

Bestuursverslag 2022

Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Moerkapelle



Christelijke Basisschool
Rehoboth
Moerkapelle

Voorwoord

1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

1.2 Organisatie

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

2.2 Personeel & professionalisering

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

2.4 Financieel beleid

2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

3.2 Staat van baten en lasten en balans

3.3 Financiële positie

Verslag intern toezicht

Voorwoord

Met genoegen bieden we u het jaarverslag van 2022 aan.

In dit jaarverslag wordt aandacht besteed aan de (financiële) activiteiten van de Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel. Door middel van dit document wordt verantwoording afgelegd zowel naar het Rijk als naar de leden van de Vereniging en andere stakeholders. Het verslag wordt gepubliceerd op de website www.cbs-rehoboth.nl

Voor het jaarverslag is gebruik gemaakt van het format van de PO Raad en het verslag is opgesteld met inachtneming van de voorschriften zoals opgenomen in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ 400 en RJ 660).

2022 werd voor ons als bestuur en als school een intensief jaar. Het eerste kwartaal werd beheerst door veel verzuim onder het personeel als gevolg van COVID. Gelukkig waren schoolsluitingen niet meer aan de orde, maar het hoge verzuim zorgde voor discontinuïteit en onrust. Na april werd de situatie stabiel en zorgde het landelijke personeelstekort ook voor zorgen met betrekking tot de formatie van schooljaar 2022-2023. We verwachten dat de vraag naar gekwalificeerd personeel de komende jaren eerder toe dan af zal nemen. We streven ernaar het imago van onze school hoog te houden en willen investeren in goed werkgeverschap. Daarnaast is het van belang om goede contacten te hebben met de PABO te Gouda.

Financieel gezien zijn we gezond. Het boekjaar sluiten we toch weer af met een positief resultaat. De gegroeide reserves in de afgelopen jaren kunnen we goed gebruiken om de komende jaren het basisaanbod en de verworven specialismen te borgen en uit te breiden. Een uitdaging bij die verbreding is het creëren van voldoende fysieke werkruimte.

Terugkijkend zijn we dankbaar voor wat God ons liet en gaf en zien we de toekomst met vertrouwen tegemoet in de wetenschap dat God niet los zal laten wat Zijn hand begon.

J.J. Opschoor, voorzitter

1. Het schoolbestuur

1.1. Profiel

Missie & visie

De missie luidt: Bouwen aan kwalitatief goed, gedragen protestants-christelijk onderwijs in het dorp Moerkapelle, met een mogelijke uitstraling naar een bredere omgeving.

De visie is als volgt geformuleerd:

1. Het bestuur is competent en streeft naar voortgaande professionalisering om zo goed mogelijk verantwoording af te leggen.
2. De verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd.
3. Het bestuur opereert transparant en neemt haar verantwoordelijkheden, zowel verticaal naar de overheden als horizontaal naar stakeholders zoals de ouders, de kerken, de politieke partijen, het samenwerkingsverband en de jeugdzorgpartners.
4. Het bestuur wil een aantrekkelijke werkgever zijn en streeft naar een goed arbeidsklimaat waarin medewerkers zich gebonden weten aan het christelijk profiel van de school en zich verbonden voelen met de gemeenschap.
5. Het bestuur beoogt een goed financieel beleid waarin ruimte is voor investeringen waardoor talenten van kinderen ontwikkeld en gebruikt worden.
6. Onderwijskundig is het uitgangspunt “onderwijs-op-maat”, waarbij het (blijven) functioneren van (de) gemeenschap als randvoorwaarde geldt.

Kernactiviteiten

Aangezien we een Vereniging met een christelijke grondslag zijn, is het vormgeven en uitdragen van de levensbeschouwelijke identiteit een belangrijk onderwerp waar voortdurend aandacht voor is.

Persoonsvorming gericht op het dienstbaar zijn is samen met de meetbare onderwijskwaliteit van evident belang. Op basis van plannen, ervaringen en voortschrijdend inzicht krijgt het aanbod vorm en inhoud.

Strategisch beleidsplan

Het vigerende Strategisch beleidsplan is tot stand gekomen na een uitvoerige verkenning van de maatschappelijke behoeften in samenhang met onze onderwijsvisie. Jaarlijks krijgt het bestuur in december een voortgangsverslag aan de hand van de richtingwijzers zoals hieronder aangegeven:

- Onderwijs is boeiend voor iedereen. Dat vereist ruimte voor een veelheid aan talenten. Kinderen komen om te leren.
- In alle geledingen is er sprake van gedeeld eigenaarschap. Dat wordt ontwikkeld in een veilige, prettige werkomgeving. Zo creëren onderwijsgevers een bewust aanbod dat afgestemd is op de mogelijkheden en beperkingen van de groep. Ons staat een professionele werkgemeenschap voor ogen waarin kennis en ervaring gedeeld worden. Op alle niveaus wordt op een goede wijze verantwoording van beleid en keuzes afgelegd.
- We willen de kwaliteit van het team behouden en versterken door gedreven mensen te werven en personeelsleden te binden en te boeien.
- Voor alle samenwerking geldt dat het kwetsbare kind zo snel mogelijk adequate hulp krijgt.
- We streven naar doelmatig gebruik van financiële middelen.

In 2021 is het nieuwe schoolplan met goedkeuring van het toezichthoudend bestuur en met instemming van de medezeggenschapsraad voor de komende vier jaren vastgesteld. Dit plan bevat de uitwerking van de strategische agenda op tactisch niveau.

Toegankelijkheid & toelating

Om als leerling te worden toegelaten, moet een kind de leeftijd van vier jaar hebben bereikt. Echter om aan school te wennen, komen kinderen vanaf de leeftijd van drie jaar en tien maanden als gast enige malen naar school. Leerlingen zonder een specifieke zorgbehoefte die van een andere basisschool komen, worden direct geplaatst.

Alle ouders die hun kind(eren) komen aanmelden, zijn samen met hun kind welkom. Er is sprake van een open toelatingsbeleid. Aangezien we een School met de Bijbel zijn, vinden we het van groot belang dat het onderwijs in het verlengde ligt van de opvoeding die thuis plaatsvindt. Tijdens de kennismaking benadrukken we dat de school een gemeenschap is waar school en ouders samenwerken aan hetzelfde doel, namelijk de ontwikkeling van het kind in een veilige omgeving. Het is daarom een voorwaarde dat ouders positief staan t.o.v. de schoolregels en -afspraken zoals die in de schoolgids vermeld worden. Deze houding wordt bekrachtigd door het ondertekenen van een respectverklaring. Met de schriftelijke aanmelding bekrachtigen ouders de keuze voor onze school en accepteren daarmee ons gehele aanbod.

Wanneer een kind met een specifieke zorgbehoefte wordt aangemeld, zal in overleg met de zorgmakelaar van het Samenwerkingsverband en de desbetreffende zorginstanties getoetst worden of deze leerling, binnen de mogelijkheden van ons ondersteuningsprofiel, gebaat is bij plaatsing op onze school. Zo niet dan zal voor de leerling met een toelaatbaarheidsverklaring naar een andere onderwijsomgeving gezocht worden.

1.2. Organisatie

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?

Contactgegevens

Naam schoolbestuur	Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Moerkapelle, op 19 februari 1902 opgericht en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder dossiernummer 40464526.
Bestuursnummer	32072
Adres	Windvaan 8
Telefoonnummer	079 5931284
Email	directie@cbs-rehoboth.nl
Website	www.cbs-rehoboth.nl

Naar aanleiding van het bestuursverslag kan contact opgenomen worden met R.D.L. Remmers, de directeur van de Rehobothschool die tevens bestuursmandaat heeft. Zijn telefoonnummer 079 5931284.

School

Het bestuur is een zogenaamde éénpitter. Er is één school die onder haar verantwoordelijkheid valt, Namelijk de christelijke basisschool Rehoboth.

Basisinformatie is te vinden op [Scholen op de kaart](#) en op onze website www.cbs-rehoboth.nl

Organisatiestructuur

De schoolorganisatie kent de verenigingsvorm als juridisch model. Er zijn geen (actieve) samenwerkingsverbanden of steunstichtingen. In de statuten en het huishoudelijk reglement zijn de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van (bestuurs-)leden beschreven. Zo wordt het bestuur gekozen door en uit de leden van de schoolvereniging die schoolgaande kinderen hebben.

Toeziend bestuur

Dit gremium bestond ultimo 2022 uit de volgende personen:

J.J. Opschoor	- voorzitter	onbetaalde nevenfuncties: bestuursvoorzitter Shared Expertise Centrum Onderwijs & Innovatie voorzitter CIO-raad MBO voorzitter directieoverleg Osiris / CACI
E.J.I. Hoogendoorn-Lips	- 2 ^e voorzitter	geen betaalde en onbetaalde nevenfuncties
J.H. van Straten	- secretaris	geen betaalde en onbetaalde nevenfuncties
C.J. Smits	- penningmeester	geen betaalde en onbetaalde nevenfuncties
A. van der Spek		onbetaalde functie: bestuurslid WBE Havelte e.o
W. Noort		geen betaalde en onbetaalde nevenfuncties

Geen van de leden had betaalde nevenfuncties. In afwijking van de governancecode is omwille van de privacy van de vrijwilligers-bestuursleden, de vermelding van de betaalde hoofdfuncties achterwege gelaten. Er is een jaarlijkse onkostenvergoeding van € 100,- per persoon overgemaakt in juni.

Governance

De functiescheiding die toegepast wordt, is functioneel van aard (one-tier). De zes bovengenoemde bestuursleden vormden samen het Interne Toezicht.

Sommigen hadden een specifiek aandachtsgebied. Dhr. Opschoor is betrokken bij het beheer van de Brede School, dhr. Van der Spek richt zich op personeelsbeleid. Beiden hebben samen met dhr. Noort intensief contact gehad met de gemeente en de ODMH in verband met de huisvesting. Dhr. Van der Spek is de eerste afgevaardigde in de stuurgroep voor de nieuwbouw van een nevenvestiging met een semipermanente status. Hij wordt in voorkomende gevallen vervangen door dhr. Noort.

