



Jaarverslaggeving 2023

School met de Bijbel Maartensdijk

Maartensdijk, 14 juni 2024

BESTUURSVERSLAG 2023



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
1. Schoolbestuur	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	6
1.3 Identiteit	10
1.4 Maatschappelijke ontwikkelingen	12
1.5 2023: Een bijzonder jaar	15
2. Verantwoording beleid	16
2.1 Onderwijs en kwaliteit	16
2.2 Personeel en professionalisering	22
2.3 Huisvesting en facilitair	24
2.4 Financieel beleid	25
2.5 Continuïteitsparagraaf	28
3. Verantwoording financiën	32
3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans	32
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	36
3.3 Financiële positie	39
Bijlage: Verslag intern toezicht	41
Bijlage verslag van MR	43

1. Schoolbestuur

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 geschonken 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

De Vereniging School met de Bijbel Maartensdijk
(bestuursnummer 87998)

Postadres: Prinses Irenelaan 14, 3738 VK Maartensdijk

Telefoonnummer: 0346 211 765

E-mail: school@smdbmaartensdijk.nl

Website: www.smdbmaartensdijk.nl

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

P.M.F. van Leeuwen – secretaris

Algemeen Bestuur (AB)

G. van Asselt

J.H. van Ginkel nam afscheid en werd opgevolgd door D. van de Veen

H.J. Kroon – secretaris

A.J.W. van der Vlies

W.L. Verweij – voorzitter

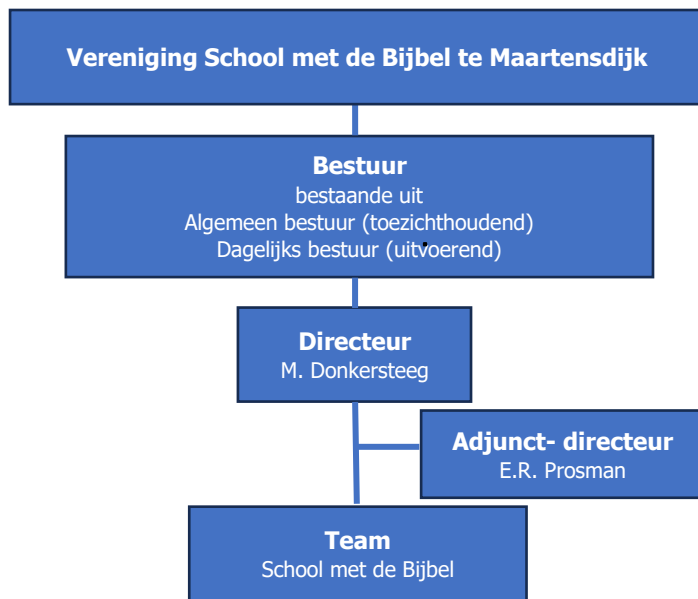
Directie

G. Meerkerk – directeur (nam afscheid en werd opgevolgd door M. Donkersteeg)

E.R. Prosman – adjunct-directeur

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

Organisatiestructuur



Medezeggenschap

Aan de school is een Medezeggenschapsraad (MR) verbonden. De samenstelling bestaat uit een oudergeleding en personeelsgeleding. Het MR bestaat uit zes leden. Beide geledingen bestaat uit drie leden.

Zie de bijlage voor het verslag van de MR.

Relaties met belanghebbenden

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 2023 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 welke 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

