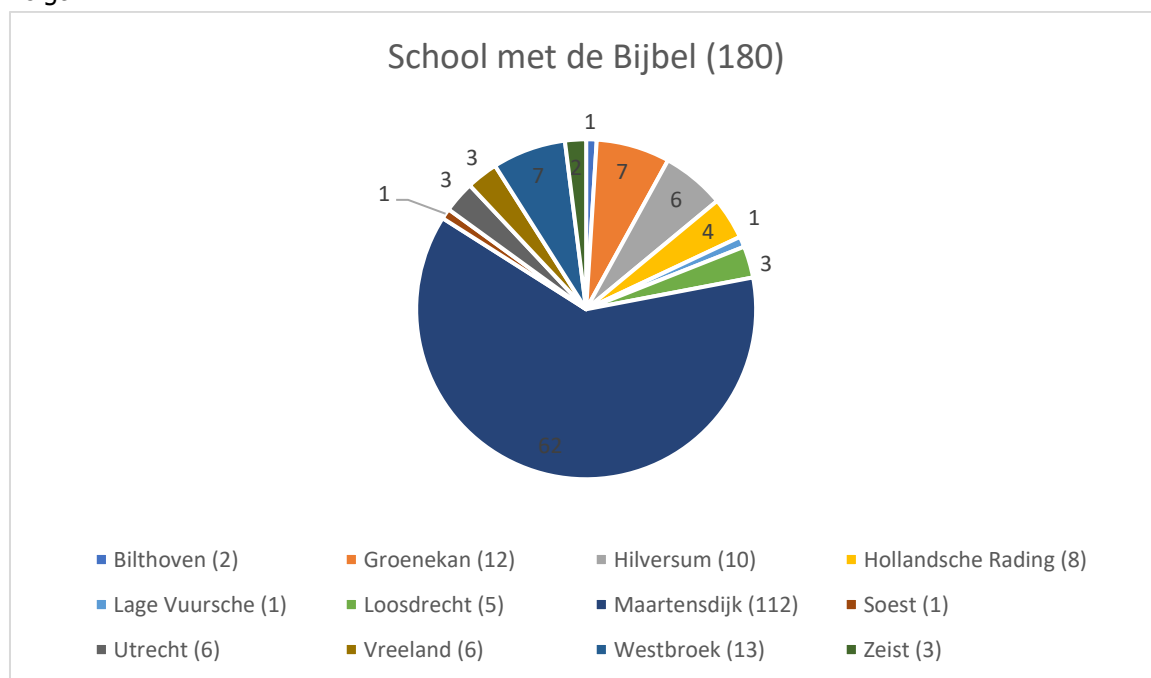
Toegankelijkheid & toelating

Tot de school uitgaande van de vereniging worden in principe toegelaten de kinderen van ouder(s)/verzorger(s) die de identiteitsverklaring onderschrijven. De directie beslist (gemandateerd door het bestuur) over de toelating. Ieder nieuw gezin krijgt een gesprek met de directie en zo nodig ook met het bestuur. Na een gesprek wordt er besloten of een kind toegelaten kan worden.

Geografische gebieden en afnemers

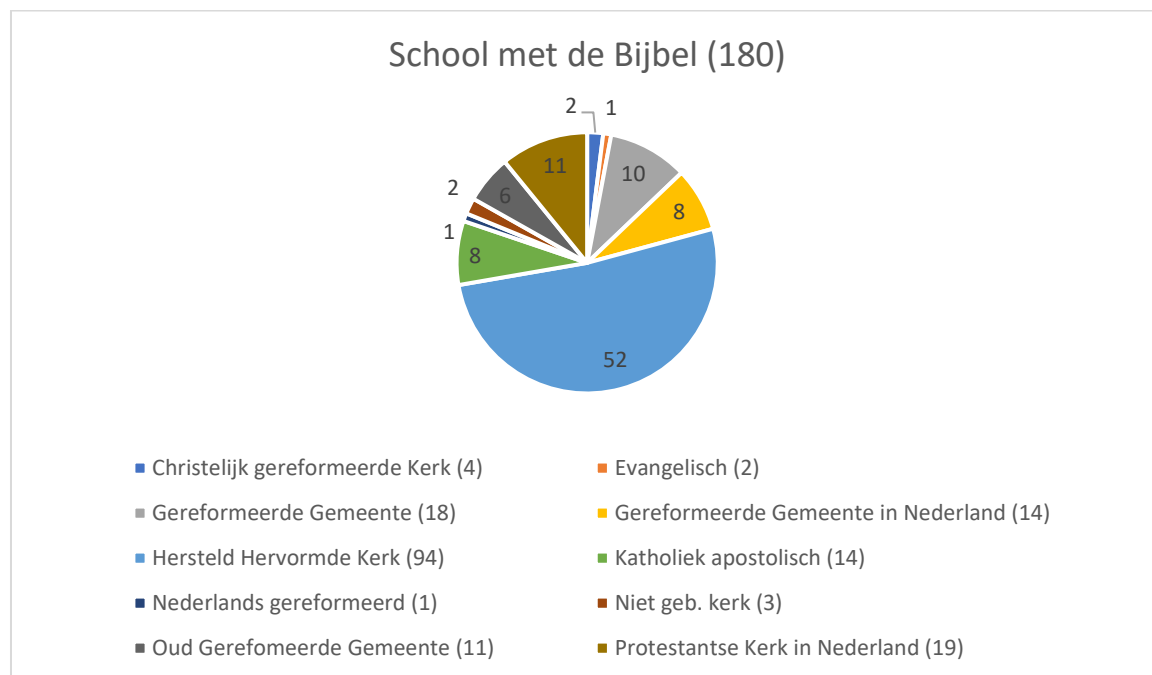
De vereniging stelt zich ten doel basisonderwijs te verstrekken. Daarbij is het streven om voor alle kinderen uit het voedingsgebied, die zich kunnen vinden in de identiteit van de school, thuisnabij onderwijs aan te bieden.

De voedende burgerlijke gemeente(n) voor de School met de Bijbel zijn op 31 december 2024 als volgt²:



² Bron: ParnasSys leerling administratie School met de Bijbel

De voedende kerkelijke gemeente(n) voor de School met de Bijbel zijn op 31 december 2024 als volgt:



Projecten

Ieder jaar voeren we als school actie voor een identiteitsgebonden doel. Op de School met de Bijbel is in het afgelopen jaar geld ingezameld voor Stichting voor Christelijk Onderwijs Schotland. Deze stichting ondersteunt de christelijke scholen in Schotland die niet bekostigd worden vanuit de overheid. Wat de financiën betreft is de school afhankelijk van de bijdrage van de ouders en van giften.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Maatschappelijke invloeden

Onze leerlingen staan midden in een maatschappij die volop in beweging is. Kinderen zijn door God geschapen en worden door God geroepen om hun plaats in deze maatschappij in te nemen, ieder met zijn eigen gaven en talenten. Ons onderwijs is erop gericht om elk kind tot ontwikkeling te laten komen. Het denken over de mens en over God is echter in de achterliggende decennia aantoonbaar veranderd. Welke consequenties heeft dit voor het onderwijs en de visie op leren? En hoe beïnvloedt deze ontwikkeling onze scholen? We zien dat maatschappelijke ontwikkelingen als het gericht zijn op het 'eigen ik', mijn mogelijkheden, mijn carrière en de focus op het materiële met het daaraan gekoppelde maakbaarheidsdenken het Nederlandse onderwijs sterk beïnvloedt. Ook binnen onze scholen kunnen we deze tendensen bespeuren.

Hoe staan we tegenover deze ontwikkeling?

De Bijbelse boodschap van schepping, zondeval en genade staat lijnrecht tegenover deze ontwikkelingen en wijst een heel andere Weg dan de maatschappelijke opinie ons wijst. Ons denken en doen dient in overeenstemming te zijn met Gods wil. We willen onze leerlingen op deze manier onderwijzen om in afhankelijkheid van de Heere en in liefde tot Hem, het goede te zoeken voor de hun door God gegeven naaste. Dit staat verwoord in Zondag 34 van de Heidelbergse Catechismus.

Hierbij ligt de focus op geven in plaats van ontvangen. We hopen en bidden dat al onze leerlingen in de maatschappij uit genade een zoutend zout en een lichtend licht mogen zijn, tot Gods eer.

Personeelskrapte

Het onderwijs in Nederland kampt al jaren met forse personeelstekorten. Deze ontwikkeling gaat ook het reformatorisch onderwijs niet voorbij. Veel jonge mensen kiezen voor een baan buiten het onderwijs en veel leerkrachten werken parttime. Het aantal fulltimers binnen de school is door deze ontwikkelingen beperkt, waardoor de stabiliteit en de continuïteit binnen de onderwijsteams soms onder druk staat. Wat betekent dit voor onze leerlingen en hun onderwijs en vorming? Wat verwachten we aan kennis en vaardigheden van nieuwe collega's? En hoe verhoudt zich ons benoemingsbeleid tot de krapte op de arbeidsmarkt?

Hoe staan we tegenover deze ontwikkeling?