R.D.L. Remmers had als directeur tevens een bestuursmandaat. De governance-uitgangspunten zijn vastgelegd in het directiestatuut.

Code Goed Bestuur

In de [Code Goed Bestuur \(per 1/1/21\) | PO-Raad \(poraad.nl\)](#) zijn de basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs zoals de sector die zelf ziet. De nieuwe code is bedoeld als leidraad voor bewustwording, dialoog en verantwoord handelen in aansluiting op actuele thema's. Ook wij hebben ingestemd met deze code omdat deze code meer uitdaagt tot bezinning en dialoog over bestuurlijke waarden en principes. In het schooljaar 2021-2022 is het bestuur gestart met het bespreken van de basisprincipes met de uitwerkingen. Daarna hebben we een start gemaakt met de actualisatie van de Statuten en het Huishoudelijk Reglement. Hierbij is advies gevraagd van een notaris. Begin 2023 zullen de herijkte Statuten z'n definitieve vorm krijgen en ter instemming voorgelegd worden aan de ledenvergadering.

Medezeggenschap

De medezeggenschapraad bestaat uit tien personen, vijf teamleden en vijf ouders. Enkele leden hebben dit jaar afscheid genomen en anderen zijn toegetreden. Alle vergaderingen van de medezeggenschapraad werden voor een gedeelte bijgewoond door de gemandateerd bestuurder. Bestuurszaken en onderwijsthema's werden door hem toegelicht. De penningmeester heeft de raad geïnformeerd over de meerjarenbegroting. De speerpunten van dit jaar waren de huisvesting, de coronamaatregelen en het protocol van schoolsluiting vanwege extreme weersomstandigheden. Verder werd de medezeggenschapraad op de hoogte gehouden van de actuele ontwikkelingen, onder andere door het lezen van de wekelijkse personeelsinfo. Op de schoolwebsite staat het jaarverslag van de medezeggenschapraad.

Verbonden partijen en horizontale dialoog

Met de volgende belanghebbenden is er (regelmatig) contact en overleg geweest.

Ouders (ook via MR)	<p>De ouders worden maandelijks via een digitaal bulletin geïnformeerd over de schoolactiviteiten en plannen van die maand. Tevens worden ze op de hoogte gebracht van ontwikkelingen zoals personeelwisselingen, ziekte, jubilea en afspraken.</p> <p>De reguliere vergaderingen met de medezeggenschapsraad zijn door de directeur bijgewoond. Onderwerpen die aan de orde zijn geweest waren bijvoorbeeld, het sectorplan Covid 19, de geplande nieuwbouw van de nevenvestiging en het protocol schoolsluiting als gevolg van extreme (weers)omstandigheden. Zoals gebruikelijk is er door het bestuur advies of instemming gevraagd voor de jaarlijkse plannen, waaronder het vakantierooster en de begroting.</p>
Medewerkers	<p>Niet alle bestuursleden hebben dit jaar een bezoek aan school gebracht. Dat had te maken met de schoolsluiting in coronatijd.</p> <p>Degenen die leerkrachten hebben ontmoet, spraken over identiteit, werkbeleving en het functioneren van de directeur.</p> <p>De directeur is en blijft de belangrijkste schakel tussen het bestuur en de teamleden.</p>
Gemeente	<p>Met de verschillende vertegenwoordigers van de gemeente en medebestuurders van de scholen in Zuidplas is verschillende keren digitaal OOGO gevoerd over de beoogde onderwijsvoorzieningen in Zuidplas zoals de schakelklas voor anderstaligen en de aansluiting van de voorschool op het basisonderwijs. Ook de leerlingprognoses zijn aan de orde geweest en door het OOGO vastgesteld.</p> <p>Daarnaast is er het hele jaar intensief overleg geweest met de gemeente en de ODMH over het vergunningstraject van de onderwijsunit die door het bestuur gehuurd wordt. Door een verschil van inzicht over het nakomen van afspraken is de samenwerking onder druk komen te staan. Uiteindelijk is er in het najaar een compromis gesloten zodat de lesruimte vanaf 2023 gebruikt kan worden.</p> <p>Na de zomervakantie heeft de gemeente meerdere overleggen met de schoolbestuurders van Zuidplas gepland om te komen tot de herijking van het Integraal Huisvestingsplan. Hierin krijgt de ontwikkeling van het zogenaamde Vijfde Dorp nadrukkelijk een plaats. Deze overleggen worden in 2023 voortgezet.</p> <p>Verder is er, met name voor de zomervakantie, overlegd over de indeling en inrichting van de geplande nevenvestiging. Zo is het plan van eisen vastgesteld. Om in de huisvestingsbehoefte van de scholen in Moerkapelle tot aan de oplevering te kunnen voldoen heeft de gemeente het plan om een circulaire school te plaatsen. Verschillende keren is er overlegd met de leerplichtambtenaren over zorgen omtrent verzuim en over mogelijke interventies en oplossingen in zake leerlinggedrag.</p>
Reformatorisch Samenwerkingsverband Berséba,	<p>Het Samenwerkingsverband organiseert verschillende netwerken bedoeld voor directeuren, interne begeleiders, onderwijsassistenten en hoogbegaafdheidsspecialisten. Deze zijn door meerdere teamleden</p>

Regio Randstad	<p>bezoekt. Het Samenwerkingsverband heeft de directeuren en interne begeleiders nadrukkelijk betrokken bij het nieuwe Ondersteuningsplan waarin de ambitie en visie voor de komende vier jaar geformuleerd zijn. Verder is in ons regioverband Randstad de pilot ‘beleidsrijk begroten’ gestart die een vervolg krijgt in 2023. Andere onderwerpen waarover vergaderd zijn, zijn de werkwijze van het ondersteuningsteam, het integraal arrangeren en het beleid ten aanzien van ambulante begeleiding.</p> <p>Informatie van het SWV is te vinden op https://www.berseba.nl/regios/randstad/ , terwijl de website https://www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl/samenwerkingsverband/primair-onderwijs/reformatorisch-samenwerkingsverband-po/ informatie biedt over het verband.</p>
Bestuurs- en directienetwerk (regio)	<p>In februari is er door het bestuurdersnetwerk een thema-avond over burgerschapsonderwijs georganiseerd met Gert Jan Segers als gastspreker. Tijdens die bijeenkomst is er tegelijk informeel contact geweest tussen bestuurders en directieleden.</p> <p>Met de directeuren van christelijke scholen in Waddinxveen, Delft, Stolwijk en Zoetermeer is contact en overleg geweest over actuele onderwerpen zoals burgerschapsonderwijs, de opvang van vluchtelingen en personeelsbeleid.</p>
Scholengroep Holland	<p>De school is gehuisvest in de Brede School Moerkapelle waar ook de openbare school ressorterend onder de genoemde scholengroep, gebruik van maakt.</p> <p>Er is onder andere contact geweest over het beheer van het gebouw, het meerjarenonderhoudsplan en de geplande nevenvestiging. Tussen de directeuren van beide scholen is er geregeld overleg over de praktijkzaken.</p>
VGS	<p>De directeur maakt deel uit van het besturennetwerk van de VGS waar actuele onderwijsthema’s zoals burgerschapsonderwijs, seksuele diversiteit op school en passend onderwijs aan de orde kwamen. Het netwerk spart ook met onderwijsdeskundigen. Zo is de dialoog aangegaan met Bram Kunz en Bram de Muynck over hun christelijke pedagogiek en met senator Maarten Verkerk over de wet Uitbreiding Bestuurlijk Instrumentarium.</p>
PO Raad	<p>Het bestuur laat zich informeren door deze bestuursorganisatie. Dat gebeurt voornamelijk via de informatievoorziening via mails en de website. De directeur heeft diverse webinars bijgewoond, onder andere over het toenemende personeelstekort. Hij was ook lid van de expertgroep ‘Onderwijskwaliteit’ die met het vaststellen van de nieuwe Strategische Agenda is opgeheven.</p>

Klachtenbehandeling

De klachtenprocedure is op onze website te vinden. Er zijn dit jaar geen officiële klachten binnengekomen.

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. De doelen uit het strategisch beleidsplan staan hierbij centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Het ultieme doel van ons onderwijs is dat alle leerlingen:

- aan het eind van groep 8 de school verlaten als zelfbewuste personen, passend bij de leeftijd, die zich verantwoordelijk weten voor de ander en met zorg omgaan met de omgeving. De persoonsvorming is in onze visie nauw verbonden met de socialisatiedoelstelling.
- een goede aansluiting op het voortgezet onderwijs ervaren, passend bij de mogelijkheden en talenten.
- betrokken zijn op het onderwijs doordat dit boeit en zich welbevinden omdat de groep en de school een veilige omgeving zijn.

Het bestuur wordt door de directeur door middel van rapportages maandelijks geïnformeerd over de aspecten van het onderwijs en de organisatie. In de bijlage van het directiestatuut wordt vermeld welke onderwerpen en ontwikkelingen aan de orde komen. Aan het eind van ieder schooljaar wordt de nieuwe jaaragenda van het bestuur opgesteld als leidraad voor de bespreking en het toezicht. Om voeling te houden met de werknemers en om betrokkenheid te tonen bij het onderwijs leggen de bestuursleden schoolbezoeken af. Tijdens deze bezoeken wordt gesproken over identiteit, werkdruk en het functioneren van de directeur. Periodiek is er een informeel overleg tussen bestuursleden en de directeur over de dagelijkse praktijk.

De toezichthoudende bestuurders halen zelf informatie op door relevante onderwijsbronnen te raadplegen en door vragen stellen in eigen netwerken.