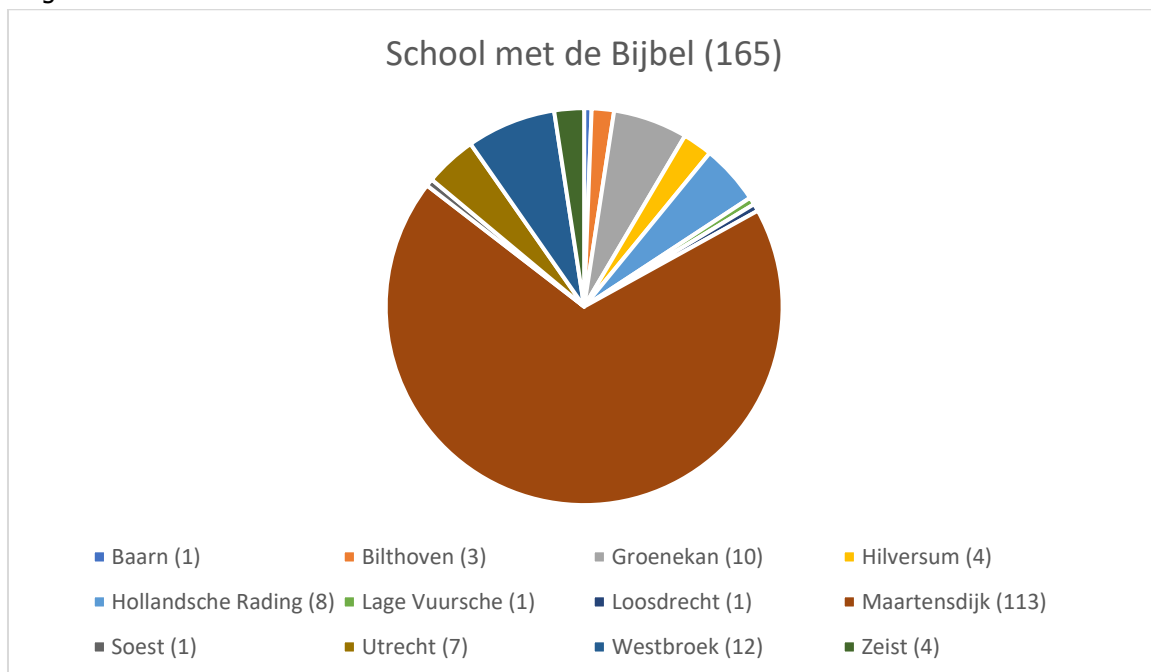
Toegankelijkheid & toelating

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

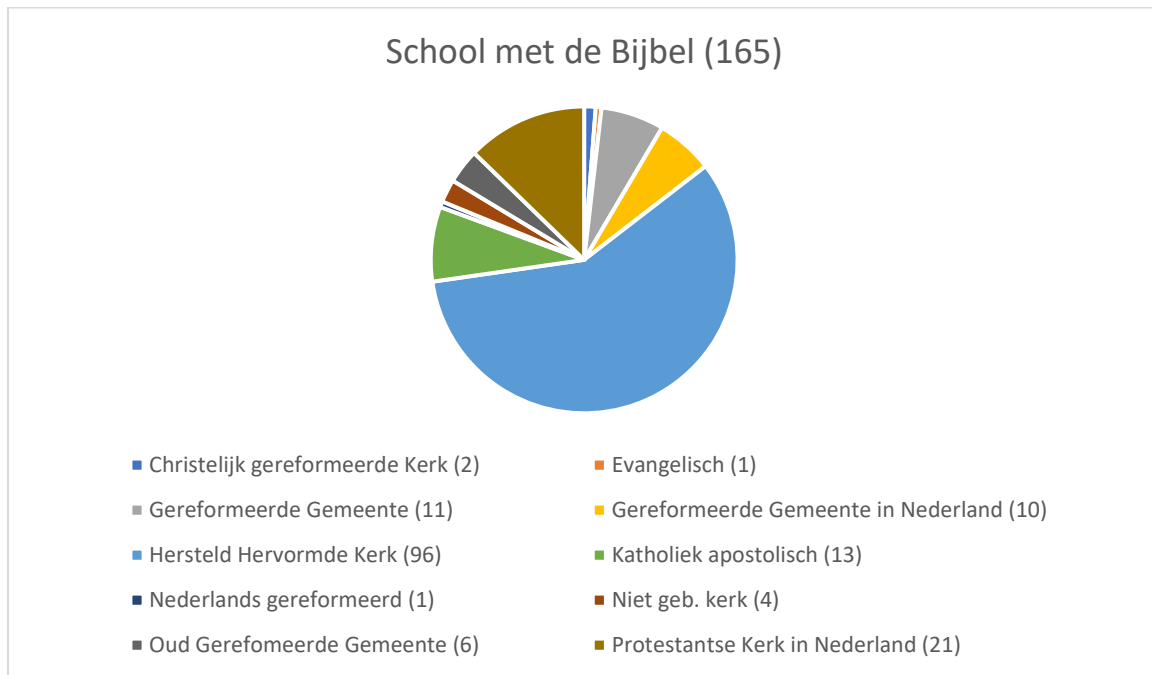
De vereniging stelt zich ten doel basisonderwijs te verstrekken. Daarbij is het streven om voor alle kinderen uit het voedingsgebied, die zich kunnen vinden in de identiteit van de school, thuisnabij onderwijs aan te bieden.

De voedende burgerlijke gemeente(n) voor de School met de Bijbel zijn op 31 december 2023 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 2023 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 Steunfonds Israël. Dit steunfonds richt zich op verschillende projecten. Eén van de projecten van het steunfonds is de MAKor HaTikvah school in Jeruzalem. Dit is de enige school voor kinderen van Messiasbelijdende joden in Israël. Wat de financiën betreft is deze school afhankelijk van giften.

1.4 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. Vandaar dat er op onze scholen niet alleen uit Gods Woord wordt verteld en geleerd, maar dat dit onderwijs ook praktisch inhoud krijgt door het gebruik maken van de metaforencirkel en het waardenonderwijs in de klas. 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 zowel een nieuwe directeur als twee nieuwe leerkrachten mochten benoemen.

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? 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.

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 wet 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 het toelatingsbeleid aan te passen. 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. 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 binnen onze missie/bedoeling. Een blik over de grenzen 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.

1.5 2023: Een bijzonder jaar

Jubileum school

Onze school bestond in de maand juni 2023 maar liefst 100 jaar! Al 100 jaar mag er identiteitsgebonden onderwijs gegeven worden in Maartensdijk! Dit heuglijke feit hebben we niet ongemerkt voorbij laten gaan. Er werd in de eerste week van juni een jubileumweek georganiseerd. Zo heeft er een herdenkingsbijeenkomst plaatsgevonden met de kinderen, (groot) ouders en genodigden. Om met elkaar stil te staan bij het jubileum en de leiding van de Heere hierin op te merken: *Het zijn de goedertierenheden des HEEREN, dat wij niet vernield zijn, dat Zijn barmhartigheden geen einde hebben (Klaagliederen 3:22)*. Daarnaast zijn er op school allerlei activiteiten georganiseerd. Door middel van spellen en opdrachten en dergelijke, werden de kinderen betrokken bij het jubileum. De jubileumweek werd afgesloten met een reünie en vrijmarkt in de school en op het schoolplein. De deuren van de school stonden wijd open voor iedereen die vroeger en nu bij de school betrokken was en is. We mochten zeer velen verwelkomen en kijken terug op een prachtige jubileumweek.

Afscheid meester Meerkerk

Het jaar 2023 stond niet alleen in het teken van het 100-jarig jubileum van de school, maar ook van de pensionering van meester Meerkerk. Na 34 jaar directeur te zijn geweest op onze school, was eind juli het moment aangebroken om de schooltaken neer te leggen. De afscheidswEEK is op een veelzijdige manier vormgegeven, waarbij alle belanghebbenden in de gelegenheid zijn gesteld om afscheid te nemen van meester Meerkerk en zijn vrouw. Uit de enorme opkomst en warme belangstelling bleek welke band er in de loop van de jaren is opgebouwd. We blikken terug op een gedenkwaardig afscheid.

