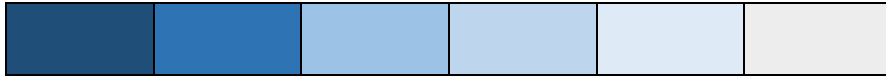


VERENIGING SCHOLEN MET DE BIJBEL TE MOERKAPELLE



GOED ZIJN, BETER WORDEN

GOED ZIJN, BETER WORDEN

Strategisch beleidsplan 2020-2024

Voorwoord

De Rehobothschool kent een historie van meer dan 100 jaar. Vanaf het allereerste begin is onze doelstelling het geven van onderwijs vanuit de bijbelse opdracht kinderen voor te bereiden op en toe te rusten voor een volwaardige plaats in de maatschappij als getuige van de Heere Jezus, Gods Zoon Die de Weg, de Waarheid en het Leven is.

Generaties zijn gevormd, hebben kennis verworven en vaardigheden ontwikkeld passend bij de mogelijkheden van school en van zichzelf. De tijd staat niet stil en de maatschappij is continu in beweging. Dat maakt dat het onderwijs, volgend en reagerend op ontwikkelingen, als vanzelf een dynamische omgeving is.

Juist als antwoord op de maatschappelijke druk(te) willen wij een leer- en leefomgeving bieden waarin de leerlingen rust ervaren en structuur aangeboden krijgen. Tegelijk blijven we in rapport met de tijd en kijken we vooruit naar morgen, gebruikmakend van ervaring, inzichten en verworvenheden.

Deze strategische agenda staat niet op zichzelf maar borduurt voort op het vorige beleidsplan. We schetsen wat we hebben bereikt, waar we staan en verwoorden onze ambitie voor de komende planperiode. We weten ons hierbij afhankelijk van de zegen van God, Die ons allemaal een eigen plaats gegeven heeft in onze mooie schoolgemeenschap. Met elkaar, voor elkaar, tot eer van onze Schepper.

Ronald Remmers, gemandateerd bestuurder

Missie en visie

Onze missie blijft onveranderlijk en verwoordt kort maar krachtig waar we voor staan:

We geven kwalitatief goed, gedragen protestants-christelijke educatie in de kern Moerkapelle, met uitstraling naar een bredere omgeving.

Educatie zien we als een term die aangeeft dat het niet alleen om het leren maar ook om de vorming en het opvoeden van kinderen gaat. Dit proces vindt vooral in school en ook daarbuiten plaats. De educatie wordt gegeven door christenen die gezamenlijk met hart en ziel werken aan de basisontwikkeling van kinderen. Als die basis stevig is en de leerlingen kunnen met tevredenheid terugzien op een fijne schoolperiode, dan is het goed en gedragen. We richten ons eerst op de kinderen in onze eigen dorp en willen ook een aantrekkelijke school zijn voor ouders en leerlingen in de nabijheid van Moerkapelle.

Om de missie te laten slagen heeft het bestuur de volgende visie geformuleerd. Dat is waar we voor gaan.

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.



De school wordt gezien als een leef- en leergemeenschap waar een ieder zich kan ontwikkelen door kennis te delen, samen te werken en vooral ook naar elkaar te luisteren. Vandaar ons motto:

GROEIEN DOE JE SAMEN!

Inleiding

Deze strategische agenda staat niet op zichzelf maar is een voortzetting en opvolger van het voorgaande beleidskader. Onderwijs is in ontwikkeling en de school is een lerende organisatie in een dynamische omgeving. We geloven in de kracht van een voortgaand proces, een vaste koers en voortschrijdend inzicht gebaseerd op proefondervindelijke kennis. Bij de totstandkoming van dit kader hebben we:

- gesproken en afgestemd met interne belanghebbenden, zoals ouders, leerkrachten, interne begeleiders en teamleiders;
- de opbrengsten van de kwaliteitsmonitor strategisch beleid 2015-2019 vastgesteld;
- de trends verkend aan de hand van de trendcomplex voor het onderwijsstelsel (2017-12);
- bronnen gebruikt zoals de Staat van het Onderwijs 2019, het Bestuursakkoord 2014-2020, het Ondersteuningsplan 2018-2022 van het Samenwerkingsverband, het Inspectierapport 2018, rapportage van de kwaliteitsaudits en de Tevredenheidsonderzoeken 2018.