De directeur staat dicht bij de dagelijkse schoolpraktijk en volgt de ontwikkelingen in de maatschappij en het onderwijs. Naast het dagelijkse contact met teamleden, laat hij zich maandelijks informeren door de teamleiders die samen met hem het managementteam vormen. Van zijn kant betreft hij deze collega's bij het (voorgenomen) beleid om draagvlak te creëren voor (duurzame) verbeterplannen en (snelle) interventies. Het managementteam heeft maandelijks overleg met de interne begeleiders over beleid en uitvoering van de leerlingenzorg. Tijdens deze ontmoetingen brengen we elkaar op de hoogte van de sterktes en aandachtspunten die opgemerkt worden bij groepsbezoeken en evaluaties. Tijdens de studiedagen komt het programma zoals beschreven in het jaarplan aan de orde. Dit jaarplan kent een voortgangsrapportage en een eindevaluatie. Deze evaluatie is één van de bronnen van het nieuwe jaarplan.

In het schoolplan, hoofdstuk 4, staat beschreven op welke wijze het bestuur het kwaliteitsbeleid uitvoert en borgt. De kwaliteitsverantwoording treft u hieronder aan. De ouders worden door de school hierover geïnformeerd in de schoolgids.

Doelen en verantwoording

1. Kwalificatie

In de onderstaande tabel staan de referentiewaarden waar we naar streven aan het eind van de basisschoolperiode.

	1F	2F/1S
Lezen	100%	85%
Taal	100%	65%
Rekenen	100%	65%
Totaal	100%	72%

We zijn helemaal tevreden als alle leerlingen van groep 8 met het functioneel niveau (1F) uitstromen naar het voortgezet onderwijs. Daarvan zou 72% ook de hogere referentiewaarde moeten halen.

De behaalde resultaten die hieronder vermeld worden, zijn de gemiddelde percentages van onze school in de laatste drie jaren. Deze worden vergeleken met de signaleringswaarde die de onderwijsinspectie als ondergrens hanteert en de eigen ambitie.

	Ons resultaat	Signaleringswaarde ¹	Schoolwegingsgroep	Ambitie
1F	97,7%	80,0%	96,0%	100%
2f/1S	62,2%	43,6%	61,1%	72%

Uit deze vergelijking blijkt dat onze beide referentiescores ruimschoots boven de signaleringswaarde zitten, en ook een hoger percentage laten zien dan de vergelijkingsgroep. Het ambitieniveau halen we niet, maar dat hebben we bewust hoog neergezet.

Als we inzoomen op de resultaten van de toetsonderdelen dan zien we het volgende resultaat:

	Ons resultaat 1F	Schoolwegingsgroep	Ambitie
Lezen	100,0%	98,4%	100%
Taalverzorging	96,2%	96,7%	100%
Rekenen	96,8%	93,0%	100%

	Ons resultaat 2F/1S	Schoolwegingsgroep	Ambitie
Lezen	80,4%	77,6%	85%
Taalverzorging	53,2%	60,6%	65%
Rekenen	53,2%	45,6%	65%

Het is onze ambitie dat iedere leerling minstens op het fundamentele niveau (1F) de schoolverlaat. Dat doel halen we net niet. Dat laat onverlet dat het een resultaat is waar we dankbaar voor zijn. De 2F/1S scores van lezen en rekenen zijn beter dan de schoolwegingsgroep. Ook dat is een mooi resultaat hoewel het ambitieniveau nog meer vraagt. Het 2F-percentage van taalverzorging is voor ons een signaal. We hebben ons ten doel gesteld dit resultaat te verbeteren. Daarvoor is het nodig te analyseren waar de leemtes liggen door ons taalaanbod onder de loep te nemen om vervolgens het aanbod passend of sluitend te maken.

¹ De signaleringswaarde is door de Inspectie van Onderwijs gecorrigeerd in verband met het effect van de achterliggende schoolsluitingen tijdens de coronapandemie

In het volgend overzicht staan de uitstroompercentages.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
BB met LWOO	4%	-	-	2%	4%	-	-
BBL	4%	-	10%	2%	4%	2%	-
KBL	14%	16%	13%	6%	5%	7%	6%
BBL/KBL	2%	-	-	6%	-	-	2%
KBL/GT	6%	-	-	4%	2%	3%	10%
GT	10%	29%	25%	15%	20%	18%	19%
GT/HAVO	14%	10%	-	12%	19%	11%	21%
HAVO	18%	16%	29%	21%	15%	25%	13%
HAVO/VWO	6%	13%	6%	15%	5%	5%	23%
VWO	22%	16%	17%	17%	26%	29%	6%

Als we ervan uitgaan dat 1/3 deel in de GT/Havo-brugklas doorstroomt naar havo 2 dan komt zo'n 59% van de leerlingen in een havo- of vwo-klas. Dat is meer dan het landelijke percentage van 43%.

Voor meer informatie over de behaalde onderwijsresultaten verwijzen we u naar www.scholenopdekaart.nl , onderdeel resultaten.

2. welbevinden en veiligheid

Het is ons streven dat 100% zich veilig voelt. De school moet een omgeving zijn waar leerlingen zich gezien weten en gewaardeerd voelen. Jaren geleden zijn we gestart met de PBS-aanpak die we Goed Gedrag noemen. Met dit schoolbrede programma richten we ons op het versterken van gewenst gedrag en het voorkomen van probleemgedrag. Voor zo'n 15% van de leerlingen zijn dan nog extra interventies nodig. Dit betreft kinderen die bijvoorbeeld behept zijn met een gedragsstoornis of te maken hebben met een moeilijke thuissituatie.

Uit de afname van ZIEN in november 2022 maken we op dat 88% van de leerlingen zich betrokken voelt op het groepsgebeuren en 92,5% scoort goed op welbevinden. Deze percentages zijn de uitkomst van de observaties van de leerkrachten. De veiligheidsbeleving van de leerlingen uit de bovenbouw (groep 6 t/m 8) ligt gemiddeld op 88,4%. Dit zijn gelukkig hoge percentages, maar niet zo hoog als we zouden willen. De vertrouwenspersonen hebben gesprekken gevoerd met de kinderen die zich niet helemaal veilig voelen in de groep en hebben intern afspraken gemaakt.

3. persoonsvorming en socialisatie

Persoonsvorming zien we als de ontwikkeling van een kind tot een volwassene die komt tot eigen overtuigingen en gedachten en van daaruit juiste keuzes kan maken voor zijn handelen. Daarbij is het belangrijk oog en begrip te hebben voor de wetten van onze democratische rechtstaat. Het gaat erom een goede bijdrage te leveren aan de samenleving als geheel en aan kleinere verbanden waarin geparticipeerd wordt. Voor ons is het belangrijk dat kinderen zich daarbij afhankelijk weten van hun God, hun Schepper, en geloven in de Heere Jezus als hun Zaligmaker.

Onze kernwaarden liefde, samen, verantwoordelijkheid en veiligheid zijn zichtbaar in de omgang met elkaar en met de omgeving. Er wordt niet gepest, kinderen zijn niet bang voor elkaar en maken niets

moedwillig kapot. We zien juist dat kinderen weerbaar zijn en elkaar helpen. Onze normen en waarden ontleen we aan de Bijbel.

Persoonsvorming is geen vak apart, maar doortrekt het hele onderwijs en heeft alles te maken met de onderlinge verhoudingen. Wij gaan uit van een gezonde gezagsrelatie tussen leerkracht en leerling. De leerkracht heeft de taak leerlingen in te leiden in de uitgangspunten en afspraken van onze samenleving en in te wijden in de geopenbaarde wil van God. Respect en fatsoen zijn basiswaarden voor de ontmoeting van elkaar. We steken ook in op de zogenaamde executieve vaardigheden zoals emotieregulatie, concentratie en taakgerichtheid, planning en doelgericht werken.

Het is nog steeds onze ervaring dat de coronaperikelen, maar ook escalaties in de wereld zoals oorlogen, natuurrampen en excessief geweld, ervoor zorgen dat kinderen onzeker gedrag vertonen en zich minder goed kunnen concentreren. Het aantal kinderen in kwetsbare of complexe (thuis)omstandigheden neemt toe. Het is in deze tijd overduidelijk geworden dat de school van grote invloed is op de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Onze leerkrachten en onderwijsassistenten hebben zich met hart en ziel ingezet om de leerlingen warmte en veiligheid te bieden door persoonlijke aandacht, structuur en duidelijke regels. Uit de gesprekken met ouders blijkt dat ze tevreden zijn met de zorg waarmee wij de kinderen omringen.

Onderwijs aan nieuwkomers

Dit jaar is een grote groep vluchtelingen uit Oekraïne opgevangen in Nieuwerkerk a/d IJssel. Tussen de scholen van Zuidplas is afgesproken dat alle kinderen vanaf groep 3 ingeschreven zouden worden op een school in dat dorp die dan ook het onderwijs aan nieuwkomers zou verzorgen.

Wij hebben tijdelijk twee kleuters uit Oekraïne opgevangen en in een reguliere kleutergroep geplaatst, met ondersteuning van onderwijsassistenten.

Internationalisering

Als partnerschool van Hogeschool De Driestar doen we mee met het uitwisselingsprogramma 'international students'. Aanstaande leraren uit het buitenland volgen een programma in Gouda waarbij ze kennis maken met het Nederlandse schoolsysteem. Onze school is door een aantal studenten uit Oost-Europa, Azië en Afrika bezocht. Hier doen ze groepsbezoeken, presenteren hun eigen land en gaan in gesprek met verschillende teamleden.

Inspectie

De laatste rapportage is te lezen op de website van de onderwijsinspectie:

<https://www.zoekscholen.onderwijsinspectie.nl/zoek-en-vergelijk/sector/bge/id/247650?pagina=1&zoekterm=Moerkapelle>

Dit jaar heeft er geen inspectiebezoek plaatsgevonden. Er is ook geen aanleiding geweest om contact te zoeken met de inspecteur.

Visitatie

Er heeft in 2022 geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Het bestuurdersnetwerk heeft een thema-avond belegd over burgerschap en ontwikkelingen in de samenleving die impact hebben op het onderwijs.