Om in de toekomst te kunnen beschikken over voldoende personeel, is het belangrijk om ons personeel te behouden, als een aantrekkelijke werkgever bekend te staan in onderwijsland en zelf actief nieuw personeel op te leiden tot leerkracht basisonderwijs. Ook is het van belang samen te werken met de verschillende stakeholders op dit gebied. Het is een zegen dat we in het achterliggende jaar drie nieuwe personeelsleden konden benoemen. Om de krapte de komende jaren op te vangen hebben bestaande teamleden ruimte gemaakt voor nieuwe teamleden die zich aandiende door minder te gaan werken. Op deze wijze proberen we in de toekomst de gaten die er komen door pensionering van verschillende teamleden op te vullen.

Digitalisering

De wijze van communiceren is in de afgelopen decennia heel sterk veranderd. De mogelijkheden om informatie op te zoeken en de vele educatieve software bieden kansen voor het onderwijs.

Tegelijkertijd roept deze ontwikkeling een aantal vragen op: blijft er in de toekomst voldoende ruimte voor kennis- en waardenoverdracht van persoon tot persoon? Wat doet dit met de rol van de leraar als pedagoog, didacticus en voorbeeld? Verdwijnt de docent naar de achtergrond? Wordt hij/zij begeleider in plaats van leider? Een andere vraag is in welke mate en op welke wijze een doorgaande digitalisering de lees- en taalvaardigheid van onze leerlingen beïnvloedt. Hoe staan we tegenover deze ontwikkeling?

Hoe staan we tegenover deze ontwikkeling?

Dit is een onderwerp van voortdurende bezinning, ook de komende periode. We willen enerzijds inzetten op goede educatieve software en anderzijds niet in conflict komen met onze opvattingen over het docentschap, de wijze waarop wij kennis en waarden willen overdragen en de onopgeefbare betekenis van het Woord.

Vrijheid van Onderwijs

In 1848 werd voor het eerst de vrijheid van onderwijs in de Grondwet vastgelegd. Er was toen nog geen sprake van financiële gelijkstelling tussen openbaar en bijzonder onderwijs. Na een lange schoolstrijd werd er in 1917 besloten om over te gaan tot het financieren van zowel het openbaar als het bijzonder onderwijs. Tot op de dag van vandaag hebben ouders in Nederland de vrijheid om een eigen school te stichten die past bij hun denk- en leefwijze. Onze school behoort tot het bijzonder onderwijs en is opgericht door mensen die het belang zagen van een school die aansluit bij de christelijke opvoeding van de kinderen.

Hoe staan we tegenover deze ontwikkeling?

Vanuit de overheid gaan stemmen op om de ruimte voor het voeren van een eigen toelatingsbeleid te beperken. Als scholen staan wij op het standpunt dat er niet mag worden gediscrimineerd op basis van ras, geloof of geaardheid. Elke school in Nederland mag echter wel voorwaarden stellen bij de aanname van leerlingen en personeel in lijn met de grondslag van de school. Wij vragen van onze ouders en personeel dat zij de grondslag en de onderwijsvisie van de school onderschrijven.

Vorming en burgerschap

Vorming van kinderen neemt op onze school een belangrijke plaats in. Wij vinden dat onze leerlingen moeten leren om op een verantwoorde wijze met elkaar samen te leven en te werken, hun eigen mening te vormen en die van anderen te respecteren. Dit is ook wat de overheid van ons vraagt in de Wet Burgerschap, die we implementeren in onze scholen. De toenemende technische mogelijkheden hebben het contact met mensen en scholen over de hele wereld mogelijk gemaakt.

Hoe staan we tegenover deze ontwikkeling?

Burgerschapsvorming is een vast onderdeel van ons onderwijs. Wij leren onze leerlingen om volgens de metaforencirkel hun plaats als leerling, burger, dienaar en pelgrim in de maatschappij in te nemen. Dit heeft ook consequenties voor het denken over mediagebruik. Wij vinden het belangrijk dat wij de ruimte krijgen om de manier waarop we ons burgerschapsonderwijs vormgeven passend te maken binnen onze missie/bedoeling. Een blik over de grenzen door bijvoorbeeld het Goede doelen project biedt kansen om met ouders, leerkrachten en leerlingen van andere scholen uit de hele wereld in gesprek te gaan over onderwijs. Christenen in andere landen staan voor uitdagingen waar wij op macro- en microniveau onze winst mee kunnen doen. Het is belangrijk dat onze leerlingen ervaren dat Gods Kerk wereldwijd is; levend in vrijheid of in landen waar ze vervolgd wordt. Ook kan het aangaan van duurzame contacten het niveau van Engels stimuleren.

Huisvesting

De voortgaande ontwikkelingen in het onderwijs met betrekking tot het lesgeven aan- en het begeleiden van leerlingen, de digitalisering van onderwijsmethoden en de behoefte om een duurzame school te zijn, hebben consequenties voor de huisvesting van onze scholen. Steeds duidelijker wordt dat het binnenklimaat en de ventilatie effect hebben op de leerprestaties van onze leerlingen en het werkplezier van onze collega's.

Hoe staan we tegenover deze ontwikkeling?

In de achterliggende jaren is er op onze school aandacht geweest voor het verduurzamen van het gebouw. Het dak ligt vol met zonnepanelen en ook hebben we een goed werkend klimaatsysteem. Ook de komende jaren zal er blijvend aandacht zijn om het gebouw duurzaam te houden. Uitgangspunt bij deze visie is de Bijbelse kernwaarde rentmeesterschap. Daar waar mogelijkheden liggen om te verduurzamen verzilveren we deze de komende jaren.

2. Verantwoording beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, het behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

- Hoe definieert het bestuur onderwijskwaliteit?
- Op welke manier heeft het bestuur zicht op onderwijskwaliteit? Worden hier (externe) instrumenten voor gebruikt? Bijvoorbeeld ParnasSys?
- Op welke manier werkt het bestuur aan onderwijskwaliteit en de waarborging hiervan?
- Hoe legt het bestuur verantwoording af over de onderwijskwaliteit?

TIP: voeg verwijzingen toe naar relevante beleidsstukken en websites. Neem tevens een verwijzing op naar de vindplek van het Kwaliteitsbeleid.

Doelen en resultaten

Het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs behoort tot de kernopdracht van onze school en is daarmee één van onze strategische doelen. Het gaat hierbij niet alleen om het (aan)leren van dingen, maar ook om het vormen van leerlingen. De leerkracht is voor de leerlingen een identificatiefiguur, die de leerlingen binnen een veilige omgeving meeneemt en loslaat. De ontwikkeling van leerlingen is divers. Om die reden passen wij differentiatie toe tijdens de instructie en er zijn specifieke arrangementen voor leerlingen. Dit is in het schoolondersteuningsprofiel (SOP) concreet uitgewerkt.

Kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren werkt onze school met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt en/of laat beoordelen en evalueert. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hieraan stelt, de zogenoemde basiskwaliteit, als om de ambities die de scholen zelf hebben geformuleerd. Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten:

- De processen binnen de school;
- Het handelen van de medewerkers;
- De opbrengsten van de leerlingen;
- De ontwikkelcapaciteit van de organisatie.

Kwaliteitszorginstrumenten

Voor het systeem van kwaliteitszorg maakt de school onder andere gebruik van ParnasSys | WMK. Met behulp van dit instrument kunnen vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitgezet worden bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe audit gebruikt en ingevuld worden. Met behulp van dit instrument kunnen ook vragenlijsten uitgezet worden bij ouders

en verzorgers. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die wordt nagestreefd. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning. Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de (trends in) resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden en de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys en Leerling in Beeld in kaart gebracht. De verschillende resultaten worden vergeleken met de inspectienormen en de schoolspecifieke streefdoelen. Binnen het programma ParnasSys wordt ook de uitvoering van de plannen in het kader van de leerling ondersteuning gevolgd.

Schoolontwikkeling

Schoolontwikkeling is een cyclisch leer- en ontwikkelproces waarbij het gaat om het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs wordt in kaart gebracht door middel van (zelf)evaluatie. De(zelf)evaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en ambities en ontwikkelpunten. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt via teamscholing en individuele scholing en coaching afgestemd op de veranderonderwerpen van de school. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces is essentieel. Met de komst van een nieuwe directeur is de werkwijze aan het begin van het schooljaar 2023-2024 gewijzigd met als doel het team te betrekken bij schoolontwikkeling.

Nadat in oktober 2023 de teamleden in werkgroepen aan het werk zijn gegaan met drie ontwikkelthema's heeft het dit in 2024 een vervolg gekregen. Waar het in het eerste gedeelte van het verslagjaar ging om het formuleren van doelen, ging het in het tweede deel van het jaar vooral om het uitvoeren van de uitgezette acties. De directeur coacht de werkgroepen in de wijze waarop we er doelen geformuleerd kunnen worden, draagvlak gecreëerd kan worden, op welke wijze de implementatie plaats vindt etc. De komende jaren zal dit verder geprofessionaliseerd worden.

Voor de duidelijkheid benoemen we ook dit keer de drie ontwikkelthema's die tijdens deze schoolplanperiode aandacht krijgen.