Komst meester Donkersteeg

In de loop van 2022 zijn we gestart met de zoektocht naar een nieuwe directeur. Dit was een spannend traject, zouden er gegadigden zijn? Na een voorbereidingstijd, een wervingscampagne en een sollicitatieprocedure waren we zeer verheugd dat we uiteindelijk de heer Donkersteeg mochten benoemen als nieuwe directeur op onze school. Wie had dat kunnen denken? Gezien de vacature nood in het onderwijs is dat allerm minst vanzelfsprekend. U kunt zich voorstellen dat er een gevoel van dankbaarheid heerst, dat het zover heeft mogen komen. We mogen wel opmerken dat het de trouw van de Heere is, die Hij tot op heden ook hierin aan onze school heeft betoond! Inmiddels heeft meester Donkersteeg een positieve start gemaakt op school.

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, de 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

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 Kindbegrip 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 nog meer te betrekken bij schoolontwikkeling.

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.

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 2022-2023' 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 niet 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 2023 volledig ingevuld en geïmplementeerd in de groepen 1 t/m 8.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het team heeft in de vergadering van augustus '22 besloten om de 'lege vakjes' te vullen. Een deel van de teamleden heeft dit gedaan. In oktober '23 is er een werkgroep begonnen, die handen en voeten gaat geven aan deze opdracht.		
Doelstelling: De zorgstructuur wordt verbeterd via coaching on-the-job en daar waar nodig wordt gebruik gemaakt van de orthopedagoge mevrouw Bremmer. Daarnaast wordt er georiënteerd op de mogelijke implementatie van 'Kleuter in beeld' en wordt er gewerkt aan een vloeiender overgang van de kinderen die van groep 2 naar 3 gaan.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
<ul style="list-style-type: none"> - Er is verschillende keren gebruik gemaakt van de deskundigheid van mw. Bremmer (gehaald) - Kleuter in Beeld is geïmplementeerd in de groepen 1 en 2 (gehaald) - Wat betreft de overgang van 2 naar 3: deels gehaald. Wordt verder uitgewerkt in de werkgroep 'passend onderwijs voor iedere leerling'. 		
Doelstelling: We gebruiken actuele methodes die aansluiten bij de identiteit van de school		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Taal Oceaan</i> is met ingang van schooljaar 22-23 in gebruik genomen - <i>My name is Tom</i> is verouderd. In de groepen 3 en 5 is in het schooljaar een start gemaakt met een nieuwe methode van uitgeverij Groen. De andere groepen konden daar nog niet mee starten omdat die methode nog niet beschikbaar is. - <i>Verkeersmethode Wijzer in het verkeer</i>. In het schooljaar 22-23 is een start gemaakt met deze methode. Deze methode sluit aan bij de andere methodes van <i>Wijzer</i> (Aardrijkskunde en Natuur en Techniek). 		
Doelstelling: In het kader van Passend onderwijs wordt het team geïnformeerd en worden documenten geactualiseerd.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het team is goed geïnformeerd door de vorige directeur. De leerteambijeenkomsten van Berséba konden helaas niet worden bijgewoond door zowel de vorige als de huidige directeur. De SOP is in het achterliggende jaar geactualiseerd. Om Passend Onderwijs actueel te houden, gaat de werkgroep 'passend onderwijs voor iedere leerling' aan het werk met dit onderwerp. Deze werkgroep is in oktober '23 begonnen met het uitstippelen van de route.		

Overige ontwikkelingen

Een mooie ontwikkeling in de school is dat de teamleden vanaf oktober '23 aan het werk zijn gegaan in werkgroepen. Deze werkgroepen concentreren zich op één van de ontwikkeldoelen tot aan het eind van de schoolplanperiode (juni 2027). Het eigenaarschap bij de teamleden is hierdoor verhoogd. De ontwikkeldoelen waaraan de werkgroepen gekoppeld zijn, betreffen:

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

In het achterliggende jaar hebben we een extra Chromebook kar kunnen aanschaffen van het subsidiebedrag wat we hebben ontvangen voor het ontwikkelen van de basisvaardigheden. Ook de onderbouw heeft nu de mogelijkheid om hiervan gebruik te maken.

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 steeds meer 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

De onderwijsresultaten van de school zijn te vinden op 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 een school in Israël. In het komende jaar staat er een actie voor een christelijke school in Schotland gepland.

Inspectie

Er heeft in 2022 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 2023 twee schoolbezoeken afgelegd. De leden van het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur hebben diverse groepen bezocht.

Dhr. Van Ginkel en dhr. Van Leeuwen: voorjaar 2023

Dhr. Van den Berg en dhr. Kroon: najaar 2023

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.

Passend onderwijs

We hanteren een leerstofjaarklassensysteem waarbinnen we per groep gedifferentieerd lesgeven. In bepaalde gevallen krijgt een kind een eigen leerlijn of werkt een kind vanuit een speciaal programma in combinatie met een arrangement. De extra ondersteuning geven we aan leerlingen met een eigen leerlijn of een arrangement. De extra ondersteuning wordt in beginsel in de groep door de leraar zelf verzorgd. We streven ernaar om kinderen zoveel mogelijk in de groep extra ondersteuning te geven. Om dat te realiseren werken we aan meer handen in de klas. In overleg met de IB-er kan RT ingezet worden.

Het samenwerkingsverband Berséba heeft behalve in de verdeling van de middelen ook een rol in het toekennen van arrangementen, het verstrekken van toelaatbaarheidsverklaringen voor het S(B)O en het geven van advies. Daarnaast organiseert Berséba voor de school tweemaandelijks bijeenkomsten waarbij kennisdeling en intervisie centraal staan. De doelen in het kader van passend onderwijs zijn:

- Personele en formatieve inzet:
 - Inzet interne begeleiding;
 - Remedial teaching binnen en buiten de groep / extra handen in de groep / gericht op ondersteuning aan leerlingen, evt. externe inzet trainingen e.d.;
 - Zorgklas.
- Inzet hoogbegaafdheid:
 - Er is meer aandacht voor hoogbegaafde doordat er door de werkgroep 'Passend Onderwijs voor iedere leerling' een beleid geschreven wordt in samenspraak met het team. Dit vraagt verdere uitwerking in het komende jaar.

