

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



Bestuursverslag 2024

Inhoudsopgave

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 2024 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).

De media besteden veel aandacht aan het onderwijs. Want het onderwijs staat onder druk. Uit internationale vergelijkingen lijkt de kwaliteit van het onderwijs af te nemen. Met name de resultaten op de basisvaardigheden vallen tegen. Het is goed dat daar aandacht voor is; op de Rehobothschool wordt deze zorg serieus genomen. Kinderen komen naar school om te leren. Wij zijn er om leerlingen met een goede basis over te dragen aan het voortgezet onderwijs. Tegelijk is onderwijs meer dan het overdragen van kennis en het aanleren en toepassen van vaardigheden. Onderwijs is vooral vorming en iedere schooldag is weer anders. Daarom is het onderwijsproces onvoorspelbaar zoals Gert Biesta heeft beoogd in zijn boek Het prachtige Risico van Onderwijs. Daarin zegt hij dat het onderwijs de doelen breder moet stellen dan alleen meetbare opbrengsten en resultaten. Dat werd ons in 2024 nog eens pijnlijk duidelijk toen we in oktober geconfronteerd werden met de kwetsbaarheid van het leven. Op 8 oktober ontviel ons een leerling uit groep 7. Dan is het, ondanks alle verdriet, vertroostend te weten dat hij voor altijd bij de Heere, Zijn Zaligmaker mag zijn.

Het team heeft zich in 2024, zoals gewoonlijk, ingezet voor het dagelijks onderwijs. We zijn dankbaar dat we konden voorzien in een (bijna) continue aanbod voor alle groepen. Ondanks de knellende tekorten op de arbeidsmarkt en de nijpende zorg omtrent vervanging bij verzuim of verlof konden wij zelfs met boventallig personeel de voortgang van het onderwijs garanderen.

Financieel gezien zijn we gezond. Het boekjaar sluiten we af met een klein 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. Tevens is het zaak het verloop van het leerlingenaantal mee te nemen in de plannen voor de komende jaren.

Tot slot, 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.

Ronald Remmers, directeur met bestuursmandaat

1. De schoolorganisatie

In dit hoofdstuk wordt een profielschets van de schoolorganisatie gegeven. Vragen die behandeld worden zijn bijvoorbeeld: Waar staat de schoolorganisatie voor? Hoe ziet de organisatie eruit? En met welke partijen wordt er op welke manier samengewerkt?

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. Persoonsovername 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 huidige Strategisch beleidsplan liep in 2024 af en is destijds tot stand gekomen na een uitvoerige verkenning van de maatschappelijke behoeften in samenhang met onze onderwijsvisie. Inmiddels is het nieuwe plan in concept voorgelegd aan het toezichthoudend bestuur die het begin 2025 heeft goedgekeurd. Het nieuwe plan borduurt voort op de ingezette koers en is vernieuwd op basis van recente maatschappelijke trendanalyses, de gesprekken met stakeholders en de eigen collega's die naast de lestaak een specialisme hebben. Verder hebben we bij de totstandkoming van dit kader verschillende bronnen geraadpleegd zoals de Staat van het Onderwijs 2023, de Kwaliteitsagenda van de PO-Raad (2023), het Ondersteuningsplan 2023-2027 van het Samenwerkingsverband Berséba, de rapportage van de bestuursevaluatie die in samenwerking met VGS is gedaan en de tevredenheidsonderzoeken van 2023.

Jaarlijks krijgt het toezichthoudend bestuur in december een voortgangsverslag aan de hand van de richtingwijzers zoals hieronder aangegeven:

- De verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk in de organisatie gelegd.

- Onderwijskundig is het uitgangspunt “onderwijs-op-maat”, waarbij het (blijven) functioneren van (de) gemeenschap als randvoorwaarde geldt.
- Er is sprake van partnerschap tussen school en thuis. Ouders staan achter de leerkrachten. Uit de communicatie blijkt vertrouwen en support. Er is een visie op de (werk-)relatie school – ouders. Deze functioneert als onderlegger voor alle contacten en samenwerking.
- De administratie wordt efficiënt ingericht en volstaat met het noodzakelijke.
- We zijn goed geïnformeerd over plannen en ontwikkelingen en gebruiken die informatie om beleid te maken, uit te voeren of bij te stellen. We zijn vertegenwoordigd bij de geplande overleggen met gemeente, samenwerkingsverband en andere partners.

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 die van een andere basisschool komen, worden in principe direct geplaatst, tenzij er sprake is van een specifieke ondersteuningsbehoefte of bepaalde factoren zoals de complexiteit van een groep of het aantal leerlingen op enig moment.

We voeren een open toelatingsbeleid. Echter, 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.

De regels omtrent de inschrijving en plaatsing van kinderen staan vermeld in de schoolgids.

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
E-mail	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. Hij is te bereiken via het telefoonnummer van de school, 079 5931284.

School

Onder de Vereniging ressorteert één school, namelijk de christelijke basisschool Rehoboth. Basisinformatie is te vinden op [Scholen op de kaart](#) en op onze website www.cbs-rehoboth.nl

Juridische structuur

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 de (bestuurs-)leden beschreven. Het toezichthoudend bestuur wordt na enkelvoudige voordracht gekozen door en uit de leden van de Vereniging. Er is bepaald dat alleen leden met schoolgaande kinderen voorgedragen kunnen worden.