- Passend onderwijs voor iedere leerling
- Personeel en cultuur
- Persoonsvorming en burgerschap

Voortgang volgen

Om de voortgang en het effect van de uitvoering van de activiteiten in het kader van de schoolontwikkeling te volgen, worden de volgende activiteiten ondernomen:

- het analyseren van de midden-en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten;
- het analyseren van de overige opbrengsten;
- in de zelfevaluatie worden de auditoren betrokken die intern zijn opgeleid;
- de directeur onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen;
- het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in de opgestelde jaarplannen;
- elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van de Arbomeester.

Verantwoording

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording over onder andere de schoolontwikkeling en de doelen die daarmee bereikt worden. Dat gebeurt onder andere in het schoolplan. De school heeft in het achterliggende jaar een nieuw schoolplan geschreven. Dit wordt toegestuurd aan de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgidsen worden de plannen in het kort beschreven en wordt ook ingegaan op de resultaten die we bereiken. De schoolgids wordt op de website gepubliceerd en ligt ook op school

ter inzage. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en gedeeld met de diverse belanghebbenden. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die de scholen daarmee willen bereiken beschreven. De directeur en het dagelijks bestuur verantwoorden zich twee keer per jaar door middel van de verantwoordingsmoment tijdens een bestuursvergadering aan het toezichthoudend bestuur. Door middel van het jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd aan de ledenvergadering. Het jaarverslag wordt op de website gepubliceerd en indien gewenst op papier verstrekt.

De onderstaande doelen zijn door directie en bestuur in het achterliggende jaar opgesteld en geëvalueerd. Deze zijn geformuleerd in het document 'doelen en acties 2023-2024' die ook op de website te vinden is.

Doelen en resultaten

De onderstaande doelen zijn door directie en bestuur in het achterliggende jaar opgesteld en geëvalueerd. Deze zijn geformuleerd in het document 'doelen en acties 2023-2024' die ook op de website te vinden is.

Doelstelling: In het schooljaar 21-22 hebben we het digitaal handelingsprotocol begaafdheid (DHH) aangeschaft. De implementatie in de groepen 1 t/m 8 vindt plaats in het schooljaar 22-23.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het team heeft scholing gehad. Na verschillende overwegingen is besloten om het DHH-protocol wel aan te houden om de database en de verrijkingssuggesties, maar niet om onze leerlingen diagnostisch met dit instrument 'te lijf' te gaan. Ook omdat onze manier van werken niet voorziet in een eerste en tweede lijn aanpak in de groep.		
Doelstelling: De leerlijn burgerschap van de stichting SLRO is in 2024 volledig ingevuld en geïmplementeerd in de groepen 1 t/m 8.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
In oktober 2023 is er een werkgroep begonnen, die handen en voeten gaat geven aan deze opdracht. Dit heeft zijn gevolg gekregen in 2024. De 'boom' is inmiddels zichtbaar in de gemeenschappelijke ruimte en krijgt van meerdere kanten in een jaar aandacht bij de weekopening. De werkgroep Persoonsvorming en Burgerschap gaat het komende jaar het team aan de hand nemen om deze opdracht tot uitvoering te brengen.		
Doelstelling: De zorgstructuur wordt nader geanalyseerd en daar waar nodig verbeterd.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
- De tandem (directeur en Intern Begeleider) is een coaching traject gestart bij stichting OOG in de persoon van mevrouw M. Stolwijk. Het doel van deze coaching is om de zorgstructuur in kaart te brengen en het functioneren van de intern begeleider en de directeur hierin te ontwikkelen. - Tijdens de coaching is er ook aandacht voor de leerling- en groepsbesprekingen. In 2024 zijn we gestart om deze in een geheel vernieuwde wijze uit te voeren.		
Doelstelling: We gebruiken actuele methodes die aansluiten bij de identiteit van de school		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald

- *My name is Tom* is verouderd. In de groepen 4 en 6 is in het schooljaar een start gemaakt met een nieuwe methode van uitgeverij Groen. De groepen 7 en 8 konden daar nog niet meer starten omdat de methode nog niet beschikbaar is voor deze groepen.

Doelstelling: In het kader van Passend onderwijs wordt het team geïnformeerd en worden documenten geactualiseerd.

Gehaald

Deels gehaald

Niet gehaald

De leerteambijeenkomsten zijn het hele jaar bezocht door de Intern Begeleider en deels bezocht door de directeur. Het team wordt wekelijks geïnformeerd over verschillende activiteiten in het team waarbij ook verschillende onderwerpen de revue passeren. Passend onderwijs is één van die onderwerpen.

Om Passend Onderwijs actueel te houden, gaat de werkgroep 'passend onderwijs voor iedere leerling' aan het werk met dit onderwerp. De werkgroep heeft in het verslagjaar het team handreikingen gegeven om een goed handelingsplan te schrijven en om te differentiëren. Dit krijgt in het volgende jaar een gevolg.

Toekomstige ontwikkelingen

We zien een trend in het personaliseren van het onderwijs. Ons doel is om te blijven werken met het leerstofjaarklassensysteem, mede ook vanwege de grote waarde die we toekennen aan de rol van de leerkracht. Tegelijkertijd hebben we de ambitie om recht te doen aan de verschillen tussen kinderen. De doelstelling is om het onderwijs te blijven verbeteren. Daarvoor is het nodig om te investeren in scholing van het team. Het is niet de bedoeling om het gevoerde beleid aan te passen. Dit schooljaar gebruiken we om de visie op Burgerschap te implementeren in de lespraktijk. Daarbij maken we gebruik van de [leerlijn Burgerschap](#).

Onderwijsresultaten

Verwijs voor de onderwijsresultaten van de scholen naar www.scholenopdekaart.nl.

Internationalisering

De toenemende technische mogelijkheden hebben het contact met mensen en scholen over de hele wereld mogelijk gemaakt. Dit biedt kansen om met ouders, leerkrachten en leerlingen van andere scholen uit de hele wereld in gesprek te gaan over onderwijs. Het christelijk onderwijs in andere landen staat voor uitdagingen waar wij op macro- en microniveau onze winst mee kunnen doen. De universiteiten en hogescholen in Nederland hebben inmiddels al veel gedaan op het gebied van internationalisering, maar ook voor het basisonderwijs liggen hier mogelijkheden. Hiernaast kan het aangaan van duurzame contacten het niveau van Engels stimuleren. Ons doel is om ons als school hierover te laten informeren, om er zo van te kunnen leren. In het achterliggende jaar is er actie gevoerd voor de scholen in Schotland. In het komende jaar staat er een actie voor de kinderen in de vluchtelingenkampen van Irak gepland..

Inspectie

Er heeft in 2024 geen inspectiebezoek plaatsgevonden. Het laatste onderzoek heeft plaatsgevonden in 2019. Het inspectierapport is te vinden op de website van de Onderwijsinspectie.

Visitatie

Er heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden in het verslagjaar.

Er zijn in 2024 drie schoolbezoeken afgelegd. De leden van het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur hebben diverse groepen bezocht.

Dhr. D. van de Veen en AJ.W. van der Vlies: 19 maart 2024

Dhr. P.M.F. van Leeuwen en W.L. Verweij: 24 april 2024

Dhr. G. van Asselt en dhr. J. van den Berg: 13 november 2024

De klassen worden volgens een rooster bezocht, zodat iedere groep en iedere leerkracht een keer aan bod komt. De bezoeken worden als waardevol ervaren. De bestuursleden krijgen op deze wijze een beeld waar het bestuurswerk voor wordt gedaan: Het werk door leerkrachten met kinderen in de klas. Ieder bezoek wordt op informele wijze afgerond met directe terugkoppeling met betrokken leerkrachten. In bestuursvergaderingen wordt middels korte verslaglegging op schoolbezoeken gereflecteerd. Deze bezoeken dragen bij aan wederzijdse betrokkenheid vanuit het bestuur op de gang van zaken in de dagelijkse praktijk.

Daarnaast zijn bestuursleden bij toerbeurt bij diverse activiteiten op school betrokken en vertegenwoordigd, zoals: jubileum leerkracht, kerstvieringen, afsluiting kalenderjaar, afscheid groep 8, afsluiting schooljaar.

Sociale veiligheid

Wij vinden het belangrijk dat alle betrokkenen zich veilig voelen op school. De medewerkers kunnen pas (goed) lesgeven als ze dat kunnen doen in een veilig en plezierig klimaat. Leerlingen kunnen pas optimaal presteren als ze zich veilig voelen. Externe relaties (ouders en bezoekers) kunnen pas effectief acteren als ze zich bij ons op school veilig voelen. Veiligheid vinden wij een breed begrip. In beginsel gaat het om sociale en psychische veiligheid, maar daarnaast speelt fysieke veiligheid een belangrijke rol.

Veiligheid speelt dus een rol in de relaties, maar ook in de directe omgeving, waarbij gedacht kan worden aan de veiligheid van en in het gebouw en de veiligheid van en in de directe omgeving van de school. Alle betrokkenen moeten erop kunnen rekenen dat de school er alles aan doet om de veiligheid te waarborgen, dat wij er alles aan doen om vormen van onveiligheid adequaat te voorkomen of beëindigen. Om die veiligheid zo goed mogelijk te garanderen beschikken we over regels en is er ook sprake van controle op de naleving van die regels.