Deze doelen worden in overleg met het team vastgesteld. In het School Ondersteuningsprofiel (SOP) is meer informatie te vinden, u kunt deze vinden op de website van de school.

Extra ondersteuning nieuwkomers

We kennen binnen onze school geen Internationale Schakelklas.

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 af te handelen. 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 Kindbegrip 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). 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: Tijdens de personeelsvergaderingen wordt het boek 'Meester in de klas' van Simone van Dijk besproken. Daarbij worden lijnen getrokken vanuit Gods Woord naar de praktijk.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Er zijn een aantal hoofdstukken besproken tijdens de personeelsvergaderingen. Het boek is nog niet uit.		

Doelstelling: Vanaf 1 augustus 2023 start er een nieuwe directeur. Hij zal zich bekwamen door de opleiding Schoolleider te gaan doen en daarnaast gecoacht worden door drs. Dick Both.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
De directeurswisseling heeft plaatsgevonden. Dhr. M. Donkersteeg is op 1 augustus gestart als schoolleider op onze school. Het coachtraject is gestart. Eveneens is hij de opleiding <i>schoolleider Basis Bekwaam</i> gestart bij Penta Nova in Utrecht.		

Doelstelling: Er zijn voldoende collega's benoemd om zonder personeelstekort te starten.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Per nieuwe schooljaar 2023-2024 mochten er twee nieuwe collega's starten in de persoon van dhr. J. Horst (dual student Pabo) en mevr. C. Hak (leerkracht groep 6).		

Doelstelling: Het welbevinden wordt besproken tijdens de functioneringsgesprekken		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
De gesprekkencyclus is in het achterliggende jaar geactualiseerd en beschreven in een notitie. Daarin is ook opgenomen dat er ruimte is voor het welbevinden en professionaliseren van de collega. Het bestuur heeft uitgesproken dat er ruimte is voor professionaliseren van de teamleden. In het nieuwe jaar (na goedkeuring van bestuur en MR) kan de geschreven notitie uitgevoerd worden.		

Toekomstige ontwikkelingen

We verwachten de komende jaren een kleine stijging in leerlingaantal in verband met de sluiting van de Petrus Dathenussschool in Hilversum. Dit zal geen invloed hebben op de formatie omdat de klassen uitbreiden. Wel is de vraag gesteld of we wat voor het personeel aldaar kunnen betekenen. In combinatie met dat verschillende collega's de pensioengerechtigde leeftijd bereiken de komende jaren, zijn er gesprekken met het bestuur om te kijken of er ruimte is voor het genoemde personeel. Er wordt een optie onderzocht om tijdelijk de formatie te verhogen. Dit komt ook de leerlingen die naar onze school komen ten goede.

De nieuwe manier van werken aan schoolontwikkeling zal ook wat vragen van het professionaliseren van de collega's. Er is aandacht voor deze mooie ontwikkeling.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Ieder schooljaar is het een uitdaging om voldoende mensen te vinden die het onderwijs kunnen geven. Jaren is er tegenop gezien dat de directeur (die ook lesgevende taken vervulde) zou vertrekken. In het achterliggende jaren mocht met verwondering een nieuwe directeur gevonden worden die vanaf 1 augustus zijn werk startte bij ons op school. Hij mocht een goede start maken waarbij er aandacht is voor zijn persoonlijke ontwikkeling (begeleid door zijn coach drs. Dick Both) en actualisatie van het onderwijs op onze school. Om hem de ruimte te geven om deze functie zich eigen te maken en zich te bekwamen hoeft hij de eerste jaren geen lesgevende taken te vervullen. De lesgevende taken van de vorige directeur konden worden opgevangen door twee nieuwkomers. Dhr. J. Horst is het schooljaar 2023 – 2024 gestart met zijn opleiding aan de Driestar. Hij werkt twee dagen als leerkrachtondersteuner in groep 8, waarvan één een lesgevende dag is. De andere collega die benoemd kon worden is mw. C. Hak. Ze is bevoegd leerkracht en heeft het plekje in groep 6 ingenomen.

Helaas is er een langdurige zieke in de persoon van mw. G.A. de Gier. Helaas zijn er na de operatie van 7 augustus veel complicaties opgetreden waardoor ze haar werk niet kan doen. Hierdoor heeft er intern een verschuiving plaats gevonden waardoor de drie lesdagen van de genoemde leerkracht konden worden opgevangen.

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.

Banenaafspraak

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.

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, voorzieningen 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) wat jaarlijks besproken wordt in het bestuur. Een bijkomend geval is dat er momenteel wordt onderzocht waar de lekkage vandaan komt. Het bedrijf Bijer Advies is hierbij ingeschakeld en kijkt daarnaast mee met het MJOP. In 2024 zullen de eerste voorbereidingen worden getroffen om het schoolplein te vernieuwen.

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.

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
<ul style="list-style-type: none">- 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 overtollige 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 kleine groepen. De formatie is zo ingericht dat dit mogelijk is. Deze keuze heeft als consequentie dat er minder onderwijsassistentie in de formatie is opgenomen. Het gaat immers om de leerkracht in zijn of haar groep. De leerkrachten nemen ook de verantwoordelijkheid voor hun hele groep.

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. De NPO-middelen en de subsidie basisvaardigheden zijn ingezet om de personeelsinzet en daarmee het aantal groepen op peil te houden.