Passend onderwijs

In 2022 hebben de regiomanagers van ons Samenwerkingsverband verschillende sessies met het grondvlak belegd om het strategisch beleid voor de komende jaren te formuleren. Deze hebben geresulteerd in een nieuw ondersteuningsplan voor de landelijke organisatie. De scholen hebben zich uitgesproken te streven naar het inclusiever worden van ons onderwijs zodat we alle kinderen een passende onderwijsplek kunnen

bieden die thuis nabij is. Deze ambitie blijft staan, ook al ervaren we in de praktijk van iedere dag dat de gedragsproblematiek zich verdicht en uitbreidt. We constateren steeds meer complex gedrag als gevolg van bijvoorbeeld een toename van prikkelgevoeligheid en spanning onder kinderen in combinatie met gedragsstoornissen. Er is sprake van onrust en een korte spanningsboog. Om een passend aanbod voor alle kinderen te realiseren moet er sprake zijn van voldoende kennis, tijd en ruimte. Dit passende aanbod heeft betrekking op leeransen, gedragskenmerken en talenten van de leerlingen. In het afgelopen jaar hebben we geïnvesteerd in het borgen en/of uitbreiden van:

1. het talentonderwijs dat zich vertaalt naar plusklassen voor alle leeftijden, een praktijkklas voor bovenbouwleerlingen en ook een techniekklas voor leerlingen van de hoogste groepen.
2. leerkrachtvaardigheden door scholing. Daarbij denken we aan specialisaties op het gebied van gedrag, hoogbegaafdheid en talent, beeldbegeleiding en coaching, rekenen, taal en lezen (NT2) en techniek. Jaarlijks wordt hiervoor zo'n €30.000 begroot.
3. extra zorg voor leerlingen die complexer gedrag vertonen, dan wel een grote didactische achterstand hebben opgelopen. Hiervoor is ruim €10.000 aan ambulante begeleiding ingekocht.
4. ondersteuning van leerkrachten door assistentie in en buiten de groep, door coaching door de interne begeleiders en het realiseren van meer uren schoolmaatschappelijk werk. We investeren in extra hulp door onderwijsassistenten te koppelen aan vaste (clusters) van groepen. Een aantal van deze assistenten hebben zich gespecialiseerd in het omgaan met gedragsstoornissen. Zo is één van hen autismecoach geworden. van praktische, dagelijkse onderwijssteuning in de groep.

Nationaal Programma Onderwijs

De ontvangen middelen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs zijn, na instemming van de medezeggenschapsraad, besteed aan:

1. De inhuur van personeel-niet-in-loondienst. Dit betreft extra hulp om het welbevinden te herstellen dan wel te verbeteren. Zoals eerder gesteld hebben we gesignaleerd dat de maatschappelijke onrust als gevolg van corona en de gevolgen van de expansieoorlog van Rusland toeneemt. Daarnaast merken we de gevolgen van instabiele thuissituaties. De interventies zijn vooral gericht op impulsbeheersing of terugtrekkend gedrag.
2. Een stimulans om het onderwijs beter aan te laten sluiten aan de ontwikkelbehoefte van leerlingen. Zo hebben we het techniekonderwijs uitgebreid door extra middelen aan te schaffen.
3. Het in stand houden en uitbreiden van ondersteuning door assistenten. Meer handen in de klas zorgt voor een gericht aanbod.
4. Het organiseren van trainingen sociale vaardigheid voor leerlingen en bijeenkomsten voor teamleden.
5. Het realiseren van betrekkelijk kleine groepen 3 zodat de basis voor het lezen en de verdere ontwikkeling beter gelegd kan worden. We hebben daarbij ook geïnvesteerd in de aanschaf van leesboeken.
6. Het afronden van de teamtraining Goed Gedrag.

Sociale Veiligheid

Een school is veilig als de sociale, psychische en fysieke veiligheid gegarandeerd is. Sociale veiligheid bereik je als iedereen wordt beschouwd en behandeld als een waardevol schepsel van God en als wezenlijk onderdeel van de schoolgemeenschap. In onze school streven we naar 100% welbevinden en betrokkenheid. Hierbij zijn de grondslag van onze school en de wet- en regelgeving kaderstellend. Onze school ziet sociale veiligheid als een bijbelse opdracht en is een leer- en oefenplaats voor gewenst gedrag. Personeelsleden oefenen in liefde gezag uit, gericht op het welzijn van de leerlingen. Regels en afspraken hebben een preventieve werking. Zo hebben we ons in de afgelopen jaren schoolbreed ingezet om een

PBS-school² te zijn. PBS heet bij ons Goed Gedrag. Dat is een school waar medewerkers bijvoorbeeld op basis van heldere gedragsverwachtingen zorgen voor duidelijkheid en orde. Door goed gedrag te stimuleren, bereiken we een positief klimaat. Ouders worden daarbij betrokken want samenwerking is cruciaal als het gaat om vorming van de kinderen tot christelijke, dienstbare burgers.

Wanneer er in de weerbarstige praktijk toch sprake is van pestgedrag, discriminatie, geweld en andere vormen van onveilig gedrag, zal de school daartegen optreden. Teambreed hebben we interventies afgesproken om ongepast gedrag aan te pakken.

Door jaarlijks tevredenheidsmetingen te doen onder medewerkers en leerlingen krijgen we inzicht in de veiligheidsbeleving. Personeelsleden werken mee aan de medewerkertevredenheidsmeting via Vensters en voor de leerlingmonitor gebruiken we ZIEN. De interne begeleiders en vertrouwenspersonen hebben toegang tot de uitkomsten van de veiligheidsafnames en handelen wanneer er signalen van onveiligheid zijn. De vertrouwenspersonen zijn bij iedereen bekend en worden ingeschakeld als ouders, medewerkers en (mede)leerlingen zorgen hebben om het welzijn van zichzelf of anderen. Ook de directeur kan hierbij een rol vervullen.

De diverse beleidsstukken en protocollen aangaande sociale veiligheid zijn op ons intranet en op de website te vinden.

2.2 Personeel & professionalisering

In het beleidsplan zijn de volgende doelen geformuleerd:

1. Bij werving van personeel wordt rekening gehouden met competenties die het team versterken, gericht op de eenduidige visie van het onderwijs op onze school.
2. Er wordt beleid gemaakt n.a.v. ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op de lange termijn.
3. Startende leerkrachten worden goed begeleid.
4. De professionele leergemeenschap krijgt nog beter gestalte door het gericht uitwisselen van kennis en vaardigheden van teamleden.
5. Als werkgever willen wij loopbaanontwikkeling organiseren, met onder meer de focus om strategische verbindingen te kunnen aangaan met andere scholen.

In 2022 hebben we voortgeborduurd op de verworvenheden van de jaren ervoor.

Ad. 1. De krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat we nauwelijks kunnen kiezen. Het lerarentekort is inmiddels een structureel probleem te worden. Het was weer spannend of we de formatie van het nieuwe schooljaar rond konden krijgen. Uiteindelijk besloot onze LIO een benoeming te aanvaarden en konden we in de laatste weken nog een deeltijder als collega verwelkomen. In de loop van het jaar heeft een onderwijsassistent een benoeming dichterbij huis aanvaard en konden we in haar plaats een ander inzetten. Na de zomervakantie ontstonden er grote formatieve problemen doordat meerdere collega's langdurig uitvielen of door privéomstandigheden stopten met het werk. Omdat er niemand reageerde op onze wervingsactiviteiten, waren we genoodzaakt de vacatures intern op te lossen. Met medewerking van collega's is dat grotendeels gelukt.

Ad. 2. De krapte op de arbeidsmarkt was één van de redenen om Opleidingschool te worden. Samen Opleiden zorgt voor binding van stagiaires aan de school. Deze stagiaires zijn twee dagen per week op school. Van de werksfeer moet een wervende werking uitgaan. Zo hebben we één LIO kunnen benoemen als leraar. Door meerdere studenten een stageplaats te bieden, werken we bewust aan PR onder deze groep. Een imago zorgt voor aantrekkingskracht.

² PBS heet bij ons Goed Gedrag. Er is een commissie die alle ontwikkelingen volgt en zorgt voor borging van afspraken en handelwijzen.

Ad. 3. Het begeleidingsplan voorziet in een behoefte. Het plan voorziet in een kennismakingsperiode van 10 weken, waarna er in de rest van het schooljaar gerichte coaching plaatsvindt. We hebben bewust geïnvesteerd in het creëren van ruimte en tijd voor een schoolopleider cq. coach en werkplaatsbegeleiders.

Ad. 4. Er zijn verschillende commissies die ontwikkelingsthema's voorbereiden en introduceren zoals die voor Goed Gedrag, hoogbegaafdheid en onderwijsaanbod (methodes). Andere onderwerpen uit het jaarplan worden in bouwvergaderingen overlegd. Het periodieke collegiale overleg wordt gewaardeerd en zorgt voor sturing op data, voorziet in feedback geven en collegiale ondersteuning. Collega's van de jaargroepen werken samen aan het leerstofaanbod en ondersteunen elkaar door groepsoverstijgende werkzaamheden te verdelen en samen te plannen en evalueren. Ook het overleg van het managementteam met de interne begeleiders voorziet in een behoefte. De gezamenlijke verantwoordelijkheid krijgt zo beter gestalte, er vindt een betere afstemming van werkzaamheden plaats en door meerdere inzichten krijgen beleidsvoorstellen en besluiten meer draagvlak.

Ad. 5. Er zijn twee strategische verbindingen met andere scholen. Ten eerste het bekende en beproefde verband van reformatorische en christelijke scholen rond Passend Onderwijs, en ten tweede het regionale netwerk van besturen. Er is echter geen sprake van personeelsmobiliteit en bovenschoolse inzet van expertise.