In de beschrijving van onze ambitie gaan we uit van onze uitgangspositie, formuleren we per thema wat ons te doen staat en wat daar voor nodig is.



Een vast spoor in een veranderend landschap

Het onderwijs – Waar je groeien kunt!

imago, concept, leerlingenzorg, talentontwikkeling, leer-en leefgemeenschap, kwaliteit.

Waar we staan...

Ons onderwijs heeft een sterk imago. Dat blijkt uit het resultaat van de tevredenheidsonderzoeken van Scholen met Succes. Zowel de ouders als de leerlingen en de teamleden geven de school een cijfer dat boven dat van de referentiegroep ligt. In het dorp ervaren we een goede pers te hebben. Ook niet-kerkelijke gezinnen kiezen voor het christelijk onderwijs aan onze school met name vanwege het positieve beeld dat ons onderwijs oproept als het gaat om normen en waarden en de goede resultaten. De kwaliteitszorg en –cultuur worden door de inspectie als goed beoordeeld. De organisatie kent een heldere structuur die ondersteunend is aan de ambitieuze schoolcultuur. Alle betrokkenen laten een gerichtheid op verbetering zien.

We waarderen het leerstofjaarklassensysteem: De leerlingen zijn naar leeftijd ingedeeld in groepen en vormen een microgemeenschap waarin geleefd en geleerd wordt. Binnen deze kring differentiëren de leraren naar drie niveaus: instructieonafhankelijk, instructiegevoelig, en instructieafhankelijk. Na de audit omtrent leeropbrengsten (2017) zijn we ons bewuster geworden van de kracht van een goede instructie en een passend aanbod voor kinderen met leerpotentie. Het model van expliciete directe instructie hebben we weer teambreed onder de aandacht gebracht. Leerlingen die goed kunnen leren, werken aan andere opdrachten die verzameld worden in een map, zonder het basisaanbod uit het oog te verliezen. Voor kinderen die gebaat zijn bij specifieke aandacht, hebben we een bijzondere voorziening, de vijf plusklassen voor leerlingen met kenmerken van hoogbegaafdheid en de klusklas voor kinderen in de bovenbouw die leren heel moeilijk vinden.

Naast het leren zijn we gericht op het omgaan met elkaar. We vormen immers een leefgemeenschap. De school leidt niet alleen op voor het leven, maar is ook het leven. Burgerschap vindt namelijk in het heden plaats. En ook: wat zich in de jonge jaren vormt, gaat een leven lang mee. In de achterliggende jaren hebben we teambreed veel geïnvesteerd in een excellent pedagogisch klimaat. Een veilige omgeving is een voorwaarde om tot ontwikkeling te komen. Veiligheid creëren we door positieve aandacht te combineren met duidelijkheid.

We onderschrijven de ambitie van het Samenwerkingsverband Berséba van thuisnabij onderwijs voor alle kinderen van onze doelgroep. We kunnen veel extra zorg arrangeren door de investeringen in mensen en middelen. Voor de invoering van Passend Onderwijs waren wij al met passend onderwijs bezig. Het aantal verwijzingen ligt al vele jaren onder dat van het Samenwerkingsverband en van het landelijk cijfer. Onze zorg heeft ook grenzen. Wat we niet kunnen handelen zijn de ernstige en complexe gedragsstoornissen, waarbij leerlingen niet of nauwelijks tot leren komen.

We zien de voortgang van het onderwijs als een langzame evolutie van ontwikkelingen, voortbouwend op wat we geborgd hebben. We willen het onderwijs funderen op pijlers van rust, structuur en beproefde inhoud. Zo hebben we geen overhaaste stappen genomen om de 21^e eeuwse vaardigheden, waaronder mediawijsheid en – mediavaardigheid, in ons onderwijs te integreren. Eerst vinden we het belangrijk om een gedeelde visie te hebben. Het document Visie op Onderwijs en ICT geeft de uitgangspunten voor het onderwijs van de toekomst.