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 (meerjaren)begroting

. 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 2023 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 31-12-2023, namelijk 56.723 euro

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De inzet van de middelen die we kregen in het kader van Nationaal Programma Onderwijs hebben we met name ingezet voor groepsverkleining. Met goedkeuring van het bestuur en de MR hebben we waar mogelijk de middelen vanuit de subsidie Basisvaardigheden en NPO daarvoor ingezet. We hebben de ervaring dat juist deze bestemming (groepsverkleining, met name in de onder- en middenbouw) van geweldig belang zijn. We zijn dan ook heel blij dat deze ingrepen genoemd worden op de menukaarten bij beide subsidieregelingen. In een uitgebreide toelichting (zie o.a. de leergroeigegevens in ons NPO-verhaal, ook te vinden op onze website) op de inzet van deze middelen, hebben we aangetoond dat we in de twee coronajaren (2020 en 2021) weinig aantoonbare 'schade' hebben geleden door de lockdowns en de coronamaatregelen. Deze middelen hoeven we dus niet primair in te zetten voor 'directe reparatie' van corona achterstanden, maar kunnen breder en

(voor ons) effectiever worden ingezet voor de klassenverkleining, waardoor we (voorlopig) niet hoeven te werken met combigroepen, maar (zoals we al jaren gewend zijn) met acht groepen. Hiervoor hebben we geen extern personeel ingehuurd, maar het huidige team ingezet en uitgebreid. Ook met bijvoorbeeld 160 leerlingen, al begrijpen we allen wel dat daar een (fors) prijskaartje aanhangt.

Onderwijsachterstandsmiddelen

In 2023 hebben we geen onderwijsachterstandsmiddelen ontvangen.

PBSS-regeling

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 flattering 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 studierend 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. Met name inval voor de hogere groepen levert relatief veel moeite op. Meestal is/wordt er een oplossing gevonden. Daarnaast is er gebruik gemaakt van extern personeel dat niet op de eigen loonlijst staat.

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 gevolggeld (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 gevolgrisco'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. In 2024 zal in

kaart gebracht worden op welke wijze de voorziening groot onderhoud gewijzigd dient te worden naar de nieuwe systematiek en welk effect dit op de exploitatie en vermogenspositie van de school heeft.

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 2022 x € 1.000	Realisatie 2023 x € 1.000	Begroting 2023 x € 1.000	Verschil
Baten				
Rijksbijdragen	1.277	1.360	1.322	38
Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
Overige baten	20	24	26	-2
Totaal baten	1.297	1.384	1.348	36
Lasten				
Personele lasten	950	1.013	956	57
Afschrijvingen	38	41	40	1
Huisvestingslasten	60	89	77	12
Leermiddelen	73	77	68	10
Overige instellingslasten	52	79	121	-42
Totaal lasten	1.173	1.300	1.262	38
Saldo baten en lasten	124	84	85	-1
Saldo fin. baten en lasten	-1	4	1	3
Nettoresultaat	123	88	86	2

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 2022	Realisatie 2023	Begroting 2023	Verschil
School met de Bijbel	114.812	107.997	153.506	-45.509
Vereniging	8.531	-18.092	-66.926	48.834
Totaal	123.343	88.041	86.580	1.461

Samenvatting verschillen

Eén van de belangrijkste ontwikkelingen in 2023 was het afsluiten van de nieuwe cao, waardoor de loonkosten exponentieel zijn gestegen. In september is de definitieve cao vastgesteld, waarna de loonkosten met terugwerkende kracht zijn verhoogd. Vanwege deze indexaties zijn ook de bekostigingsbijdragen vanuit het rijk geïndexeerd. Dit heeft zijn invloed gehad op de exploitatie en de daardoor ontstane afwijkingen op de individuele posten op de begroting. In de eerste maanden van 2023 (schooljaar 2022/23) zijn daarnaast ook nog 500 euro per leerling ontvangen vanuit het Nationaal

Programma Onderwijs. Met name het aflopen van deze gelden zorgt voor een nieuwe financiële werkelijkheid.

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2023*; ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. 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. Binnen de materiële lasten laten met name de leermiddelen en overige instellingslasten afwijkingen zien. Deze zullen in de volgende paragraaf nader worden toegelicht.

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2023*; ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. 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.

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 38.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

- Extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten van ruim 42.000 euro;
- Extra uitbetaling passend onderwijs door het samenwerkingsverband van bijna 4.000 euro;
- Daar staat tegenover dat de vrijval van de subsidie basisvaardigheden bijna 8.000 euro lager is in 2023, aangezien het overige deel overgeheveld wordt naar 2024.

De *overige baten* zijn circa 2.000 euro lager dan begroot. De baten (bijna 23.000 euro) van de vereniging zijn hierin opgenomen. Deze baten zijn 5.000 euro hoger uitgekomen dan begroot door hogere huurinkomsten. De baten van de school komen 7.000 euro lager uit dan begroot, omdat de begrote BWGS-premierestitutie (8.000 euro) hier niet is gerealiseerd maar als correctie op de sociale lasten. Daar staan wat incidentele niet-begrote bedragen tegenover.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 57.000 euro hoger uit dan begroot. Voor ruim 31.000 euro heeft dit betrekking op loonkosten en voor 26.000 euro op de overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

Loonkosten:

- Voor 46.000 euro wordt dit verklaard vanwege de CAO wijziging. Deze is in september vastgesteld en met terugwerkende kracht is er een verhoging van het salaris uitbetaald;
- De personele inzet laat nauwelijks een afwijking zien. Wel is een verhoogde reguliere inzet te zien onder de functiegroepen leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel, maar daar staat een besparing op de vervangingsinzet tegenover (verschuiving naar extern personeel). Per saldo is de overschrijding ongeveer 10.000 euro;
- De overschrijding op de loonkosten wordt gedempt doordat er bijna 25.000 euro aan uitkeringen voor ziekte en zwangerschap (UWV en VFGS) is ontvangen;
- Als laatste verschil op de loonkosten is er een BWGS-premierestitutie ontvangen van ruim 10.000 euro. Deze was wel begroot (8.500 euro) onder de overige baten, maar valt hoger uit. Het bedrag is reeds gecorrigeerd op de sociale lasten en maakt dus al onderdeel uit van de aangegeven overschrijding op de loonkosten.