Toekomstige ontwikkelingen

De krapte op de arbeidsmarkt blijft voorlopig nog een uitdaging. Dat betekent, zoals we hierboven ook geschreven hebben, dat je je als school goed moet profileren als een werkplek die er toe doet. Autonomie staat voor de leraar op de eerste plaats. Dat verhoudt zich met onze visie dat de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie moeten worden gelegd. We zijn blij met de erkenning van Opleidingsschool. Het biedt mogelijkheden om studenten aan de school te binden. Tevens worden we als zodanig bij het curriculum van de Pabo betrokken.

We hebben, ook in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs, het personeel uitgebreid. Het eigen vermogen is dusdanig dan we de komende jaren de grootte van het team kunnen garanderen. Daarbij zien we het leerlingenaantal groeien. 1 februari 2022 telden we 481 leerlingen. De verwachting dat we volgend jaar > 500 leerlingen zullen hebben, is uitgekomen.

Zaken met personele betekenis

In het eerste kwartaal hebben we te maken gehad met een hoog ziektepercentage als gevolg van coronabesmettingen en de landelijke maatregelen daaromtrent. Het onderwijs kon door de inzet van eigen vervangers doorgaan, maar dit hoge verzuim heeft wel voor onrust en discontinuïteit gezorgd. Daarbij komt dat we na de zomervakantie te maken kregen met acute uitval van meerdere collega's. Twee betrekkelijk nieuwe collega's zijn gestopt, twee anderen hebben zich met klachten voor een langere periode ziekgemeld. De vacatures zijn uiteindelijk intern vervuld, maar zorgden wel voor onzekerheid.

Uitkeringen na ontslag

Er zijn dit jaar geen kosten gemaakt als gevolg van gedwongen ontslagen. We kennen geen uitkeringsgerechtigden

Aanpak werkdruk

Het team heeft een aantal jaren geleden de wensen neergelegd voor de besteding van de werkdrukgeden. De volgende knelpunten werden genoemd:

- Veel tijd gaat naar administratieve taken.
- Werkdruk is niet evenredig over het schooljaar verdeeld.
- Werkdruk houdt verband met de complexiteit van de groep.
- Hoe kleiner de werktijdfactor, hoe meer tijd het werk kost.

- Gymonderwijs is intensief.
 - Onderwijs geven vergt continue aandacht en alertheid.
- Op grond van deze wensen heeft het managementteam een plan opgesteld dat met instemming van het personele deel van de medezeggenschapsraad wordt uitgevoerd.

Uit de oplossingen die geformuleerd werden, heeft het management met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad destijds gekozen voor bepaalde maatregelen die we ook in het verslagjaar hebben ingezet:

- extra onderwijsassistentie	€ 61.335
- vakleerkracht gym	€ 15.523
- inzet van vaste vervanging	€ 6.245
- budget extra vervangingen	€ 16.903
- conciërge	<u>€ 30.588</u>
totaal	€ 130.594

In 2022 hebben we € 119.909 aan middelen hiervoor gekregen. De extra gelden die nodig zijn, bekostigen we vanuit de reguliere rijksbijdrage.

Strategisch personeelsbeleid

In het strategisch beleidsplan zijn de volgende doelen opgenomen:

1. Er wordt zowel gewerkt aan het bevorderen van eigenaarschap als aan professionele samenwerking, zowel horizontaal en verticaal in de gemeenschap.
2. Er is voldoende ondersteuning om een passend aanbod te genereren.
3. We investeren in kansen en mogelijkheden om kwaliteit binnen te halen en te behouden.
4. Het partnerschap tussen school en thuis wordt versterkt.

Over deze visie is het volgende melden:

Ad. 1 Het beleid is er op gericht om kwaliteit te kweken, te onderhouden en uit te breiden. Er wordt een ruim budget begroot voor scholing. In de gesprekken met de collega's wordt gezocht naar mogelijkheden voor specialisaties die het onderwijs versterken en beantwoorden aan de behoeften en interesses van leerlingen. Ook is er ruimte en budget voor onderwijsassistentie om de ondersteuning nog beter gestalte te geven. Het managementteam creëert naar behoefte verschillende commissies of leerteams waar leerkrachten en onderwijsassistenten zich richten op een bepaald onderwijsthema zoals Goed Gedrag, hoogbegaafdheid en methode-aanbod.

Ad 2. Wat passend onderwijs betreft, onderschrijven we de visie van het Samenwerkingsverband om alle leerlingen uit het voedingsgebied te plaatsen. De doelstelling van inclusiever onderwijs wordt alleen bereikt als er voldoende middelen, kennis en menskracht (kennis, vaardigheden en bevoegdheden) aanwezig zijn. Gebleken is dat ons ondersteuningsprofiel niet voor alle leerlingen voldoende is, en ook dat er een tijd overheen kan gaan voordat er een passende plek is in het speciaal (basis)onderwijs voor een leerling met een specifieke zorgbehoefte. Volgend jaar is er een teambijeenkomst gepland om de kwaliteit en kansen van onze leerlingenzorg te peilen. De opbrengst willen we verwerken in het volgende schoolplan.

Ad 3. Eén van de mogelijkheden die we benut hebben om aanstaande collega's warm te maken voor onze school is het verkrijgen van de status Opleidingschool. We hebben een collega in tijd gefaciliteerd om de begeleiding van stagiaires en startende leerkrachten in goede banen te lijden. Het is goed om te merken dat meerdere collega's zich (willen) professionaliseren als mentor van studenten. We stellen jaarlijks

meerdere stageplaatsen beschikbaar, waaronder die voor de LIO, in de hoop dat studenten een fijne sfeer en goede begeleiding ervaren, wat ons imago bevestigt en versterkt.

Ad 4. Ouders worden maandelijks op de hoogte gehouden van schoolactiviteiten en onderwijsontwikkelingen. Daarnaast is er dagelijks en/of wekelijks contact tussen leerkrachten en ouders over de dagelijkse onderwijspraktijk en de geplande activiteiten. Er zijn verschillende ouderklankbordgroepen en een activiteitencommissie bestaande uit ouders die actieve ondersteuning biedt bij schoolactiviteiten. Het team heeft een korte training gehad over het houden van oudergesprekken.

2.3 Huisvesting en facilitair

Allereerst worden de doelen uit het strategisch beleidsplan genoemd waarna de keuzes en ontwikkelingen in 2022 beschreven worden:

1. Het bestuur en de directie zullen inspelen op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en wettelijke verplichtingen zoals voor- en naschoolse opvang.
2. Het bestuur verwerkt de consequenties van de doorcentralisatie van het groot onderhoud in de begroting en het meerjarenonderhoudsplan van de nieuwe locatie.
3. We werken een plan uit met het betrekking tot anticiperen op de verwachte leerlingengroei. Het ziet ernaar uit dat de nieuwbouwlocatie te klein zal zijn voor de verwachte stijging van het leerlingaantal.
4. We werken op zorgvuldige wijze en in samenspraak met de partners van de nieuwbouwlocatie een contract uit waarin afspraken worden opgenomen met betrekking tot de verantwoordelijkheden van elk van de partners ten aanzien van het onderhoud en de inrichting van het gebouw.

Ad 1. Er zijn geen nieuwe ontwikkelingen te melden over de buitenschoolse opvang. Het bestuur heeft gekozen voor het makelaarsmodel. Onze partner is Stichting Gro-up, voorheen IJsselkids. In het kader van doorlopende leerlijnen is er overleg met de gemeente Zuidplas en stichting Quadrant waar de plaatselijke peuterspeelzaal (PSZ) onder ressorteert. Dit jaar is er een convenant opgesteld waarin (resultaat)afspraken staan tussen de VVE-instellingen en scholen van Zuidplas. Het gaat daarbij vooral over de doorlopende aandacht voor doelgroepkinderen om achterstanden op de taal-spraakontwikkeling te voorkomen of weg te werken.

Ad 2. De methodiek van onze keuze bestaat uit het jaarlijks doteren van een bedrag aan de voorziening voor groot onderhoud. Het bedrag wordt bepaald door het meerjarenonderhoudsplan. Dit plan is begin 2022 in overleg met de Scholengroep met wie we het gebouw delen, afgestemd. De dotatie bedraagt € 26.247. Voor 2023 houden we rekening met het prijspeil van 2022 en daardoor zal de gemiddelde dotatie stijgen naar € 31.099. De financiële commissie volgt de ontwikkeling van wetgeving op het gebied van de onderhoudsvoorziening.

Onderhoudscontracten worden in overleg met de Scholengroep Holland centraal geregeld. De Scholengroep zorgt voor de contacten en betalingen en declareert ons aandeel, op basis van de verdeling van het bruto vloeroppervlak, aan het einde van het kalenderjaar.

Ad 3. Er zijn verschillende overleggen geweest met de gemeente over de opvang van de leerlingengroei in de nabije toekomst. Op grond van het leerlingenaantal op 1 oktober 2022 hebben we geen recht op extra BVO, hoewel we een tekort hebben van 46m². De gemeente dient volgens de verordening pas te voorzien als er een tekort is van 50 m². Voor de nabije toekomst wordt er voorbereiding getroffen voor

semipermanente nieuwbouw waarin 10 lokalen gerealiseerd worden die bij leegstand een andere functie kunnen krijgen. De oplevering is weer vertraagd en met een jaar uitgesteld naar Q3 van 2024. Omdat we te maken hebben met een grote instroom van vierjarigen, dreigt een tekort aan lokalen. Vanaf januari 2023 kunnen we eindelijk gebruik maken van een extra lesruimte in de nabijheid van de school.

Ad 4. Hoewel er een conceptplan voor de oprichting van een Vereniging van Eigenaren ligt, wordt er toch weer nagedacht over een andere beheerconstructie.

Toekomstige ontwikkelingen

De oplevering van nieuwbouw, Jonge Veenen fase 3, heeft meerdere keren vertraging opgelopen. Plaatselijke procedures en landelijke ontwikkelingen zorgen voor oponthoud. Daarom is het niet duidelijk wanneer we opnieuw een groeistoot van nieuwe aanmeldingen zullen krijgen. Daarnaast is het aantal aanmeldingen afhankelijk van de schoolkeuze van de toekomstige gezinnen.