Wat we willen bereiken...

Het ultieme doel is dat onze leerlingen later kunnen terugzien op een fijne schoolperiode waarin een stevige basis gelegd is voor het verdere leven. Vanuit onze christelijke visie valt in dit leven de beslissing voor de

eeuwigheid. We hopen dat de kinderen zich willen toevertrouwen aan de Heere God Die het mogelijk heeft gemaakt dat mensen zalig kunnen worden. Voor het leven op aarde willen we dat de leerlingen als volwaardige burgers een goede bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij en zich dienstbaar willen opstellen naar anderen. Ook dat is tot Gods eer.

In onze school moeten kinderen zich dagelijks veilig weten. De gedragsverwachtingen zijn helder en consistent, d.w.z. we hanteren allemaal dezelfde regels en leven onze afspraken na. Het omzien naar elkaar is een basishouding van iedere leerling, en kinderen die behept zijn met gedragsproblematieken worden extra ondersteund.

Het verwijzingscijfer blijft tenminste onder het gemiddelde en mag zeker ook dalen. Bij een verwijzing moet er sprake zijn van twee factoren: De leerling gaat niet graag naar school én ontwikkelt zich nauwelijks ondanks intensieve begeleiding.

We houden vast aan het leerstofjaarklassensysteem, tenzij we overtuigd raken van een beter alternatief. Binnen dit vertrouwde concept krijgt ieder kind een passend aanbod, zodat niemand zich hoeft te vervelen en ook dat niemand emotionele schade ondervindt. Naast de niveaudifferentiatie zijn er mogelijkheden andere talenten dan het leren te ontdekken en ontwikkelen.

De leerlingen voelen zich medeverantwoordelijk voor hun ontwikkeling. De leraren geven hen inzicht in hun persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en werken aan groepsdoelen. Het leerproces is belangrijker dan het eindproduct. Leren is uiteindelijk het kunnen toepassen van kennis.

Daarom spreken we het volgende af...

1. Bijbelonderwijs heeft prioriteit omdat kinderen ons ter harte gaan.
 - a. We streven de doelstelling en uitgangspunten van de identiteitsnota na.
2. Het pedagogisch klimaat is een verantwoordelijkheid van iedereen, eerst de medewerkers en ook de ouders.
 - a. Het welbevinden van de leerlingen scoort voor 90% goed.
3. Het onderwijs moet boeien, voor iedereen. Er is ruimte voor een veelheid aan talenten. Kinderen komen om te leren.
 - a. De betrokkenheid van de leerlingen op het onderwijs in de (sub)groep is hoog.
 - b. Er is standaardaanbod voor andere talenten dan de cognitieve.
 - c. De instructie is effectief, de verwerking is passend bij het niveau van de leerling.
 - d. De eindopbrengsten zijn passend bij onze populatie, 99% haalt referentieniveau 1F en 70% referentieniveau 2F.
4. De leraren en onderwijsassistenten uiten hoge verwachtingen van kinderen passend bij hun mogelijkheden.
 - a. Leraren en onderwijsassistenten bevorderen het zelfvertrouwen van de leerlingen.
5. Burgerschap is geen vak, maar zit in het DNA van onze gemeenschap.
 - a. Verantwoordelijkheid krijgen en nemen staat in het teken van dienstbaar zijn. Dit zijn kernwaarden die in ons complete curriculum aan bod komen.
6. De digitale kansen maken het aanbod adaptiever (verdieping en verbreding).
 - a. De digitale leeromgeving maakt de organisatie van het leerproces efficiënter en het aanbod gedifferentieerder.

7. Er is een adequate samenwerking met partners die zich richten op de jeugd(zorg).
 - a. De school en zijn zorgpartners stemmen de zorg- en onderwijstaken goed op elkaar af.