De genoemde overschrijding op de *overige personele lasten* van 26.000 euro wordt veroorzaakt door een dotatie van bijna 2.000 euro aan de voorziening jubileumuitkering, wat niet was begroot. Verder komt de post extern personeel 8.000 euro hoger uit door inhuur van onderwijskundig personeel. Zoals gezegd komen de vervangingslasten voor eigen rekening daarom lager uit. Verder zijn de (na)scholingskosten bijna 7.000 euro hoger dan begroot (Turn Around, studiekosten directeur, pedagogisch specialist, etc.) en laten de representatiekosten een hoger bedrag zien (6.500 euro door kosten voor afscheid directeur, bloemetjes, traktaties, zaalhuur, etc.). Het overige deel wordt verklaard door een overschrijding op de kosten voor werving.

De *afschrijvingen* komen nagenoeg conform begroting uit.

De *huisvestingslasten* zijn in totaal 12.000 euro hoger uitgekomen dan begroot door hogere kosten voor klein onderhoud (20.000 euro). Dit gaat met name om private onderhoudslasten vanwege onderhoud aan de directiewoning. Daar staan besparingen op de energielasten en kosten voor bewaking/beveiliging en een lagere dotatie (6.000 euro) tegenover.

Bij de *leermiddelen* is een hogere realisatie zichtbaar van 10.000 euro. Dit is voor ruim 7.500 euro toe te schrijven aan meerkosten voor het onderwijsleerpakket (o.a. verschuiving van investeringen naar jaarlijks terugkerend verbruiksmateriaal en extra aanschaffen in het kader van basisvaardigheden). Verder zijn de kopieerkosten ook hoger uitgekomen.

De *overige instellingslasten* laten tenslotte een besparing van 42.000 euro zien. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een besparing op de verenigingslasten. Er was 50.000 euro aan (onderhouds)kosten voor de directiewoning opgenomen, maar deze zijn in 2023 aanzienlijk lager uitgevallen en onder de huisvestingslasten gerealiseerd. Dit levert dus een verschuiving op.

De ontvangen rente bedraagt circa 4.000 euro. Als gevolg van de negatieve rente in het was er voor 2023 een lager bedrag aan rente begroot.

Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000
Materiële vaste activa	323	339	328
Financiële vaste activa	57	57	57
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>380</i>	<i>395</i>	<i>384</i>
Vorderingen	22	6	60
Liquide middelen	1.147	1.067	714
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.169</i>	<i>1.074</i>	<i>774</i>
Totaal activa	1.549	1.469	1.159
PASSIVA	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000

Algemene reserve	816	708	593
Bestemmingsreserves privaat	374	394	386
<i>Eigen vermogen</i>	<u>1.190</u>	<u>1.102</u>	<u>979</u>
Voorzieningen	151	116	83
Kortlopende schulden	207	251	97
Totaal passiva	<u>1.549</u>	<u>1.469</u>	<u>1.159</u>

In 2023 is er voor ruim 25.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 63.000 euro (13.000 euro publiek en 50.000 euro privaat). De afschrijvingen in 2023 bedroegen circa 35.000 euro, waardoor de boekwaarde van de activa is toegenomen. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

ICT	17.000 euro	<i>Chromebooks, laptops, laptopkar</i>
Inventaris en apparatuur	7.000 euro	<i>Bureaustoelen en Samsung en Lenovo scherm</i>
Leermiddelen	1.000 euro	<i>Methode Verkeer</i>
Totaal	25.000 euro	

De *reserves* zijn met circa 88.000 euro gestegen, wat nagenoeg overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

De *voorzieningen* zijn met 35.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 42.500 euro gedoteerd en ruim 9.000 euro onttrokken. Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een dotatie aan de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden van bijna 2.000 euro.

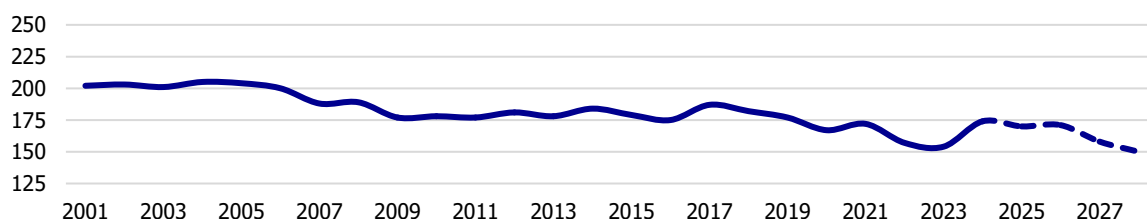
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2024-2028 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren.

Teldatum per 1 februari	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Totaal	154	174	170	171	158	150

Vanuit het verleden waren de leerlingaantallen als volgt:



Het leerlingaantal is afgelopen jaren wat gedaald. Van 2023 op 2024 is rekening gehouden met een stijging, waarna het leerlingaantal naar verwachting meerjarig weer verder daalt.

FTE

Funcatiecategorie	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	7,90	8,08	8,19	8,19	8,19	8,19
Onderwijsondersteunend personeel	1,28	1,44	1,74	1,74	1,74	1,74
Schoonmaak	0,70	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67
Vervanging eigen rekening	0,97	-	0,30	0,30	0,30	0,30
Totaal	11,85	11,19	11,90	11,90	11,90	11,90

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Door een lagere vervangingsinzet is het aantal fte in 2023 gedaald. Meerjarig wordt gerekend op een stabiele formatie. Hierbij worden de bovenmatige reserves geleidelijk afgebouwd ten behoeve van het onderwijs en het behoud van de huidige formatie ondanks het wegvallen van tijdelijke geldstromen (NPO en subsidie basisvaardigheden).