In de nabije toekomst - we verwachten het derde kwartaal 2024 – wordt door de gemeente voorzien in extra lokalen voor beide plaatselijke scholen. In dat jaar zullen we dan ook kosten maken voor de inrichting van die huisvesting. Die inrichting doen we mede in overleg met de openbare school omdat de ruimtes uitwisselbaar zijn.

De gemeente Zuidplas is eind 2022 gestart met de herijking van het Integraal Huisvestingsplan. Hierbij worden de schoolbesturen actief betrokken. In dit IHP wordt de behoefte van onderwijs en aanpalende voorzieningen in het zo genoemde Vijfde Dorp meegenomen. Wij verwachten dat er in het nieuw te bouwen dorp geen ruime behoefte is aan een school zoals de onze.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het schoolgebouw is voorzien van allerhande duurzame toepassingen zoals zonnepanelen, warmtepomp en ledverlichting en bewegingssensoren.

Daarnaast scheiden we het afval en steunen we projecten die voorzien in ontwikkelingshulp en eerlijke handel.

2.4 Financieel beleid

De doelen uit het strategisch beleidsplan zijn:

1. 80% tot 85% van de Rijksinkomsten wordt besteed aan personele bekostiging.
2. Het bestuur streeft naar een minimale solvabiliteit van 60%.
3. Investerings moeten altijd gericht zijn op vergroting van de kwaliteit van het onderwijs.
4. Vierjaarlijks wordt een risicoanalyse afgenomen. Het treasury statuut voldoet aan de wettelijke eisen en wordt jaarlijks geëvalueerd.

Ter verantwoording kunnen we het volgende vermelden:

Ad 1. De rijksbijdragen komen geheel ten goede aan de kwaliteit van het onderwijs op onze school. Het overgrote deel wordt besteed aan personeelskosten. Het team is uitgebreid, mede door het NPO- budget hebben we ruime inzet van onderwijsassistentie geborgd en hebben we techniekonderwijs een impuls gegeven. Uit het medewerkersonderzoek blijkt een hoge mate van tevredenheid wat betreft beleid, sfeer en middelen. In 2022 is 82,5 % van de rijksbijdragen aan de personele bekostiging besteed.

Ad 2. We zijn een gezonde financiële organisatie met een ruime financiële buffer. De solvabiliteit is 83 %.

Ad 3. We hebben aan het begin van dit jaar een nieuwe rekenmethode aangeschaft die volgens ons qua didactiek een verbetering is van de voorgaande uitgave. Of dit werkelijk zo is, moet blijken uit meerjarige resultaten. Verder hebben we in verband met de stijging van het leerlingaantal enkele setjes meubilair aangeschaft.

Het inkoopproces verloopt volgens het protocol 'Proces inkoop aangevuld met Europees aanbesteden'. Ad 4. Vorig jaar is er door VGS in juni een vermogensanalyse gedaan om eventuele financiële risico's aan te tonen en vast te stellen wat de benodigde financiële buffer is om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen. Uit de rapportage blijkt dat de verwachte risico's minimaal zijn en dat er in het boekjaar sprake is van een bovenmatig vermogen dat we verantwoord zullen gaan afbouwen.

Opstellen meerjarenbegroting

In de begroting gaan we uit van consolidatie van de huidige inzet aan medewerkers. Tevens is er 0,4 aan formatie boventallig opgenomen in de begroting om tegemoet te komen aan de wens van roostervrije dagen. Op die dagen kunnen leraren tijd besteden aan bijvoorbeeld administratieve werkzaamheden of kindgesprekken. Aan het team is gevraagd welke wensen er waren ten aanzien van het onderwijs aan de groep. De financiële commissie heeft de begroting opgesteld en deze is met positief advies van de medezeggenschapsraad door het bestuur vastgesteld.

Toekomstige ontwikkelingen

De oplevering van de geplande woningbouw (fase 3 van de Jonge Veenen) wordt zoals eerder gezegd op z'n vroegst medio 2024 verwacht. Dat betekent dat de groei later doorzet dan gepland. Desalniettemin zien we een grote instroom van vierjarigen in 2023 en 2024.

De nieuwe bekostigingswijze gaat uit van een kalenderjaar. De teldatum is naar 1 februari verschoven. De telgegevens worden daardoor reëler. Een tegenvaller die eenmalig door deze verandering veroorzaakt wordt, is het wegvallen van de vordering die besturen op het Rijk heeft. Dat scheelt onze Vereniging meer dan € 100.000,-.

Met ingang van dit jaar is de regeling van het Participatiefonds gemoderniseerd. Besturen zoals wij lopen dan het risico 50% van de uitkeringslasten bij ontslag voor eigen rekening te krijgen.

Investeringsbeleid

Na de zomervakantie richt de financiële commissie zich op de plannen van onderwijsontwikkeling en huisvesting van het nieuwe jaar. Het schoolplan dat voor het voorliggende jaar vertaald is naar het jaarplan vormt samen met het investeringsplan van leermiddelen en meubilair de basis. In oktober wordt begonnen met het opstellen van de meerjarenbegroting waarbij de formatieprognose een belangrijke factor is. Teamleden worden betrokken bij dit proces als het gaat om investeringen die het onderwijs moeten verbeteren. Voordat de begroting wordt vastgesteld heeft de MR advies gegeven.

Treasury

Het treasurystatuut voldoet aan de kaders die aan sparen en beleggen van financiële middelen zijn gesteld. Voorzichtigheid, zorgvuldigheid en transparantie zijn hiermee gewaarborgd. Er zijn geen beleggingen gedaan, we doen niet aan sponsorcontracten en we hebben geen derivaten afgesloten. Dit jaar zijn we overgegaan op schatkistbankieren, omdat de banken negatieve rente zijn gaan vragen.

Onderwijsachterstandenmiddelen

De nieuwe weging -dat is de zo genaamde schoolscore- van het CBS is 28,9 (was 29,0). Wij hebben geen extra middelen ontvangen in het kader van onderwijsachterstanden.

2.5 Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

Prognose voor leerlingen in hoofdstuk 3.1

Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Interne risicobeheersingssysteem

Teneinde de risico's zoveel mogelijk te beperken, hanteert de school een planning&controlcyclus. De financiële commissie bestaande uit de directeur, de financiële medewerker en de penningmeester, houdt zicht op de ontwikkeling van de financiële prestaties. Naast de kwartaalrapportage overlegt deze commissie ook drie keer per jaar een jaarprognose aan het toezichthoudend bestuur. De basis voor de verantwoording wordt naast de realisatie gevormd door de meerjarenbegroting, inclusief het investeringsplan, die voorafgaand aan elk jaar door de directie en de financiële medewerker wordt opgesteld en ter goedkeuring aan de toezichthouders wordt voorgelegd. Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid o.a. het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer.

Tussen het bestuur en de administratieve dienstverlener, VGS administratie, is een Service Level Agreement van toepassing.

Belangrijkste risico's

2022 en 2023 zijn jaren met een grote instroom vierjarigen. Naast de uitbreiding van het Bruto Vloeroppervlak (BVO) zullen we moeten investeren in vergroting van de formatie en nieuwe inventaris, terwijl de meerjarenbegroting uitgaat van een jaarlijkse negatief resultaat. De kosten zullen uit eigen middelen betaald moeten worden. Deze investeringen maken deel uit van het bestedingsplan 'afbouw bovenmatig vermogen'.

Ten aanzien van het onderwijs:

- zijn we inmiddels voldoende uitgerust met digitale middelen. De afschrijving hiervan is opgenomen in de meerjarenbegroting.
- worden er verschillende voorzieningen geborgd. Naast de plusklassen, hebben we ook het aanbod techniek- en praktijkonderwijs geborgd.
- Willen we het aantal (boventallige) specialismes en vervangingsmogelijkheden borgen en uitbreiden.

De belangrijkste risico's of uitdagingen vormen:

- De inrichting en exploitatie van de nevenvestiging. De verwachting is dat met name de buurschool daar in eerste instantie gebruik van gaat maken. Er zullen dus op voorhand goede afspraken gemaakt moeten worden wat de inrichting en exploitatie betreft. De investeringen die gedaan zijn om het hoofdgebouw duurzaam te maken, moeten zich voor een deel terugverdienen. In de nabije toekomst verwachten we geen hoge kosten in het kader van onderhoud. De eerstkomende jaren kunnen we een verantwoord onderhoudsbudget opbouwen.
- Het wegvallen van de NPO middelen in 2023. Het voorzieningenniveau moet dan kosteloos teruggebracht worden naar 'normaal'. Onlangs is gebleken dat de minister de bestedingstermijn met twee jaren heeft verlengd. Dat verlicht de druk om de middelen binnen twee schooljaren te besteden. Echter, we zullen alert moeten zijn op het aangaan van structurele verplichtingen. Daarnaast zullen onverwachte ontwikkelingen van personele aard nog opgevangen kunnen worden met het eigen publieke vermogen.
- De modernisering van het Vervangings- en Participatiefonds (VfPf). Vanaf augustus 2022 zullen besturen bij ontslag 50% van de uitkeringskosten moeten bijdragen. Onder voorwaarden kunnen die beperkt blijven tot 10%.
- Huisvestingskosten door het aantal gewenste groepen in verband met onderwijskwaliteit te kunnen huisvesten. Door groepen te verkleinen denken we meer aandacht te kunnen geven aan de leerlingen, echter daarvoor hebben we extra ruimte moeten huren. Dit kan in de nabije toekomst nog niet voldoende blijken te zijn. Schooljaar 2022-2023 zijn we gestart met 22 groepen waaronder de instroomvoorziening. De gemiddelde groepsgrootte komt uit op 22 en ligt daarmee onder de bekostigingsnorm. De formatie bestaat

voor een deel uit duale studenten of deeltijdstudenten die na diplomering als bevoegde leraar hoger ingeschaald worden. Daar hebben we in de meerjarenbegroting rekening mee gehouden. Er is een ruime financiële buffer om personele calamiteiten zoals onverhoeds ontslag of hoge vervangingskosten van directie en management op te vangen. Het weerstandsvermogen is stevig. Daarnaast beschikken we over voldoende liquide middelen.