De mensen – Eén voor allen, allen voor één!

binden en boeien, lerarentekort, Samen Opleiden, professionele ontmoetingen, eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid, scholing, partnerschap.

Waar we staan...

Het bestuur bestaat uit vrijwilligers die beschikken over een HBO denkprofiel. Zij brengen ieder hun eigen expertise en ervaring vanuit hun werkveld mee. Er is gekozen voor een bestuursconcept waarbij veel uitvoerende bestuurstaken gemandateerd zijn aan de directeur. De bestuursleden vormen het toezichthoudend bestuur. We zijn ons bewust van de kwetsbaarheid van dit Governance-model. Een manier om de kwetsbaarheid te reduceren is de samenwerking met drie andere besturen in een lerend netwerk. In de achterliggende jaren hebben we gezamenlijk thema-avonden belegd en zijn er collegiale visitaties onder leiding van een expert gedaan.

De directeur is verantwoordelijk voor de dagelijkse onderwijspraktijk. Hij bekleedt deze functie al jaren en kent de lokale gemeenschap. We vinden het belangrijk dat deze persoon toegankelijk en besluitvaardig is. In de achterliggende periode is er een interne vervanger aangewezen die in geval van nood de taken tijdelijk moet overnemen. Deze is lid van het managementteam dat naast de directeur uit vier teamleiders bestaat. De teamleiders zijn onderwijskundige leider van een groepencluster en vormen het klankbord en de adviesraad voor de directeur. Naar aanleiding van de kwaliteitsaudit (2017) plant het managementteam structureel over met de interne begeleiders zodat werkzaamheden en verantwoordelijkheden afgestemd worden.

Het team bestaat uit leraren en ondersteunend personeel. Met elkaar vormen ze de ruggengraat van de organisatie. Ze geven uitvoering aan de onderwijspraktijk waarbij een goede relatie met de leerlingen en een collegiale samenwerking en gezamenlijke professionalisering van evident

belang is. Omdat we meerdere groepen per lichter hebben, geeft dat de mogelijkheid om samen op te werken door ervaringen en ideeën te delen en door het aanbod en de evaluatie te bespreken. Van de inspecteur kreeg het team een groot compliment voor de wijze waarop het pedagogisch klimaat functioneert (verificatieonderzoek 2019): Sie haben das Kind im Auge!



Het bestuur wil een goed werkgever zijn, en biedt het managementteam ruimte en budget om de medewerkers te binden. Eén van de speerpunten is preventief beleid ter voorkoming van een te hoge werkdruk. Dat doen we door een werkklimaat te scheppen waarin er sprake is van waardering en gemeenschapszin.

Professionalisering vindt vooral collectief en ook individueel plaats. We hanteren een ruim budget voor scholingsactiviteiten. We streven ernaar om teamleden binnen de eigen school te laten doorgroeien naar specifieke functies en taken. De gezamenlijke scholingsonderwerpen worden ontleend aan het schoolplan. Naast de continue geplande ontwikkeling is er ruimte voor urgentie en voortschrijdend inzicht. Binnen de kaders is er veel aandacht voor eigenaarschap en autonomie. Die autonomie zien we niet los van samenwerking.

Het team is door de toenemende schoolgrootte van 45 naar zo'n 60 medewerkers gegroeid. Er wordt veel in deeltijd gewerkt. We hebben meerdere mannelijke leraren kunnen aantrekken, echter kwaliteit blijft belangrijker dan welke andere factor dan ook. Voor de begeleiding van

startende leraren hebben we een vastomlijnd plan waarin de procedure en de taakverdeling helder beschreven staat.

De ouders en verzorgers zien wij als partners die een gezamenlijk belang hebben, namelijk het welzijn van het kind. Er is sprake van een grote en positieve betrokkenheid van de ouders op school. De actieve betrokkenheid is zichtbaar op ouderavonden en in de praktische hulp die opvoeders ons bieden. Daarnaast ervaren we dat ouders over het algemeen geïnteresseerd zijn in het schoolleven van hun kind. Het verandertraject 'Goed Gedrag' richt zich ook bewust op de rol van ouders in de opvoeding thuis en in de samenwerking met de school.