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2023 x € 1.000	Begroting 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	1.360	1.351	1.346	1.267
Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
Overige baten	24	25	18	18
Totaal baten	1.384	1.376	1.364	1.285
Lasten				
Personele lasten	1.013	1.114	1.103	1.096
Afschrijvingen	41	38	41	41
Huisvestingslasten	89	63	63	63
Leermiddelen	77	73	73	73
Overige instellingslasten	79	163	69	64
Totaal lasten	1.294	1.451	1.348	1.337
Saldo baten en lasten	84	-76	15	-52
Saldo fin. baten en lasten	4	1	1	1
Nettoresultaat	88	-75	16	-52

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren wisselende resultaten zien. Tot en met juli 2023 zijn er gelden vanuit het Nationaal Programma Onderwijs ontvangen en is de subsidie basisvaardigheden toegekend. Hierdoor nemen de baten in de daaropvolgende jaren af. Er zal van jaar tot jaar nader bepaald worden of de omvang van de huidige 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 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000
Materiële vaste activa	323	457	431	410
Financiële vaste activa	57	-	-	-
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>380</i>	<i>457</i>	<i>431</i>	<i>410</i>
Vorderingen	22	-	-	-
Liquide middelen	1.147	949	911	912
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.169</i>	<i>949</i>	<i>911</i>	<i>912</i>
Totaal activa	1.549	1.406	1.342	1.322
PASSIVA	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000
Algemene reserve	816	869	893	849
Best. reserve privaat	374	250	242	234
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.190</i>	<i>1.119</i>	<i>1.135</i>	<i>1.083</i>
Voorzieningen	151	171	92	123
Kortlopende schulden	207	116	116	116
Totaal passiva	1.549	1.406	1.342	1.322

Bovenstaande tabel toont de balans over 2023 en de jaren hierop volgend. De balans van 2023 is gebaseerd op de uiteindelijke, gerealiseerde cijfers. De waarden na 2023 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2023. 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 toe zullen nemen. Na 2024 is er gebruik gemaakt van stelposten om de kengetallen niet teveel te vertekenen.

De liquide middelen laten een daling zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de verwachte investeringen in combinatie met de begrote resultaten.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een wisselend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. De belangrijkste onttrekkingen voor de komende jaren zijn. In 2024 zal de nieuwe componentenmethode moeten worden toegepast op de voorziening groot onderhoud. Het effect hiervan zal in de loop van 2024 worden doorgerekend, maar dit zal zeker effect hebben op het verloop van de voorziening.

3.3 Financiële positie

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 2022 en 2023, 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	2022	2023	2024	2025	2026
Solvabiliteit	0,30	0,75	0,77	0,80	0,85	0,82
Weerstandsvermogen inspectie	5%	85,0%	86,0%	81,3%	83,2%	84,3%
Liquiditeit	1,5	4,29	5,64	8,18	7,85	7,86
Rentabiliteit	-	9,51%	6,38%	-5,46%	1,17%	-4,01%
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	1,30	1,62	1,62	1,72	1,68

De norm geeft de grenzen aan waarbij de inspectie het gesprek aan zou willen gaan. In de praktijk is met name 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.

Het *weerstandsvermogen* vanuit de inspectie heeft als doel om financieel zwakke scholen op de radar te krijgen, en daarom alleen voor dat doel geschikt. De inspectienorm bedraagt 5% en wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten. Hier wordt ruimschoots aan voldaan. Voor onze organisatie wordt een andere berekening van het weerstandsvermogen gehanteerd. 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	2022	2023	2024	2025	2026
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	59,80%	63,75%	49,00%	52,28%	53,17%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	11%	35,66%	44,94%	46,88%	50,11%	50,83%

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

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 *rentabiliteit* is positief in 2023. De rentabiliteit is in een ideale situatie nul. Hierbij zijn de totale baten gelijk aan de totale lasten. Uiteraard kunnen er redenen zijn om hiervan af te wijken. Een negatieve rentabiliteit hoeft geen probleem te zijn als de buffers daar hoog genoeg voor zijn. De inspectie laat de beoordeling van de rentabiliteit afhangen van de financiële positie.

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. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Hiervoor houden wij een gespecificeerde buffer aan, zoals gemeld in de vermogensanalyse. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Naast deze buffer wordt er vermogen aangehouden voor de volgende doeleinden:

- In 2024 dient, zoals gezegd, de voorziening groot onderhoud te worden omgezet naar een nieuwe systematiek. Dit zal tot gevolg hebben dat er naar alle waarschijnlijkheid een hogere stand van de voorziening benodigd is (wat ten koste gaat van het eigen vermogen). De omvang is nog niet exact bekend maar zal in de loop van 2024 bekend worden;
- In de begroting is inzichtelijk dat er reeds aandacht is voor het huidige hoge vermogen. Er wordt verschillende jaren negatief begroot en er zijn investeringen opgenomen, wat zorgt voor een lager weerstandsvermogen en daarmee een eigen vermogen wat dichterbij de signaleringswaarde komt te liggen;
- Spaardoelen voor toekomstige nieuwbouw of renovatie zijn (nog) niet geconcretiseerd;
- Ook het continueren van de formatie en het aantal groepen ondanks het dalende leerlingaantal en wegvallende (NPO-)baten en de subsidie basisvaardigheden is voor de schoolvereniging een reden om extra vermogen aan te houden.

Bijlage: Verslag intern toezicht

Het jaar 2023 is afgesloten. Het nieuwe jaar is volop aan de gang. Toch kijken we terug op het vorig kalenderjaar. Er is veel gebeurd en behandeld binnen het schoolbestuur. We zullen straks enkele onderwerpen noemen.

Een grote wijziging willen we graag vooraf al noemen. De zoektocht naar een nieuwe directeur en het afscheid van directeur Meerkerk. Ook het 100-jarig bestaan van de school nam een belangrijke plek in de bestuursvergaderingen in.

De samenstelling van het bestuur was in 2023 als volgt:

Algemeen bestuur:

J.H. van Ginkel (gedurende het jaar opgevolgd door D. van de Veen), H.J. Kroon, A.J.W. van der Vlies, W.L. Verweij, G. van Asselt

Dagelijks bestuur:

J. van den Berg, P.M.F. van Leeuwen

Directie:

directeur G. Meerkerk, opgevolgd door directeur M. Donkersteeg en adjunct-directeur E.R. Prosman.