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 en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Als we naar de demografische ontwikkelingen kijken, zien we de komende tien jaren het leerlingenaantal flink toenemen. Dit heeft te maken met de geplande uitbreiding van de woningvoorraad in Moerkapelle. De meest actuele leerlingprognoses laten het volgende beeld zien:

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Leerlingen	476	496	546	555	552	556	558
behoefte m2	2594	2695	2946	2992	2977	2997	3007

Deze verwachting maakt dat we in de komende jaren als organisatie zullen groeien. Bezuinigingen zijn niet aan de orde, al voorzien we op basis van onze eigen verwachting in de eerste jaren nog een negatief resultaat. Onze inschatting daarbij is dat de bouwplannen vertraging oplopen waardoor het groeieffect naar achteren verplaatst wordt.

De Rijksbijdragen zijn de voornaamste bron van inkomsten, en die zijn gerelateerd aan het leerlingenaantal. Voor de komende jaren voorzien we op grond van onze eigen verwachtingen wel groei maar minder hard dan de prognose van de gemeente. Complicerend hierbij is dat de teldatum voor de huisvestingsbehoefte gehandhaafd blijft op 1 oktober, terwijl de onderwijsbekostiging uitgaat van het aantal leerlingen op 1 februari.

In ons meerjarenplan hebben we de volgende verwachting van het leerlingenaantal opgenomen:

	2023	2024	2025	2026	2027
leerlingenaantal	502	507	527	521	520

We zijn een christelijke school met een open toelatingsbeleid. Voor onze prognose gaan we uit van het aantal kinderen dat gedoopt is in de kerken van onze achterban aangevuld met een bepaald percentage. We signaleren dat veel jonge gezinnen die zich in de nieuwe wijk 'De Jonge Veenen' vestigen geen kerkelijke achtergrond hebben. Zo hebben we gemerkt dat de openbare school meer profiteert van de groei van het dorp dan onze school dat doet. Op basis van onze verwachting zullen we in de komende planperiode met één groep groeien.

Personeelsomvang

Aantal FTE	2022	2023	2024	2025	2026
Bestuur / directie	1,0000	1,0000	1,000	1,0000	1,0000
Onderwijzend personeel	28,1347	27,5429	28,1633	28,6591	28,6591
Ondersteunend personeel	10.3067	9,0117	8,4670	8,4670	8,4670
Totaal	39,4414	37,5546	37,6303	38,1261	38,1261

In deze begroting is rekening gehouden met:

vermeerdering van het aantal groepen: van 22 naar 23 per schooljaar 2024/2025.

Inmiddels zijn er plannen om het managementteam uit te breiden en verder te investeren in passend onderwijs volgens de visie van het Samenwerkingsverband. Daarnaast is bekend dat de overgebleven NPO-gelden ook in de eerstvolgende twee schooljaren mogen worden ingezet.

3.2. Staat van baten en lasten en Balans

	Vorig jaar 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	2.963.758	2.970.187	3.177.385	3.237.114	3.143.280	3.208.334	+ 207.000	+ 214.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	5.074	3.800	5.273				+ 2.000	
Baten werk in opdracht van derden								
Overige baten	59.853	57.200	63.516	64000	64500	65000	+ 6.000	+ 4.000
TOTAAL BATEN	3.028.685	3.031.187	3.246.173	3.301.114	3.207.780	3.273.334	+ 215.000	+218.000
LASTEN								
Personeelslasten	2.340.632	2.670.814	2.665.778	2.876.574	2.936.346	2.973.236	+ 5.000	-/- 325.000
Afschrijvingen	119.488	129.243	109.581	101.136	108.482	124.852	+ 20.000	+ 10.000
Huisvestingslasten	56.340	143.301	99.787	131.348	115.047	117.047	+ 43.000	-/- 43.000
Overige lasten	236.150	272.900	266.835	292.300	292.300	292.300	+ 6.000	-/- 31.000
TOTAAL LASTEN	2.752.610	3.216.258	3.141.981	3.401.358	3.452.175	3.507.435	+ 74.000	-/- 389.000
SALDO	276.075	-/- 185.071	104.192	-/- 100.244	-/- 244.395	-/- 234.101	289.000	-/- 171.000
Saldo baten&lasten								
Saldo financiële baten&lasten	-/- 3.242	-/- 4.000	3.177				+ 7.000	+ 6.000

Saldo buitengewone baten&lasten								
TOTAAL RESULTAAT	272.833	-/- 189.071	107.369	-/- 100.244	-/- 244.395	-/- 234.101	+ 296.000	-/- 165.000

Het resultaat is veel hoger dan begroot. De verklaring hiervoor ligt met name aan de inkomstenkant. Qua inkomsten hebben we een veel hogere bijdrage van de overheid ontvangen door indexatie en herziening van de middelen en een nabetaling voor passend onderwijs. Wat betreft de uitgavenkant zijn de personeelslasten lager ondanks de indexatie van de loonkosten omdat de loonkosten van de vervanging goedkoper zijn uitgevallen. De huisvestingslasten zijn lager omdat de dotatie aan de voorziening voor groot onderhoud lager dan begroot was; het plan voor de voorziening voor groot onderhoud is pas in 2022 definitief geworden. Ook de energiekosten en schoonmaakkosten waren fors lager dan begroot. De afschrijvingskosten zijn lager omdat investeringen doorgeschoven zijn.

Ten opzichte van het resultaat in 2021 zijn de belangrijkste verschillen van het resultaat te verklaren door:

- Indexatie en herziening van de rijksbijdragen;
- hogere subsidies van OC&W door het Nationaal Programma Onderwijs;
- nabetaling voor passend onderwijs.

Wat betreft de uitgavenkant zijn de personeelslasten hoger door hogere loonkosten door indexatie en extra subsidies. De huisvestingskosten zijn hoger door huur extra noodlocatie en in 2021 was er nog geen dotatie voorziening onderhoud. De overige lasten zijn hoger door hogere uitgaven aan leermiddelen in verband met licenties bij nieuwe methodes die aangeschaft zijn.

De meerjarenbegroting is voor het grootste gedeelte gebaseerd op het leerlingenaantal. De rijksbijdragen nemen in 2024 iets af in verband met de beëindiging van het Nationaal Programma Onderwijs medio 2023. De personeelslasten nemen iets toe omdat het extra personeel gehandhaafd blijft en er vanaf schooljaar 2024/2025 een groep bij komt. De huisvestingslasten zijn in 2023 hoger dan in 2024 en 2025 in verband met de huur van een noodlocatie voor een extra klaslokaal. Deze uitgaven zullen bekostigd worden vanuit private gelden.

Voor de komende jaren verwachten we dat vanaf 2023 het leerlingenaantal weer gaat toenemen. Hierbij hebben we enigszins rekening gehouden met de realisatie van de geplande woningbouw. Deze zal volgens plan eind 2024 opgeleverd worden. Zoals eerder gezegd zal de groei afhangen van de schoolkeuze die de nieuwe inwoners van Moerkapelle gaan maken.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	637.349	595.547	718.340	836.858	753.674
Financiële vaste activa					
Totaal vaste activa	637.349	595.547	718.340	836.858	753.674
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden					
Vorderingen	156.968	48.101	50.000	50.000	50.000
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	1.507.932	1.829.478	1.629.052	1.241.976	1.112.394
Totaal vlottende activa	1.664.900	1.877.579	1.679.052	1.291.976	1.162.394
TOTAAL ACTIVA	2.302.250	2.473.126	2.397.391	2.128.833	1.916.069
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	1.630.711	1.703.929	1.622.631	1.378.236	1.144.135
Bestemmingsreserves	344.642	378.792	359.847	359.847	359.847
Overige reserves en fondsen					
Totaal eigen vermogen	1.975.353	2.082.721	1.982.478	1.738.083	1.503.982
VOORZIENINGEN	91.054	138.796	164.913	140.750	162.087
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	235.843	251.609	250.000	250.000	250.000
TOTAAL PASSIVA	2.302.250	2.473.126	2.397.391	2.128.833	1.916.069

De belangrijkste mutatie in de balansposten in het verslagjaar t.o.v. het voorgaande jaar is:

In de bestemmingsreserve (publiek) 2022 is een bedrag van € 66.920 opgenomen voor NPO-gelden die in 2021 en 2022 ontvangen zijn, maar die later zullen worden besteed. Deze bestedingen zijn wel opgenomen in de meerjarenbegroting 2023-2025, maar nog niet op de bestemmingsreserve (publiek) in mindering gebracht. Van de bestemmingsreserve (privaat) wordt in de meerjarenbegroting 2023 een bedrag van € 18.301 onttrokken voor de huur van de noodlocatie.

Vanaf 2022 wordt jaarlijks gedoteerd aan de voorziening onderhoud op basis van het meerjarenonderhoudsplan dat in 2022 is vastgesteld. In de meerjarenbegroting is vanaf 2023 een dotatie van € 26.000 gebudgetteerd; volgens het geïndexeerde meerjarenonderhoudsplan zal dit vanaf 2023 € 32.000 zijn.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie vorig jaar 2021	Realisatie verslag Jaar 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signalering
Solvabiliteit 2	0,90	0,90	0,90	0,88	0,87	Ondergrens: <0,30
Liquiditeit	7,02	7,46	6,72	5,17	4,65	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	9,01%	3,31	-3.04%	-7,62%	-7,15%	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur.
Bovenmatig eigen vermogen	1,87	2,05	1,70	1,30	1,17	Maximaal: 1.0

Zie voor de definities van de financiële kengetallen
<https://www.poraad.nl/themas/financien/uitgaven-en-verantwoording>

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetwijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/23. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op € 117.000. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts “een boekhoud-technische correctie is aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging”. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. Hierdoor hebben we minder kunnen besteden aan interventies en voorzieningen voor leerlingen met gedragsproblematiek.