Wat we willen bereiken...

De kracht van een school schuilt in de sterke cohesie binnen de gemeenschap. Helpend daarbij is dat het team compleet en competent is. Eén van de grootste uitdagingen van de komende periode is het werven van leraren. Op de arbeidsmarkt is en blijft de vraag groter dan het aanbod. Scholen zijn steeds meer concurrenten van elkaar op deze markt. Om personeel aan te trekken willen we het goede imago en duidelijke profiel van onze school gebruiken. Daarnaast investeren we in de status van opleidingsschool om pabostudenten te boeien en te binden.

Ook voor het onderwijs geldt dat stilstand achteruitgang is. We verplichten collectieve ontwikkeling en stimuleren de individuele scholing. Hierbij merken we op dat het ons gaat om een doordachte lijn op beproefde basis. Niet het vele is goed, maar het goede is veel. Een ontwikkeling is pas geslaagd als hij in de organisatie geborgd is, als teamleden onbewust bekwaam zijn (geworden).

Er is sprake van een goede communicatie tussen school en thuis. Er mag geen breuk komen in de pedagogische driehoek. Van het schoolklimaat gaat een preventieve werking uit. Het personeel is deskundig en

toegankelijk in de communicatie. Het toezichthoudende bestuur legt in het jaarverslag op inhoud verantwoording af.

Daarom spreken we het volgende af...

1. Er wordt zowel gewerkt aan het bevorderen van eigenaarschap als aan professionele samenwerking, zowel horizontaal en verticaal in de gemeenschap.
 - a. Verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd.
 - b. In alle geledingen is er sprake van professionaliseren en netwerken.
 - c. Alle geledingen verantwoorden beleid en uitvoering in de daarvoor geëigende documenten.
2. Er is voldoende ondersteuning om een passend aanbod te genereren.
 - a. Leraren concentreren zich op hun kerntaak; met de groei van de school, groeit de organisatie van staf en ondersteuning mee.
3. We investeren in kansen en mogelijkheden om kwaliteit te binnen te halen en te behouden.
 - a. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap vertalen zich naar meer doen dan in de CAO is afgesproken.
 - b. De school wordt opleidingsschool, investeert in goede studenten en onderhoud een goed contact met de PABO
 - c. Bij de werving van personeel gebruiken we het goede schoolimago; aan kwaliteit boeten we niet in. De benoemingscriteria zijn bepalend.
4. Het partnerschap tussen school en thuis wordt versterkt.
 - a. Er is een visie op de (werk-)relatie school – ouders. Deze functioneert als onderlegger voor alle contacten en samenwerking.

De omgeving – Om het kind!

dorp, gebouw, achterban, stakeholders en partners

Waar we staan...



Het dorp Moerkapelle is proportioneel groter geworden. Eind 2019 zijn twee van de drie bouwfasen afgerond. Dat zijn zo'n 300 woningen. Deze groei heeft er voor gezorgd dat de school substantieel groter is geworden, van 15 naar 21 groepen, waarbij ook de werkdrukverlagingsgelden zijn gebruikt om

klassenverkleining toe te passen. In het voorjaar van 2019 is de school gehuisvest in een nieuw, modern gebouw aan de rand van de nieuwbouwwijk. Door de inzet van (eigen) middelen is er flink geïnvesteerd in duurzaamheidstoepassingen. Ook is het gebouw ingericht met nieuw meubilair. Het gebouw wordt gedeeld met de openbare basisschool en de openbare bibliotheek. De contacten zijn op alle niveaus goed, de samenwerking blijft beperkt tot overleg inzake het beheer en het gebruik. De keuze hiervoor is gelegen in het feit dat de scholen een eigen identiteit en onderwijsvisie hebben en willen houden. We ervaren het als een groot goed dat ouders een keuze hebben.