Leden worden in het bestuur gekozen voor een termijn van drie jaar. De bestuursleden zijn in veel gevallen ouder van schoolgaande kinderen, maar zijn verder onafhankelijk van de scholen en/of de medewerkers van de scholen. Binnen het algemeen bestuur zijn de verschillende aandachtsgebieden verdeeld. Bestuursleden zijn na drie jaar aftredend. Het al dan niet herkiesbaar stellen wordt binnen het bestuur besproken. Het dagelijks bestuur heeft recht op een vrijwilligersvergoeding van € 500 op jaarbasis. Voor wat betreft de betaalde en onbetaalde (neven) functies van de bestuurders / toezichthouders: in afwijking van de governancecode is om de privacy van de (vrijwilligers) bestuursleden de vermelding van (on)betaalde nevenfuncties achterwege gelaten. Belanghebbenden krijgen wel de mogelijkheid om de nevenfuncties van bestuursleden op verzoek in te zien. Er is een overzicht beschikbaar wat jaarlijks in het bestuur wordt besproken en geactualiseerd.

Hoe het toezicht is vormgegeven

Conform het uitgangspunt van de Code Goed Bestuur is er een scheiding van bestuur en toezicht. Twee leden van het bestuur treden op als dagelijks bestuur. Eenmaal per jaar vindt er wordt het functioneren van het algemeen- en dagelijks bestuur geëvalueerd en besproken. De directie in samenwerking met het dagelijks bestuur initiëren nieuw beleid en zijn verantwoordelijk voor de uitvoering daarvan. Achteraf leggen ze hierover verantwoording af aan het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur stelt met het oog hierop een toezichtskader vast. Het algemeen bestuur evalueert jaarlijks zijn eigen functioneren tijdens één van de bestuursvergaderingen. De directeur en dagelijks bestuur stellen een strategisch meerjarenplan op en leggen dat ter goedkeuring voor aan het algemeen bestuur. Op grond van dit meerjarenplan wordt er jaarlijks door de directie een schoolplan opgesteld en aan het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur voorgelegd. De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het door hen vastgestelde beleid in deze schoolplannen. Verantwoording van het uitgevoerde beleid wordt tweemaal per jaar op hoofdlijnen afgelegd aan het bestuur volgens een vaste wijze van rapporteren. Naast het strategisch meerjarenplan leggen de directie en het dagelijks bestuur jaarlijks de begroting, de jaarrekening en het bestuursverslag ter goedkeuring aan het algemeen bestuur voor. Het bestuur wijst een externe accountant aan voor de

controle van de jaarrekening. Naast bovenstaande treedt het bestuur op als werkgever van de directie. Dit houdt in benoeming, ontslag, schorsing en vaststelling van hun beloning.

Code Goed Bestuur

Het bestuur hanteert de Code Goed Bestuur van de PO-raad als uitgangspunt voor zijn handelen. Daarbij wordt door het bestuur toezicht gehouden op het formuleren en realiseren van de schooldoelen, het beheersen van het proces, rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van middelen en risicomanagement. Tevens vindt toezicht plaats op naleving van wettelijke voorschriften. De uitwerking van de Code Goed Bestuur is te vinden in diverse governance documenten, waaronder het managementstatuut. 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. Leden van het toezien bestuur ontvangen geen bezoldiging voor hun werkzaamheden. Wel ontvangen het dagelijks bestuur een vrijwilligersvergoeding van €500 per persoon. De directeur wordt bezoldigd overeenkomstig de CAO PO.

Hieronder volgt echter toch een bloemlezing (in willekeurige volgorde) om zo een indruk te geven van de onderwerpen die in het afgelopen jaar gespeeld hebben:

bestuursmodel, de zoektocht naar een nieuwe directeur, burgerschapsvorming, financiën, schoolbezoeken, lesmethodes, vacatures MR en Bestuur, toelatingsbeleid, mediareglement, pensionering van teamleden, formatie, overleg met de MR, welbevinden van leerlingen, nevenfuncties van bestuursleden, ervaringen met het klimaatsysteem, Passend Onderwijs, jaarverslag, begroting, digiboards, de ALV, actuele situatie op school (terugkerend), afsluiting van het schooljaar, RI&E, AVG, enzovoorts...!

Ook in 2023 zijn we bijgestaan door onderwijskundig adviseur Dick Both op diverse fronten. Denk daarbij aan begeleiding van de nieuwe directeur, maar ook bijvoorbeeld het nadenken over ons bestuursmodel. Ook is hij betrokken geweest om het functioneren van het bestuursmodel en het bestuur te evalueren. Bij te nemen beslissingen is beoordeling van noodzaak en nut iedere keer weer nodig. Of een investering of maatregel past bij wat we op onze school nastreven (qua identiteit maar ook onderwijskundig) is telkens van belang. Iedere vergadering kende een grote hoeveelheid aan bespreekpunten. Fijn dat deze telkens weer in een positieve sfeer de revue konden passeren! De balans tussen zakelijk schakelen en collegiaal overleggen werd weer goed gevonden!

Veel leesplezier toegewenst in dit verslag!

Bijlage verslag van MR

Samenstelling

De samenstelling van de medezeggenschapsraad (MR) was in 2023 als volgt:

De personeelsgeleding:

- juffrouw M. Breunesse - van Laar
- juffrouw A. Dekker – de Pater
- juffrouw D.K. Schaddelee - Methorst

De oudergeleding:

- de heer C. Kronenburg (voorzitter)
- de heer M.C. Slootweg (2^{de} voorzitter)
- mevrouw J.S. van Dijk - Droogendijk (secretaresse)

We namen in november afscheid van juffrouw M. Breunesse – van Laar

Vergaderingen

De MR heeft in 2023 zes keer vergaderd en tussentijds ook enkele zaken via e-mail afgestemd. Tweemaal hadden we als MR een gezamenlijke vergadering met het bestuur, in juli en december. 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
- opbrengst gericht werken
- Jaarplanning bestuur/MR
- School OndersteuningsPlan
- Jaarverslag 2022
- vacature nieuwe directeur, afscheid oude directeur
- 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.