Daarnaast biedt de methode *Sociale Vaardigheden* voldoende gelegenheid om hier het gesprek met de kinderen over aan te gaan en ze handvatten te geven. Ook in het achterliggende jaar is door middel van de vragenlijst *Leerling in Beeld* de veiligheid gemeten. De kinderen in de groepen 6 t/m 8 hebben daar zelf een vragenlijst over ingevuld. De resultaten daarvan zijn besproken in de tandem gesprekken (Directeur en Intern Begeleider) en de leerlingenbesprekingen. Deze resultaten worden jaarlijks besproken tijdens een bestuursvergadering en gedeeld met de MR.

2.2 Personeel en professionalisering

Doelen en resultaten

Betrokken, goed opgeleide en enthousiaste personeelsleden zijn van grote invloed op het welbevinden van de leerlingen en de kwaliteit van het onderwijs. Daarom willen we een goede werkgever zijn en een aantrekkelijke en stimulerende werkomgeving creëren. Daarnaast is ons team gemiddeld genomen ervaren en zullen de komende jaren verschillende collega's de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. We spannen ons in om vroegtijdig zorg te dragen voor het zoeken en vinden van goede vervangers en het intern opleiden en begeleiden van deze nieuwe collega's.

Doelstelling: Het welbevinden en functioneren van de teamleden wordt op een geordende en professionele wijze vorm gegeven.

Gehaald

Deels gehaald

Niet gehaald

In 2024 is er een notitie over een vernieuwde vorm van de gesprekkencyclus, door het bestuur en de MR goedgekeurd en in gang gezet. De directeur heeft een duidelijke rol gekregen binnen deze cyclus waardoor er met personeelsleden gesproken wordt over functioneren en welbevinden. Het functioneren van de directeur wordt beoordeeld door de voorzitter van het toezichthoudend bestuur en een lid van het dagelijks bestuur.

Doelstelling: De nieuwe directeur zal zich bekwamen door de opleiding Schoolleider te gaan doen en daarnaast gecoacht worden door drs. Dick Both.

Gehaald

Deels gehaald

Niet gehaald

Zowel de coaching als de opleiding Schoolleider *Basisbekwaam* is succesvol afgerond. De directeur heeft vanaf het schooljaar 2024-2025 een vaste benoeming gekregen. In het nieuwe schooljaar is hij de opleiding schoolleider *Vakbewaam gestart*.

Doelstelling: Er zijn voldoende collega's benoemd om zonder personeelstekort te starten.

Gehaald

Deels gehaald

Niet gehaald

Per nieuwe schooljaar 2024-2025 mochten er drie nieuwe collega's starten in de persoon van mevr. C.J. Colijn (onderwijsassistent), mevr. L. Snoek (leerkracht groep 5 en onderwijsondersteunende taken) en mevr. F.E. Valk-Groen (leerkracht groep 7).

Toekomstige ontwikkelingen

Binnen het bestuur wordt de huidige bestuursstructuur onderzocht en gestreefd naar een duurzame, vernieuwde bestuursstructuur. Hierbij wordt gedacht aan het delegeren van de bestuurlijke taken aan de directeur. De MT-laag zal wijzigen in verband met de pensioengerechtigde leeftijd van de Adjunct-directeur. In het verlengde van de bestuursstructuur zal onderzocht worden op welke wijze een MT-laag, binnen de grootte van deze school, professioneel kan functioneren.

De nieuwe manier van werken aan schoolontwikkeling, het binnenkomen van nieuwe teamleden en het vertrek van verschillende ervaren teamleden door de pensioengerechtigde leeftijd vraagt wat van een ieder in de organisatie. De cultuur die in de achterliggende periode voldoende heeft gefunctioneerd zal nu geactualiseerd en verder geprofessionaliseerd moeten worden om in te kunnen spelen op deze wijzigingen en op de veranderde maatschappij.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Ieder schooljaar is het een uitdaging om voldoende mensen te vinden die het onderwijs kunnen geven. Nadat de directeur een goede start in 2023 mocht maken, mocht hij in het afgelopen jaar met goed gevolg het coaching traject afronden. Zowel de nieuwe directeur als mevrouw Hak mochten een vaste benoeming bij ons op school krijgen. Het contract van dhr. Horst is met een jaar verlengd. Hij is met zijn studie overgaan van de Driestar Hogeschool naar de Christelijke Hogeschool in Ede.

Er zijn drie nieuwe collega's gestart in het achterliggende jaar. Mevr. F.E. Valk-Groen mocht jaren haar werk doen op de Petrus Dathenuschool in Hilversum. Deze school is per 31 juli definitief gesloten. Ze mocht haar werk als leerkracht bij ons voortzetten in groep 7. Mevr. L. Snoek mocht eveneens vanaf 1 augustus 2024 starten als leerkracht bij ons op school. Langere tijd heeft ze bij ons, tijdens de studie, haar stages gedaan. Eind augustus mocht ze haar bevoegdheid halen als leerkracht. Ze mag haar werk twee dagen in groep 5 doen en één dag ondersteunende taken. Deze dag kan in de toekomst mogelijk ingevuld worden met een lesgevende dag. Daarnaast is mevr. C.J. Colijn begonnen bij ons op school. Ze mocht haar werk vijf ochtenden en één middag doen als onderwijsassistent. In het nieuwe jaar hoopt ze te starten met de opleiding Ad-PEP op de Driestar Hogeschool.

Helaas is er nog steeds een langdurige zieke in de persoon van mw. G.A. de Gier. Helaas zijn er na de operatie van 7 augustus 2023 veel complicaties opgetreden waardoor ze haar werk in het verslagjaar niet kon doen. In het schooljaar 2024-2025 is deze plaats opgevuld met nieuwe leerkrachten.

Uitkeringen na ontslag

Er zijn in het verslagjaar geen gedwongen ontslagen gevallen.

Om werkloosheidskosten in de toekomst te kunnen voorkomen, hechten wij aan een aantal zaken:

- we zorgen dat de arbeidsvoorwaarden goed zijn;
- we zorgen dat er sprake is van een juiste balans tussen werkdruk en werkplezier;
- we hebben blijvend aandacht voor het psychisch, sociaal en fysiek welbevinden van personeel en leerlingen;
- we zetten in op verbinding tussen ouders, leerlingen en personeel;
- we zorgen voor een veilige en toegankelijke school.

Strategisch personeelsbeleid

Zie doelen en resultaten onder hoofdstuk 2.2

Er is in het achterliggende jaar geen personeelstevredenheidsenquête afgenomen. Het is de bedoeling dat dit komende jaren structureel wordt uitgevoerd.

Banenafpraak

Op onze school werkt op dit moment niemand met een uitkering. Er is ook geen actie ondernomen op dit gebied. Als iemand zich meldt zal het bestuur in gesprek gaan om te kijken wat we mogelijk kunnen betekenen voor zo iemand.

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

In het verslagjaar zijn er drie teamleden gestart. Allen hebben voor de eerste werkdag een geldige Verklaring Omtrent Gedrag aangeleverd.

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	3	<5	<5
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	3	<5	<5

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

2.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

Om onze missie en visie dagelijks in praktijk te brengen dienen een aantal randvoorwaarden op orde te zijn. Dat geldt natuurlijk voor ons gebouw, de voorzieningen en het grote plein rondom de school. We hebben de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in ons gebouw wat betreft duurzaamheid en binnenklimaat waardoor het een fijne plek is om te werken en te leren.

Toekomstige ontwikkelingen

Hoewel we in een inmiddels ruim 60 jaar oud gebouw zijn gesitueerd, zitten we er goed bij. Dit dankzij de enorme inzet van de adjunct-directeur die ervoor zorgt dat het gebouw en terrein goed onderhouden wordt. Er is een meerjarenonderhoudsplan (MJOP) dat jaarlijks besproken wordt in het bestuur. Er is in het verslagjaar een nieuwe MJOP opgesteld.

Er is in het achterliggende jaar een beschikking aangevraagd bij de gemeente De Bilt om een constructiefout te kunnen herstellen. Deze beschikking is voor 2025 toegekend waardoor de genoemde fout te herstellen is.

In het verslagjaar zijn er verdere voorbereidingen getroffen om het schoolplein te renoveren. In 2025 zal de renovatie plaats vinden.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

De school beschikt over een goed functionerend klimaatsysteem. Daarnaast liggen er voldoende zonnepanelen op het dak om stroom op te wekken om in de eigen stroombehoefte te voorzien.

Digitale veiligheid

Elke leerling en medewerker moet kunnen leren en werken in een digitaal veilige schoolomgeving. Binnen het normenkader IBP is er aandacht voor risicomanagement, incidentmanagement en bescherming van persoonsgegevens. Als school zijn we ervan bewust dat we in 2027 op niveau drie moeten voldoen aan dit normenkader. De komende twee jaren zal hier bewusten aandacht voor zijn dan in het verleden het geval was. De scholen in de omgeving en van dezelfde signatuur zullen

daarbij gevraagd worden om samen op te trekken. Ook zal daarbij gebruik gemaakt worden van de expertise van ons ICT-bedrijf.