We onderhouden de geplande contacten met de gemeente en overleggen met haar tussentijds als zich urgente onderwerpen aandienen. Zo zal het totale bruto vloeroppervlak (BVO) in de nabije toekomst niet voldoende zijn. We verwachten te moeten uitwijken naar een tijdelijke voorziening, waarbij we een sterke voorkeur hebben voor een locatie dicht bij school en sportvelden. We ervaren dat de gemeente haar verantwoordelijkheid neemt en in overleg met de besturen tijdig maatregelen zal treffen.

Het juridische beheervorm van het gebouw is nog niet vastgelegd door een verschillende zienswijze van gemeente en schoolbesturen.

De school is meer dan een eeuw geleden gesticht door de plaatselijke kerkelijke achterban. Van meet af aan is er een ruimhartig toelatingsbeleid geweest. Onze doelgroep is in eerste instantie de kinderen uit kerkelijke gezinnen, maar ook ouders die de grondslag respecteren en zich voegen naar onze christelijke identiteit zijn met hun kinderen welkom. Vanouds is er een goede band met de kerken die dezelfde grondslag hebben.

De samenwerking met partners in de jeugdzorg wordt steeds belangrijker. We ervaren dat het onderwijs onder druk staat door een toename van gedragsproblematieken die ons inziens voor een deel te verklaren zijn door individualisering en economisering. Het gezin wordt steeds minder gezien als hoeksteen van de samenleving. We streven op school naar een omgeving van rust en veiligheid waar structuur en regelmaat kinderen duidelijkheid geven. We streven naar een constructieve en kwalitatieve samenwerking voor kinderen die onze specifieke aandacht nodig hebben. Daarvoor is het nodig dat de gemeente preventief beleid initieert en anders adequate curatieve middelen inzet om gezinnen en jongeren te helpen. De school zelf investeert fors meer in zorg en begeleiding dan de overdrachtsgelden van het samenwerkingsverband Berséba. Daarnaast hebben we verschillende vormen van jeugdzorg, zoals logopedie en kinderfysiotherapie naar het kind gebracht.

We staan achter het beleid van Berséba. Dit samenwerkingsverband functioneert goed. Er zijn verschillende netwerken waar de actualiteiten, inzichten en ideeën gedeeld worden. We zien een groei van het s(b)o en verwachten een krimp in het leerlingentotaal. Dat maakt dat de overdracht naar de scholen zal afnemen. We hebben meer dan eens ervaren dat de overdracht van andere scholen en de informatie bij de intake niet compleet is, waardoor er verkeerde verwachtingen ontstaan en wij niet kunnen voldoen aan onze zorgplicht.



We verzorgen onderwijs aan kinderen in de basisschoolleeftijd. We streven naar een goede, warme overdracht van informatie aan scholen van voortgezet onderwijs in de regio, en verwachten van de peuterspeelzalen ook zo'n contactmoment, zeker wanneer er sprake is van een VVE programma.

Voor de buitenschoolse opvang heeft het bestuur gekozen voor het makelaarsmodel. We verwijzen de ouders naar de voorziening voor BSO in Moerkapelle.

Wat we willen bereiken...

We zijn bevoorrecht onderwijs te mogen geven in een modern gebouw dat sfeervol is ingericht en duurzaam is uitgerust. Het schoolgebouw zien we als een verlengstuk van de eigen woning. Medewerkers en leerlingen moeten er zich thuis voelen. De duurzaamheidsinvesteringen moeten renderen. Er komt een meerjarenonderhoudsplan dat in opdracht van de drie gebruikers opgesteld wordt.

De contacten met de kerken, de plaatselijke overheid, en de verenigingen versterken de sociale cohesie. We zoeken naar wat ons bindt en vormen een goed netwerk opdat de leerlingen de aandacht krijgen die nodig is voor een onbezorgde jeugd waarin een goede basis gelegd wordt voor het verdere leven.

Het toelatingsbeleid blijft ongewijzigd. Het is voor het kind belangrijk dat ouders geheel participeren in onze gemeenschap die gestoeld is op christelijke waarden en normen en waar Gods Woord regel is voor ons leven.