Vandaar dat ons schoolbestuur samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op

bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.

Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen

Bij het evalueren van de financiële positie van schoolbesturen in het primair onderwijs hanteert de inspectie in de Financiële Staat van het Onderwijs de nieuwe signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatige reserves. Deze signaleringswaarde is ontwikkeld op basis van een onderzoek naar de vermogenspositie in MBO en HO en wordt nu toegepast voor alle onderwijssectoren. Vanaf 2020 dienen de besturen zich te verantwoorden over een bovenmatig publiek eigen vermogen. Voor onze Vereniging geldt dat dit vermogen boven de signaleringswaarde uitkomt en zelfs toeneemt ten opzichte van 2021. De oorzaak hiervan is gelegen in het hogere gerealiseerde resultaat dan begroot in 2022. Voor een verklaring hiervan wordt verwezen naar hoofdstuk 3.2.

Het bestuur heeft echter al geanticipeerd op de afbouw van de bovenmatige reserve in de komende jaren. Dit is uitgewerkt in een negatieve meerjarenbegroting als gevolg van min of meer gelijkblijvende rijksbijdragen, terwijl de personeelslasten in verhouding stijgen. Vanzelfsprekend monitoren wij dit kengetal periodiek en waar nodig zal bijstelling plaatsvinden.

Voor nu geldt dat het eigen vermogen ons in staat stelt om in aanvulling op de reguliere bekostiging plannen te financieren en calamiteiten op te vangen. We denken daarbij aan:

- het dragen van buitenproportionele kosten als gevolg van de modernisering van het Vervangings- en participatiefonds waardoor bij ontslag de lasten voor 50% voor rekening van de Vereniging komen.
- de jaarlijkse dotatie voor onderhoud, die gedaan wordt op basis van het meerjarenonderhoudsplan.
- de kosten van de inrichting van de nevenvestiging die volgens onze prognoses medio 2024 opgeleverd wordt.
- de investering in voorzieningen die een breed onderwijsaanbod garanderen gelet op andere gaven dan het leertalent.
- het bekostigen van een bepaalde mate van boventallige personeelskosten die te maken hebben met de verwachte krimp totdat er weer nieuwe woningen worden opgeleverd.

Verslag Intern Toezicht 2022

Het intern toezicht bestaat uit alle zes bestuursleden. Een overzicht van de volledige namen, de functies, de eventuele (on)betaalde nevenfuncties en de vergoedingsregeling zijn opgenomen in het bestuursverslag. Het bestuur heeft de directeur gemandateerd. Deze bereidt het beleid voor en zorgt voor de uitvoering daarvan. Namens het bestuur voert hij overleg met stakeholders, zoals de gemeentelijke overheid en externe partners. Door middel van dit verslag leggen we verantwoording af over de uitvoering van onze taken en onze bevoegdheden. Wij doen dit vanuit onze visie (zie ook 1.1 van het bestuursverslag) en onze taakopvatting als toezichthouders en op basis van informatie die wij actief verzamelen.

- **Werkwijze**

Het bestuur heeft in 2022 acht keer in aanwezigheid van de gemandateerd bestuurder vergaderd. De agendering vloeide deels voort uit de jaarplanning van het bestuur waarin jaarlijks terugkomende onderwerpen geprogrammeerd worden. Voor het overige werden in de vergaderingen de ontwikkelingen m.b.t. de strategische doelstellingen, de uitvoering en resultaten van de jaarplannen geagendeerd. Binnen het bestuur zijn de aandachtsgebieden verdeeld (zie ook 1.2 van het bestuursverslag). Als bestuur hebben wij gedurende het jaar op enkele vergaderingen een moment stilgestaan bij het eigen functioneren. Daarbij hebben wij ook aandacht besteed aan mogelijke tegenstrijdige belangen en als bestuur uitgesproken dat wij elkaar hierop kunnen wijzen. Dergelijke tegenstrijdigheden hebben zich niet voorgedaan.

- **Code Goed Bestuur**

Het bestuur heeft toezicht gehouden op de naleving van de wettelijke voorschriften. Het bestuur heeft volgens deze code gehandeld. Zoals in het bestuursverslag te lezen valt, worden drie artikelen anders ingevuld, waarbij de invulling is voorzien van een uitleg.

Per 1 januari 2021 is de nieuwe Code Goed Bestuur inwerking getreden. Wij hebben ingestemd met deze code omdat deze code meer uitdaagt tot bezinning en dialoog over bestuurlijke waarden en principes. Tegelijk realiseren we ons dat sommige verplichtende bepalingen noodzakelijk zijn dat we de eigen statuten moeten gaan wijzigen. Zo worden we gehouden aan een maximale zittingstermijn van acht jaar voor toezichthouders en dienen we een onafhankelijke lid als toezichthouder te werven.

In 2021 zijn wij gestart met de verdieping in de nieuwe Code Goed Bestuur door steeds een hoofdstuk eruit te lichten. Dit jaar zijn wij hier mee verder gegaan voor de resterende hoofdstukken. Daarbij stelden we ons steeds de vraag wat dit voor ons voor gevolgen heeft.

Mede als gevolg hiervan hebben wij in 2022 aandacht besteed aan de gewenste en noodzakelijke statutenwijzigingen, welke in 2023 verder geformaliseerd zal worden.

- **Jaarrekening 2022**

De jaarrekening wordt met een batig saldo ad. € 107.369 afgesloten. De hoogte van het resultaat wordt met name verklaard door een veel hogere bijdrage van de overheid ontvangen door indexatie van de middelen en door de subsidies van het Nationaal Programma Onderwijs. Wat betreft de uitgavenkant zijn de personeelslasten hoger in verband met de extra loonkosten ten laste van de extra subsidies. Een deel van deze verhoging van loonkosten wordt weer opgeheven door lagere vervangingskosten. Het bestuur heeft zich er hierbij van vergewist dat de verkregen financiële middelen rechtmatig en doelmatig zijn besteed.

- **Meerjarenbegroting 2023-2027**

Deze begroting is in november gepresenteerd en in december na instemming van de medezeggenschapsraad goedgekeurd. De continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs is financieel gewaarborgd. De negatieve begroting saldi voor 2023-2027 worden onder andere veroorzaakt door klassenverkleining toe te passen met formatie-uitbreiding ten gevolge, maar geven geen aanleiding tot bezorgdheid, gelet op de vermogenspositie die ruim voldoende is om dit op te kunnen vangen. Daarnaast blijkt de meerjarenbegroting vaak positiever uit te vallen, doordat rijksbijdragen vanuit de overheid worden bijgesteld en tijdig kan worden ingespeeld op situaties die zich voordoen.

- **Accountant**
Het bestuur heeft Van Ree Accountants de opdracht gegeven de jaarrekening te controleren.
- **Wet normering topinkomens**
Deze wet regelt de hoogte van beloningen en ontslagvergoedingen van topfunctionarissen in het onderwijs. Vanaf 2016 is er een klassenindeling ingevoerd, waarbij het bezoldigingsmaximum per instelling bepaald dient te worden afhankelijk van enkele criteria. Er worden complexiteitspunten aan de organisatie toegekend. Onze vereniging is ingedeeld in klasse A. Het bezoldigingsmaximum bedraagt in deze klasse € 128.000,-.
- **Onderwijsbeleid gemeente**
In de gemeentelijke Onderwijsnota is de ambitie opgenomen om te voorzien in thuisnabij onderwijs voor alle leerlingen in Zuidplas. Dit streven sluit aan bij de wens van het Samenwerkingsverband Berséba om inclusiever onderwijs op de basisscholen te verwezenlijken.
- **Werkgeverschap en functioneringsgesprek**
Het bestuur treedt op als werkgever van de gemandateerd bestuurder. In formele zin besluit het bestuur daarbij over benoeming, ontslag, schorsing, vaststelling beloning. Daarnaast hebben twee leden van het bestuur een functioneringsgesprek gevoerd met de directeur. Er zijn geen bijzonderheden te melden.
- **Professionalisering**
Alle leden van het bestuur hebben samen met bestuursleden van het Lerend Netwerk van schoolbesturen uit Delft, Stolwijk en Waddinxveen deelgenomen aan een informatieve avond over burgerschap en de vrijheid van onderwijs. Intern hebben we een bijeenkomst besteed aan onderwijskwaliteit en de rol van toezicht daarop.
- **Tussentijdse rapportage**
De directeur rapporteert het bestuur jaarlijks volgens afspraak onder andere over :
 - De onderwijskundige ontwikkeling
 - In- en uitstroom
 - Identiteit
 - Leerresultaten
 - Sfeer- en veiligheidsbeleving
 - Verzuim
 - Financieel beheer
 Dat laatste wordt door de financiële commissie voorbereid.
- **Strategisch beleidsplan**
In 2022 hebben wij zowel het jaarplan 2022-2023 vastgesteld als de voortgang van het jaarplan 2021-2022 en 2022-2023 beoordeeld. Dit jaarplan is een verdere uitwerking van het strategisch beleidsplan 2020-2024 dat in 2020 is vastgesteld. In het jaarplan wordt verder ingegaan op de kaders uit het strategisch beleidsplan, welke richting geven aan van de gewenste ontwikkelingen voor de komende jaren. Zo zijn wij als bestuur aan de voorkant betrokken bij de actuele ontwikkelingen in het onderwijs.

Tot slot heeft het bestuur veel waardering voor het werk dat in 2022 door onderwijsmedewerkers, ondersteunend personeel, managementteam en gemandateerd bestuurder onder bijzondere omstandigheden is verricht. Wij bedanken alle betrokkenen van harte voor hun inzet voor kwalitatief goed onderwijs op onze school en wensen hen vertrouwen en kracht om zich daarvoor ook in 2023 sterk te maken.

Namens de toezichthouders,
J.J. Opschoor, voorzitter