In het achterliggende jaar heeft er een verandering plaats gevonden wat betreft het ICT-infrastructuur. Waar voorheen het netwerk verbonden was met een server in de serverruimte zijn we overgaan naar de cloud. Ook zijn we gebruik gaan maken van een beveiligde SharePointomgeving. De communicatie binnen het bestuur vind nu plaats via mailadressen die verbonden zijn aan de school in plaats van persoonlijke mailadressen van de bestuursleden.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Een belangrijke randvoorwaarde is gedegen financieel beleid wat de continuïteit van onze school borgt en tegelijkertijd investeert in kwalitatief goed onderwijs. Dit vraagt continue onze aandacht en creativiteit.

Doelstelling: We zijn een financieel gezonde en stabiele organisatie		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
- Uit de rapportages blijkt dat er voldoende weerstandsvermogen is. - De begroting is gemiddeld over 4 jaar positief - De begroting wordt in samenwerking met de VGS opgesteld en door het algemeen bestuur goedgekeurd. - Het overvloedige publieke eigen vermogen wordt de komende jaren afgebouwd; vooral door in te zetten op klassenverkleining en het (voorlopig) blijven werken met 8 groepen;		

Een belangrijk doel dat er gewerkt wordt met acht groepen. De formatie is langere tijd zo ingericht dat dit mogelijk is. Deze keuze had als consequentie dat er minder onderwijsassistentie in de formatie was opgenomen. Door het toegenomen leerlingenaantal in de achterliggende twee jaren en de huidige ontwikkelingen binnen het team is er meer ruimte ontstaan voor onderwijsassistenten.

Door een toename van het aantal leerlingen op de school kwam deze doelstelling onder druk te staan. Om deze doelstelling toch te realiseren is er uitbreiding in het team gekomen zodat er soms extra mensen op de groep staan.

Digitalisering speelt een belangrijke rol binnen de school omdat we zo (binnen het leerstof- jaarklassensysteem) gebruik kunnen maken van bijv. de uitgekende mogelijkheden bij onze rekenlessen om de leerlingen recht te doen op hun eigen niveau in bijv. tempotaken, herhalings- en verdiepingstaken enz. In de begroting zijn de komende jaren diverse investeringen opgenomen om hier handen en voeten aan te geven. Om dit te realiseren hebben we in 2023 ons bestand aan chromebooks uitgebreid.

Binnen de organisatie wordt gewerkt volgens een financieel kader. Hierbij worden de adviesnormen gehanteerd vanuit de overheid. Waar nodig wijkt onze organisatie af van de standaardnorm om in te spelen op de schoolspecifieke situatie.

Een belangrijk financieel kengetal is het weerstandsvermogen. Een regelmatig terugkerend geluid is dat schoolbesturen te veel geld oppotten en dus 'te rijk' zouden zijn. Inmiddels is er een nieuwe signaleringswaarde ontwikkeld, die aangeeft wanneer er mogelijk te veel publieke gelden worden aangehouden binnen het eigen vermogen. Als schoolbestuur hebben wij onderzoek gedaan naar een minimale norm die nodig is om financiële calamiteiten op te vangen. Na correctie voor de vaste activa moet het eigen vermogen hoger zijn dan 11% van de rijksbijdragen. Dit betreft dus een bestuurs specifieke norm waarbij, naast de algemene risico's, is gekeken of er bepaalde specifieke risico's zijn die op deze norm van invloed zijn

Opstellen meerjarenbegroting

De (meerjaren)begroting wordt opgesteld samen met het dagelijks bestuur, adjunct en directeur. Dit proces wordt begeleid door een financial controller van de VGS. Belangrijke input hiervoor zijn de wensen vanuit het team van zaken die nodig zijn voor het onderwijs.

Investeringsbeleid

Jaarlijks wordt door de bestuurders bekeken waar de grootste behoefte ligt aan extra investeringen. Te denken valt aan de vervanging van methodes, de vervanging van meubilair, wettelijk vereiste investeringen zoals verbetering van het binnenklimaat en bezuinigingsmaatregelen. Daarnaast kan het team voorstellen doen. Uiteindelijk leidt dit tot een aantal keuzes die worden getoetst op financiële haalbaarheid door de VGS en daarna in de conceptbegroting opgenomen. Deze wordt ter instemming en goedkeuring voorgelegd aan de MR en aan het Algemeen Bestuur (AB).

Treasury

In 2024 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overgemaakt naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden wordt door het bestuur gelet op de credit rating van de betreffende bank, conform de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' en met het oog op het zoveel als mogelijk waarborgen van een goed beheer van deze tegoeden. Om dit te waarborgen is door het bestuur een treasurystatuut opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd inzake de wijze waarop wordt omgegaan met de regeling. Daarnaast is in dit statuut opgenomen wie welke verantwoordelijkheden op dit terrein heeft. Op hoofdlijnen staat in het treasurystatuut beschreven dat het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten met betrekking tot de publieke middelen zeer behoudend is. De hoofdsom dient ten alle tijden gegarandeerd te zijn.

Vanuit private middelen is een onderhandse lening verstrekt aan Stichting Adullam te Barneveld. Deze lening is aangegaan in 1986. Het betreft een rentedragende lening à 1,0% per jaar met een opzegtermijn van 6 maanden. Ten opzichte van vorig jaar is het leningbedrag niet aangepast. De reële waarde van de lening is gelijk aan de balanswaarde per 31-12-2024, namelijk 56.723 euro

Onderwijsachterstandsmiddelen

In 2024 hebben we geen onderwijsachterstandsmiddelen ontvangen.

Bijz. bekostiging prof. en begeleiding starters / schooll.

De PBSS-regeling geeft richtlijnen en middelen voor de professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders. We hebben te maken met een hecht team. De grootte van dit team heeft als voordeel dat er op elkaar gelet wordt in positieve zin. Starters vallen daardoor niet snel buiten de boot. We hechten waarde aan de methode dat een starter een ervaren collega als duo heeft. Hierdoor vindt er een goede inwerkperiode plaats.

Bij het benoemen van de nieuwe directeur is afgesproken dat de startende schoolleider opleiding en coaching wordt aangeboden. In de benoemingscommissie was de MR ook afgevaardigd. De opleiding is gestart in 2023 en zal in juni 2025 worden afgerond.

2.5 Continuïteitsparagraaf

Risico's en risicobeheersing

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert de school een planning en control cyclus waarbij de directie samen met een externe adviseur van VGS de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting het bestuur. Deze monitoring vindt plaats door middel van voortgangsrapportages waarin de naast de balans en de exploitatie, de verschillende financiële ratio's zijn opgenomen. De basis voor de verantwoording wordt, naast de realisatie, gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter fiattering aan het algemeen bestuur wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is een Service Level Agreement van toepassing. Door de organisatie wordt periodiek een risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyse brengt de algemene en de schoolspecifieke financiële risico's in kaart en is er met name op gericht om te bepalen welke reserves de organisatie moet hanteren, om financiële continuïteit van de organisatie te garanderen en aan haar doelstellingen te kunnen blijven voldoen. Bij het in kaart brengen van de risico's is rekening gehouden met de volgende aandachtsgebieden:

- Bestuur en organisatie
- Identiteit
- Onderwijs
- Personeel
- Huisvesting
- Communicatie en relatie
- Planning en control
- Administratieve organisatie en Interne controle

De risicoanalyse is voor het laatst in 2021 opgesteld en wordt mogelijk in de nabije toekomst herijkt.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De meerjarenbegroting is opgesteld in een veranderende context, waarin er sprake is van risico's. In onderstaand overzicht zijn de risico's en bijbehorende maatregelen beknopt toegelicht.

Lerarentekort

Het lerarentekort is een belangrijk risico. Onze school krijgt tot nu toe de formatie rond en krijgt na een teruggang de komende jaren te maken met een toename van de formatie. De realiteit is echter dat het werven en selecteren van nieuw personeel steeds meer (moeite) kost.

Maatregelen: binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we een lichte overbezetting te creëren. Er wordt ruim benoemd om eventueel verlies van personeel later in een jaar op te kunnen vangen. Gedeeltelijk is dit ook mogelijk vanwege het huidige, hoge vermogen. Er wordt gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan. Ook wordt er regelmatig personeel benoemd wat nog studerend is. Mede hierdoor zijn er ook hogere bestedingen aan scholing zichtbaar.

Vervanging

Het wordt steeds moeilijker wordt om vervanging te realiseren. Dit geldt voor zowel kortdurende als langdurige vervanging door verschillende verloven. Daarbovenop speelt het risico dat er mogelijk relatief duur extern personeel ingezet moet worden om gaten op te vullen.

Maatregelen: ambulant personeel worden in de groepen ingezet. Aan het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken, door overbenoeming is inzet mogelijk en er wordt voortdurend gewerkt aan het opbouwen van een invalpool. Er is een invalpool op de school beschikbaar en we maken gebruik van de invalpool JufMeester. Met name inval voor de hogere groepen levert relatief veel moeite op. Meestal is/wordt er een oplossing gevonden.

Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

Bij dit personele risico valt er te denken aan langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren, schorsing en in het uiterste geval ontslag. Ook ontslag door het zich niet langer kunnen verenigen met de identiteit kan voorkomen. Mogelijk dienen er in deze situaties vervolgens transitievergoedingen te worden betaald. Ook kunnen er substantiële ontstaan voor het inwinnen van advies of andere begeleidingskosten. Als laatste kan het voorkomen dat er gevolgkosten (wachtgeld) moet worden betaald.