De zorg brengen we naar het kind. De samenwerking met partners in de jeugdzorg is van beide kanten vanzelfsprekend en richt zich op wat het beste is voor het kind. Elke partner neemt hierin zijn verantwoordelijkheid. Dat geldt ook voor de overdracht van informatie bij tussentijdse aanmeldingen. Er mag geen kind tussen wal en schip raken als gevolg van traag werkende procedures en volle agenda's.

Daarom spreken we het volgende af...

1. We zijn goed geïnformeerd over plannen en ontwikkelingen en gebruiken die informatie om beleid te maken, uit te voeren of bij te stellen.

- a. We zijn vertegenwoordigd bij de geplande overleggen met gemeente, samenwerkingsverband en andere partners.
2. Het beheer is eenvoudig en adequaat geregeld.
 - a. Er is een beheerovereenkomst waarin rechten en plichten van de gebruikers helder omschreven zijn. De organisatie leidt niet tot ballast.
 - b. Er is een meerjarenonderhoudsplan dat instemming heeft van de gebruikers.
3. Voorzieningen van tijdelijke huisvesting zijn in de nabijheid van de school.
4. Voor alle samenwerking met partners geldt: Het kwetsbare kind krijgt op de juiste tijd de juiste zorg op de juiste plaats.
5. In het belang van het kind is elke overdracht goed geregeld en bevat complete informatie.



De financiën - Geld maakt niet gelukkig, maar wel veel mogelijk

planning&control, rechtmatigheid en doelmatigheid, investeringen, ondersteuning

Waar we staan...

De Vereniging is een gezonde financiële organisatie. In de achterliggende jaren is het positieve jaarresultaat gebruikt om extra investeringen in de nieuwbouw van de school te doen. De inspectie ziet op de korte en middellange termijn geen risico's voor de financiële continuïteit van de Vereniging. De solvabiliteit ligt ruim boven de ondergrens van 0,30.

Verder beoordeelt de onderwijsinspectie dat de financiële rechtmatigheid als voldoende en baseert zich daarvoor op de jaarlijkse accountantsverklaringen. Over de financiële doelmatigheid wordt geen uitspraak gedaan.

De personele bekostiging maakt zo'n 80% tot 85% van de totale uitgaven uit. In de afgelopen planperiode is de 85% niet overschreden door goed beleid i.c.m. mooie kansen. We voorzien echter dat ondernemerschap minder ruimte krijgt door de ontstane krapte op de arbeidsmarkt.

De financiële commissie bestaat uit ervaren en deskundige mensen. Zij doen beleidsvoorstellen aan het bestuur, verantwoorden het financieel beleid en houden door middel van kwartaalrapportages vinger aan de pols. De financiële administratie is net als de personeelsadministratie belegd bij een extern bureau. Bij deze organisatie wordt, indien nodig, ook expertise ingekocht.

De begroting is leidend voor het financieel beheer. Er is ruimte om beargumenteerd daarvan af te wijken. Het bestuur staat positief tegenover investeringen die innovatief van aard zijn.

Wat we willen bereiken...

We willen de financiële gezondheid consolideren, waarbij we rendementsinvesteringen niet schuwen. Het getuigt van lef en inzicht als uitgaven zich op de één of andere manier terugverdienen en het onderwijs verbeteren.

We willen meer grip op de meerjarenplanning door zekerheden en mogelijkheden te vertalen naar financieel beleid en trends en ontwikkelingen met euro's te duiden.

De doelmatigheid van de inzet van middelen wordt beter verantwoord. Daarvoor zullen we nauwlettend de ervaringen in de sector volgen.

De planning-en-controlcyclus blijft ongewijzigd. De financiële commissie houdt zich aan haar opdracht en kan advies vragen aan externe financieel deskundigen.

Daarom spreken we het volgende af...

1. Eens in de vier jaar vindt er een risicoanalyse plaats door een extern bureau.
2. De toezichthouder legt verantwoording af over de financiële doelmatigheid.
3. De penningmeester is een financieel deskundige.
4. Maximaal 85% van de rijksbijdragen wordt besteed aan de personele bekostiging.