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies en/of begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld komt sporadisch voor. Hiervoor is aangesloten bij het BWGS. Het BWGS vergoedt minimaal 90% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

Overdraagbaarheid van taken

Het ontbreken van de mogelijkheid van interne overdraagbaarheid vormt een risico voor de continuïteit en de doorgaande lijn. Dit risico geldt voor alle verschillende functies binnen de organisatie, maar met name de functies waarvoor 1 of enkele personen in dienst zijn.

Maatregelen: er is in kaart gebracht voor welke functiecategorieën dit in het bijzonder geldt. Zo nodig zorgen we voor werkbeschrijvingen. Daarnaast wordt zoveel als mogelijk gewerkt met 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd. Bij leidinggevend personeel is dat lastiger te ondervangen. Het risico van (duurder of minder vaak aanwezig) personeel is hierbij aanwezig.

Onderwijskwaliteit

Er zijn diverse gevolgrisico's omtrent onderwijskwaliteit te onderkennen. De onderwijskwaliteit wordt voor een groot gedeelte bepaald op de deskundigheid van het personeel. Risico's bij een lage(re) onderwijskwaliteit zijn het verlies van leerlingen of inspanningskosten om de onderwijskwaliteit op peil te krijgen.

Maatregelen: wanneer blijkt dat een bepaalde medewerker behoefte heeft aan studie of opleiding om de functie beter uit te voeren, dan wordt geëvalueerd of dit mogelijk is om te realiseren uit het opleidingsbudget. De deskundigheid van de leerkrachten is hoog. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit een doorgaande lijn in onze organisatie. Hierdoor wordt er indien nodig tijdig bijgestuurd. De directie en intern begeleider heeft hierin een belangrijke rol.

Leerlingaantal

Een meer schoolspecifiek risico is de instroom van het aantal leerlingen de komende jaren. De instroom kan sterk fluctueren, wat leidt tot wisselingen in de bekostiging. De monitoring van het leerlingenaantal is een voortdurend punt van aandacht en wordt van jaar tot jaar bijgesteld en besproken.

Maatregelen: voor de school is de komende jaren rekening gehouden met een relatief stabiel leerlingaantal. Het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te continueren.

Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Aandachtspunt hierbinnen is dat naar verwachting per 1-1-2024 de gewijzigde systematiek voor de voorziening groot onderhoud dient te worden toegepast. De voorziening groot onderhoud zal bepaald moeten worden per onderhoudscomponent én zal op een beleidsrijke manier moeten worden bepaald. Het effect van deze andere systematiek is dat dit mogelijk zorgt voor een substantiële hogere benodigde voorziening groot onderhoud. Dit heeft een rechtstreeks effect op het eigen vermogen. Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. Als laatste is leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen.

Maatregelen: de komende jaren heeft onze school voldoende ruimte beschikbaar. Wel wordt er onderzocht of er intern spreekruimtes kunnen worden gecreëerd. Met behulp van het MJOP wordt de onderhoudsplanung in kaart gebracht. Wanneer er grote wijzigingen voorhanden zijn, wordt waar nodig onderbouwd afgeweken van het MJOP.

Informatiebeveiliging en privacy

Elke leerling en medewerker moet kunnen leren en werken in een digitaal veilige schoolomgeving. Binnen het normenkader IBP is er aandacht voor risicomanagement, incidentmanagement en bescherming van persoonsgegevens. Als school zijn we ervan bewust dat we in 2027 op niveau drie moeten voldoen aan dit normenkader. De komende twee jaren zal hier bewusten aandacht voor zijn dan in het verleden het geval was. De scholen in de omgeving en van dezelfde signatuur zullen daarbij gevraagd worden om samen op te trekken. Ook zal daarbij gebruik gemaakt worden van de expertise van ons ICT-bedrijf.

In het achterliggende jaar heeft er een verandering plaats gevonden wat betreft het ICT-infrastructuur. Waar voorheen het netwerk verbonden was met een server in de serverruimte zijn we overgaan naar de cloud. Ook zijn we gebruik gaan maken van een beveiligde SharePointomgeving. De communicatie binnen het bestuur vind nu plaats via mailadressen die verbonden zijn aan de school in plaats van persoonlijke mailadressen van de bestuursleden.

Aansprakelijkheid

Voor schade aan of veroorzaakt door leerlingen is er geen verzekering afgesloten.

Maatregelen: om dit risico af te dekken wordt er een hogere buffer aangehouden. Dit in het geval er zich een aansprakelijkheidsstelling met financiële gevolgen zou voordoen.

Niet alleen financiële risico's, maar ook niet-financiële risico's zijn belangrijk. Te denken valt aan risico's rondom de identiteit, communicatie en de naleving van de code 'Goed Bestuur'. Zie voor dit laatste punt het verslag van het toezichthoudend orgaan.

Beheersing van de risico's

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Er is een analyse van de vermogenspositie opgesteld. Hierin is een schoolspecifiek risicoprofiel bepaald waarbij een weerstandsvermogen (Eigen vermogen minus materiële vaste activa gedeeld door de rijksbijdragen) van 15% als risicobuffer is vastgesteld.

Om niet onnodig de risicobuffer aan te spreken, wordt in elk geval getracht om risico's tijdig te onderkennen, om indien nodig acties te ondernemen om de impact van het risico te verkleinen. De meerjarenbegroting speelt hierin een belangrijke rol. Het effect van een dalend leerlingaantal of een uit de pas lopend kostenpatroon is zo inzichtelijk. Ook kunnen in de meerjarenbegroting aanpassingen doorgerekend worden.

De hierboven beschreven risicobeheersings- en controlesystemen zijn het afgelopen jaar toereikend geweest. Bij de beschrijving van de risico's en de daarbij opgenomen risicobeheersing is zoveel als mogelijk reeds aangegeven welke resultaten hiermee zijn behaald of dat er zaken zijn aangepast.

3. Verantwoording financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het bestuur. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans. In de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2023 x € 1.000	Realisatie 2024 x € 1.000	Begroting 2024 x € 1.000	Vershil
Baten				
Rijksbijdragen	1.360	1.426	1.351	75
Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
Overige baten	26	24	25	-1
Totaal baten	1.386	1.450	1.376	74
Lasten				
Personele lasten	1.016	1.092	1.114	-22
Afschrijvingen	41	58	38	20
Huisvestingslasten	72	89	69	20
Leermiddelen	81	96	73	23
Overige instellingslasten	100	126	157	-31
Totaal lasten	1.309	1.461	1.451	10
Saldo baten en lasten	77	-11	-76	65
Saldo fin. baten en lasten	4	12	1	12
Nettoresultaat	81	1	-75	76

Bovenstaande tabel geeft een weergave van de staat van baten en lasten van de gehele organisatie.

Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2024	Vershil
School met de Bijbel	100.768	68.449	24.779	43.670
Vereniging	-19.955	-67.367	-99.926	32.559
Totaal	80.812	1.082	-75.147	76.229

Samenvatting verschillen

Het verschil in *realisatie 2024 ten opzichte van 2023* kent verschillende oorzaken. De baten laten, naast afwijkingen vanwege leerlingaantallen, hogere ontvangsten zien onder meer vanwege hogere indexaties. Daarnaast zijn de lonen weer gestegen, waardoor de personele lasten een hogere realisatie laten zien dan vorig jaar.

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2024*; ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. Eind 2024 zijn er vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn de rijksbijdragen geïndexeerd. In de begroting wordt er van uitgegaan dat gestegen loonkosten en gestegen pensioenpremies worden gecompenseerd in de indexatie van de bekostiging. Deze compensatie is ook ontvangen. Er zijn echter minder loonkosten gerealiseerd dan verwacht door ontvangen uitkeringen, waardoor de loonstijging niet direct zichtbaar is.

Nadere toelichting verschillen

Onderstaand een beknopte toelichting op de overige ontwikkelingen en de belangrijkste verschillen per categorie ten opzichte van de begroting.

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 75.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

- Extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten van 17.500 euro;
- Meer groeibekostiging als gevolg van de verdere stijging van het leerlingaantal à 18.000 euro;
- Hogere bijdrage voor passend onderwijs door het samenwerkingsverband van 6.500 euro;
- Niet-begrote zorgarrangementen van 11.000 euro;
- 22.000 euro meer vrijval van de subsidie basisvaardigheden dan was begroot.

De *overige baten* komen nagenoeg conform begroting uit op totaalniveau. De verenigingsbaten zijn hier ook in verwerkt. Deze zijn hoger door hogere huurinkomsten. De overige baten van de school zijn lager doordat de begrote BWGS-premierestitutie als correctie op de loonkosten is geboekt en niet als overige baten is gerealiseerd.

De *personele lasten* zijn op totaalniveau 22.000 euro lager dan begroot. De loonkosten laten, na aftrek van de ontvangen uitkeringen, een besparing zien van ruim 24.000 euro, waar een overschrijding van ruim 2.000 euro op de overige personele lasten tegenover staat. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

Loonkosten:

- (- 14.000 euro): voor 14.000 euro wordt dit verklaard vanwege de verhoogde loonkosten als gevolg van de nieuwe cao. Deze is in oktober ingegaan;
- (- 25.000 euro): de totale personele inzet is hoger dan begroot door een hogere inzet onderwijsassistentie. In totaal komt de reguliere inzet 0,9 fte hoger uit dan begroot. Dit levert circa 48.000 euro aan extra loonkosten op;
- (+ 54.000 euro): er is 54.000 euro aan uitkeringen gerealiseerd;
- (+ 6.000 euro): als gevolg van een lager opslagpercentage werkgeverslasten dan begroot is een gunstig effect te zien op onder meer de sociale lasten. Dit levert over de hele linie lagere loonkosten op;
- (+ 3.000 euro): als laatste verschil op de loonkosten is er een BWGS-premierestitutie ontvangen. Deze was begroot voor 6.000 euro, maar bestaat uiteindelijk uit een teruggave van bijna 9.000 euro, welke is gecorrigeerd op de sociale lasten.

De genoemde overschrijding op de *overige personele lasten* van 2.000 euro kent als belangrijkste oorzaak dat de kosten voor schoolontwikkeling/begeleiding wat hoger uitvallen dan begroot.

De *afschrijvingen* komen 20.000 euro hoger uit dan begroot door hogere private afschrijvingslasten.

Binnen de *huisvestingslasten* is een overschrijding gerealiseerd van circa 20.000 euro. Vooral meerkosten voor klein onderhoud zijn hier de oorzaak van (o.a. pomp CV, reinigen textielslangen, panieksloten en lichtkoepel).

Bij de *leermiddelen* is een hogere realisatie zichtbaar van circa 23.000 euro. Dit is toe te schrijven aan toegenomen kosten voor het onderwijsleerpakket (o.a. meerkosten subsidie basisvaardigheden), licenties (digitalisering methodes) en kopiëren (verlate afrekening 2023, meerkosten 2024).

De *overige instellingslasten* zijn 23.000 euro lager dan begroot, doordat de verenigingslasten lager zijn (kosten onderhoud schoolwoningen zijn lager dan gedacht, verschuiving naar investeringen).

De ontvangen rente bedraagt ruim 13.000 euro. Na aftrek van de kosten (bijna 1.000 euro) komt de realisatie circa 12.000 euro hoger uit.

Balans

Onderstaand overzicht geeft de balans weer per 31 december van de afgelopen drie boekjaren.

ACTIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000
Materiële vaste activa	643	323	339
Financiële vaste activa	57	57	57
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>700</i>	<i>380</i>	<i>395</i>
Vorderingen	76	22	6
Liquide middelen	777	1.147	1.067
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>853</i>	<i>1.169</i>	<i>1.074</i>
Totaal activa	1.552	1.549	1.469
PASSIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000
Algemene reserve	430	809	708
Bestemmingsreserves privaat	307	374	394
<i>Eigen vermogen</i>	<i>737</i>	<i>1.183</i>	<i>1.102</i>
Voorzieningen	655	151	116
Kortlopende schulden	160	214	251
Totaal passiva	1.552	1.549	1.469

De verschillen in het resultaat 2024 ten opzichte van eerdere jaren zijn reeds in de vorige paragraaf opgenomen. Het reguliere resultaat 2024 is verwerkt in de algemene reserve.

In 2024 is er voor bijna 378.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 168.000 euro. De desinvesteringen en afschrijvingen in 2024 bedroegen circa 58.000 euro, waardoor de boekwaarde van de activa is toegenomen. De gerealiseerde investeringen bestaan uit:

Gebouwen en terreinen	306.000	euro	<i>Renovatie schoolwoningen(en)</i>
Inventaris en apparatuur	57.000	euro	<i>Leerlingsets, gymmaterialen</i>
ICT	13.500	euro	<i>Laptops en wifi-netwerk</i>
Leermiddelen	1.500	euro	<i>My name is Tom, Namen & Feiten</i>
Totaal	378.000	euro	

De *reserves* zijn met circa 446.000 euro gedaald, wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat plus de hieronder genoemde stelselwijziging vanwege de componentenmethode. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

De *voorzieningen* zijn met circa 504.000 euro gestegen. Als gevolg van de nieuwe systematiek voor de voorziening groot onderhoud is een extra toevoeging aan de voorziening gedaan (bijna 450.000 euro). De dotatie aan de onderhoudsvoorziening was 45.500 euro, aan de voorziening duurzame inzetbaarheid en jubileumuitkering is samen 11.500 euro gedoteerd.

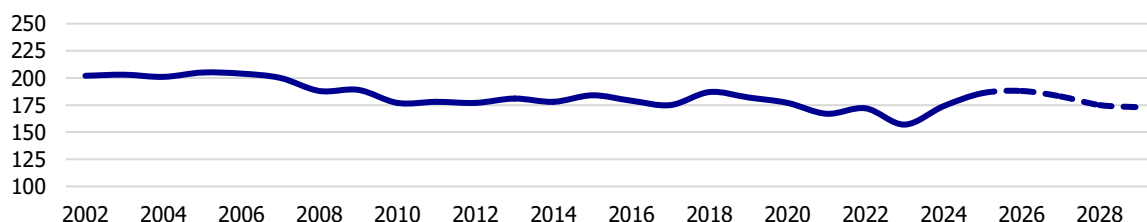
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2025-2029 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren.

Teldatum per 1 februari	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Totaal	174	186	188	183	175	173

Vanuit het verleden waren de leerlingaantallen als volgt:



Het leerlingaantal is afgelopen jaar verder gestegen mede als gevolg van het sluiten van de school in Hilversum. De komende jaren is rekening gehouden met een afvlakking van deze groei.

FTE

Functiecategorie	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	8,08	8,73	8,55	7,84	7,84	7,84
Onderwijsondersteunend personeel	1,44	2,10	2,45	2,42	2,42	2,42
Schoonmaak	0,67	0,65	0,53	0,53	0,53	0,53
Vervanging eigen rekening	-	-	0,30	0,30	0,30	0,30
Totaal	11,19	12,48	12,83	12,09	12,09	12,09

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Met name als gevolg van de groei van het leerlingaantal en de toekenning van de subsidie

basisvaardigheden is de inzet de afgelopen jaren gestegen. Ook in 2025 wordt een hogere inzet verwacht. De jaren daarna wordt naar verwachting de formatie wat afgebouwd. Meer informatie hierover is te vinden in de meerjarenbegroting.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	1.426	1.487	1.427	1.472
Overige overheidsbijdragen	-	30	-	-
Overige baten	24	37	35	35
Totaal baten	1.450	1.553	1.461	1.507
Lasten				
Personele lasten	1.092	1.206	1.119	1.120
Afschrijvingen	58	51	51	45
Huisvestingslasten	89	85	85	71
Leermiddelen	96	80	80	80
Overige instellingslasten	126	87	72	72
Totaal lasten	1.461	1.508	1.406	1.387
Saldo baten en lasten	-11	45	56	120
Saldo fin. baten en lasten	12	8	8	8
Nettoresultaat	1	53	63	128

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren positieve resultaten zien.

Voor de hier niet zichtbare, maar wel begrote resultaten 2028 en 2029 is er ook een positief resultaat te verwachten. Wel zal er van jaar tot jaar nader bepaald worden of de omvang van de huidig gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van onder andere de kengetallen.

Balans

ACTIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000
Materiële vaste activa	643	505	473	442
Financiële vaste activa	57	57	57	57
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>700</i>	<i>561</i>	<i>529</i>	<i>499</i>
Vorderingen	76	15	15	15
Liquide middelen	777	509	661	667
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>853</i>	<i>524</i>	<i>676</i>	<i>682</i>

Totaal activa	1.552	1.085	1.205	1.181
PASSIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000
Algemene reserve	430	447	507	631
Best. reserve privaat	307	199	202	206
<i>Eigen vermogen</i>	<i>737</i>	<i>646</i>	<i>709</i>	<i>837</i>
Voorzieningen	655	390	446	295
Kortlopende schulden	160	50	50	50
Totaal passiva	1.552	1.085	1.205	1.181

Bovenstaande tabel toont de balans over 2024 en de jaren hierop volgend. De balans van 2024 is gebaseerd op de uiteindelijke, gerealiseerde cijfers. De waarden na 2024 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2024. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langere termijn ontwikkeling is echter wel inzichtelijk.

Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden.

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren af zullen nemen. De belangrijkste investering in 2025 zal gedaan worden in de pleinrenovatie.

De liquide middelen laten een daling zien van 2024 op 2025. Meerjarig trekt dit echter bij als gevolg van de positieve resultaten.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een dalend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren.

Financiële positie

Kengetallen

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële gezondheid van de organisatie. Naast de waarden zoals deze gelden voor 2023 en 2024, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm betreft een signaleringswaarde (geen harde norm) van de inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk schoolspecifieke normen welke mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit 2	0,30	0,86	0,90	0,59	0,59	0,71
Liquiditeit	1,5	5,45	5,33	10,47	13,51	13,65
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	1,61	0,80	0,90	1,06	1,36

De norm geeft de grenzen aan waarbij de inspectie het gesprek aan zou willen gaan. In de praktijk is met name het niet voldoen aan de signaleringswaarde het startpunt voor een eventueel gesprek.

De *solvabiliteit* geeft een indicatie of de organisatie aan al haar verplichtingen kan voldoen op zowel de lange als op de korte termijn. Bij een waarde van 0,3 bedraagt het eigen vermogen 30% van het totale vermogen. Zoals zichtbaar ligt de verwachte solvabiliteit hier ruim boven.

De *liquiditeit* geeft de verhouding tussen de kortlopende vorderingen en liquide middelen en de kortlopende verplichtingen. Dit geeft aan of aan de verplichtingen op korte termijn voldaan kan worden. De gehanteerde norm bedraagt 1,5. Bij een waarde van 1,5 zijn de aanwezige kortlopende middelen anderhalf keer zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven. De absolute ondergrens ligt op 100.000 euro.

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van teveel vermogen. Bij onze school is dit – mede door de omzetting van de voorziening groot onderhoud – in 2024 niet meer het geval. Wel is er nog steeds voldoende buffervermogen beschikbaar. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Ten aanzien van het vermogen is het volgende op te merken:

- In 2025 wordt een pleinrenovatie verwacht. Hier zal naar verwachting ook vermogen voor worden aangewend;
- In 2024 is – zoals gezegd – de voorziening groot onderhoud omgezet naar een nieuwe systematiek waarvoor eigen vermogen is overgeboekt naar de voorziening groot onderhoud. Mede daardoor is de weergegeven verhouding ten opzichte van 2023 gedaald;
- Spaardoelen voor toekomstige nieuwbouw of renovatie zijn (nog) niet geconcretiseerd.

Voor onze organisatie hanteren we het weerstandsvermogen als kengetal. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:

Kengetal	Norm	2023	2024	2025	2026	2027
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	63,22%	6,61%	9,47%	16,56%	26,79%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	11%	44,41%	13,34%	16,83%	22,98%	31,81%

De norm betreft een schoolspecifieke norm welke is vastgesteld op basis van een risico inventarisatie. (zie vermogensanalyse)

Bijlage 1: Verslag intern toezicht

Het kalenderjaar 2024 ligt inmiddels achter ons. Nu het nieuwe jaar al even op gang is, nemen we de gelegenheid om terug te kijken op wat er zich het afgelopen jaar binnen het schoolbestuur heeft afgespeeld. Er is veel besproken en gerealiseerd. In deze terugblik lichten we enkele belangrijke thema's uit.

Samenstelling intern toezicht

Algemeen bestuur

D. van de Veen, H.J. Kroon (secretaris), M. van Haaften, W.L. Verweij (voorzitter), G. van Asselt

Dagelijks bestuur

J. van den Berg (penningmeester), A.J.W. van der Vlies (secretaris)

Directie

M. Donkersteeg (directeur) en E.R. Prosman (adjunct-directeur)

De bestuursleden worden benoemd voor een termijn van drie jaar. Vaak zijn zij ouders van kinderen op onze school, maar verder opereren zij onafhankelijk van de schoolorganisatie en het personeel. Binnen het algemeen bestuur zijn de aandachtsvelden verdeeld onder de leden. Aan het einde van hun termijn besluiten bestuursleden, in overleg binnen het bestuur, of zij zich opnieuw beschikbaar stellen. Voor het dagelijks bestuur geldt een jaarlijkse vrijwilligersvergoeding van €500.

Met het oog op privacy wordt – in afwijking van de gangbare governancecode – geen openbaar overzicht gepubliceerd van (on)bezoldigde nevenfuncties. Wel kunnen belangstellenden deze gegevens op verzoek inzien. Het bestuur bespreekt jaarlijks een actueel overzicht van deze functies.

Hoe het toezicht is vormgegeven

Toezicht en governance

Volgens de principes van de Code Goed Bestuur is er een duidelijke scheiding tussen besturen en toezichthouden. Twee leden van het algemeen bestuur vormen het dagelijks bestuur. Jaarlijks wordt het functioneren van zowel het algemeen als het dagelijks bestuur geëvalueerd.

De directie ontwikkelt – samen met het dagelijks bestuur – nieuw beleid en is verantwoordelijk voor de uitvoering ervan. Hiervoor leggen zij achteraf verantwoording af aan het algemeen bestuur. Om dit proces te ondersteunen stelt het algemeen bestuur een toezichtskader vast en bespreekt jaarlijks het eigen functioneren.

Het strategisch meerjarenplan wordt opgesteld door de directie in samenspraak met het dagelijks bestuur en ter goedkeuring voorgelegd aan het algemeen bestuur. Op basis daarvan wordt jaarlijks een concreet schoolplan geformuleerd. De uitvoering ervan ligt bij de directie, die tweemaal per jaar op hoofdlijnen rapporteert aan het bestuur.

Naast de schoolplannen worden ook de begroting, jaarrekening en het bestuursverslag jaarlijks aan het bestuur voorgelegd ter goedkeuring. Een externe accountant wordt aangewezen voor de controle van de jaarrekening. Tevens fungeert het bestuur als werkgever van de directie, inclusief bevoegdheid tot benoeming, schorsing, ontslag en vaststelling van beloning.

Werken volgens de Code Goed Bestuur

De uitgangspunten van de PO-Raad worden gehanteerd als leidraad voor het bestuurlijk handelen. Het bestuur houdt toezicht op het behalen van onderwijsdoelstellingen, het zorgvuldig omgaan met middelen, het beheersen van risico's en het naleven van wet- en regelgeving. De uitwerking van deze principes is terug te vinden in diverse interne documenten zoals het managementstatuut.

Daarnaast waakt het bestuur over de identiteit van de school. Vertrouwen en openheid binnen de bestuurlijke driehoek vormen het fundament, zonder kritische reflectie uit het oog te verliezen. De bestuurders vervullen hun rol met betrokkenheid en in een positieve, collegiale sfeer. Voor hun werkzaamheden ontvangen zij geen bezoldiging, met uitzondering van het dagelijks bestuur, dat jaarlijks een vrijwilligersvergoeding van €500 ontvangt. De directeur wordt beloond conform de CAO PO.

Thema's en onderwerpen in 2024

Om een indruk te geven van de thema's die het afgelopen jaar speelden, volgt hieronder een greep uit de besproken onderwerpen (in willekeurige volgorde):

- Bestuursmodel en heroriëntatie
- Burgerschapsvorming
- Financieel beleid en begroting
- Bezoeken aan de school
- Evaluatie van lesmethodes
- Invulling van vacatures in MR en bestuur
- Toelatingsbeleid en mediareglement
- Pensioneringen van teamleden
- Formatie en overleg met de MR
- Welzijn van leerlingen
- Overzicht nevenfuncties
- Ervaringen met het klimaatsysteem
- Passend Onderwijs
- Jaarverslag en digiborden
- Algemene Ledenvergadering (ALV)
- Voortgang en terugkerende schoolontwikkelingen
- Eindejaarsafsluiting
- RI&E en AVG

Reflectie en vooruitblik

In 2024 hebben we ook kritisch gekeken naar de werking van ons bestuursmodel. Iedere voorgenomen beslissing werd steeds beoordeeld op haar noodzaak en toegevoegde waarde. Of een maatregel past bij de identiteit en onderwijsvisie van onze school was daarbij telkens een belangrijk afwegingspunt. Iedere vergadering kende een rijk gevulde agenda, maar het overleg verliep telkens in een constructieve en positieve sfeer. De balans tussen doelgericht handelen en collegiale samenwerking werd opnieuw goed bewaard.

Veel leesplezier gewenst bij dit verslag!

Bijlage 2: Medezeggenschapsraad

Samenstelling

De samenstelling van de medezeggenschaps-raad (MR) was in 2024 als volgt:

De personeelsgeleding:

- juffrouw C. Hak
- juffrouw A. Dekker – de Pater
- juffrouw D.K. Schaddelee - Methorst

De oudergeleding:

- de heer C. Kronenburg (voorzitter)
- mevrouw J.S. van Dijk - Droogendijk (secretaresse)
- mevrouw W.N. Nökkert – van Keulen

We namen afscheid van de heer M.C. Slootweg

Vergaderingen

De MR heeft in 2024 vier keer vergaderd en tussentijds ook enkele zaken via e-mail afgestemd.

In december hadden we als MR een gezamenlijke vergadering met het bestuur.

Tijdens de vergaderingen is met elkaar nagedacht over diverse onderwerpen en verschillende rapportages. Hier werd door ons advies op uitgebracht ofwel een positief kritische noot geplaatst.

Zowel de vergaderingen met het bestuur als de vergaderingen binnen MR verliepen in goede harmonie; er was over en weer de ruimte om elkaar te bevragen of te voorzien van feedback.

Tijdens de vergaderingen is onder meer gesproken over:

- de actiepunten van de school
- de meerjarenbegroting, management- rapportage, financiële rapportage
- het ondersteuningsprofiel
- beleidsplan
- opbrengst gericht werken
- Jaarplanning bestuur/MR
- SchoolOndersteuningsPlan
- Jaarverslag 2023
- personeel

Over deze onderwerpen is, indien van toepassing, positief advies uitgebracht aan het bestuur.

Van vergaderingen van de MR wordt een verslag gemaakt. Deze worden doorgestuurd naar directie en bestuur en zijn algemeen toegankelijk.