Toezichthoudend bestuur

Dit gremium bestond ultimo 2024 uit de volgende personen:

naam	functie	onbetaalde nevenfuncties
J.J. Opschoor	voorzitter	bestuursvoorzitter Shared Expertise Centrum Onderwijs & Innovatie voorzitter CIO-raad MBO voorzitter directieoverleg Osiris / CACI
W. Noort	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	lid	bestuurslid WBE Havelte e.o
B.K. Tigelaar	lid	geen betaalde en onbetaalde nevenfuncties

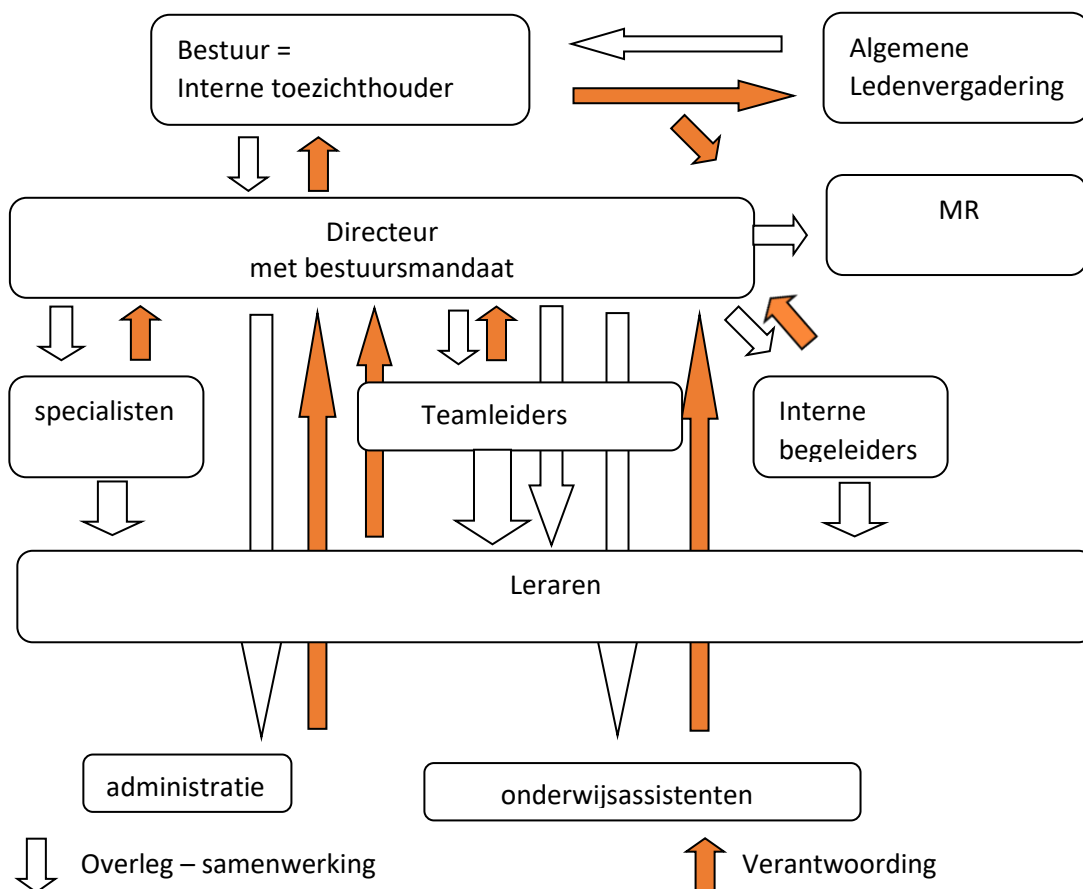
Tijdens de algemene ledenvergadering d.d. 24-06 is E.J.I. Hoogendoorn-Lips afgetreden omdat haar zittingstermijn afliep en zij in 2025 geen kinderen meer op de Rehobothschool heeft zitten. Zij had geen onbetaalde nevenfuncties.

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. Daarnaast hebben de bestuursleden de maximale vrijwilligersvergoeding gekregen.

Organisatiestructuur

Dit organogram geeft de structuur weer van onze schoolorganisatie.



Omdat we een éénpitter zijn, is er direct contact op de werkvloer. Alle medewerkers zijn als het ware nabij zodat iedereen snel kan weten wat er speelt en welke onderwijsaspecten van belang zijn.

Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad bestaat uit tien personen, vijf teamleden en vijf ouders. Enkele leden hebben dit jaar afscheid genomen en anderen zijn toegetreden. Alle vergaderingen van de medezeggenschapsraad werden voor een gedeelte bijgewoond door de gemandateerde 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 en nieuwe schooltijden in verband met het instellen van een compact lesrooster. Verder werd de medezeggenschapsraad 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 medezeggenschapsraad.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

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

Ouders (ook via MR)	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 personeelsswisselingen, ziekte, jubilea en afspraken.
---------------------	--

	De reguliere vergaderingen met de medezeggenschapsraad zijn door de directeur bijgewoond. Het contact met de medezeggenschapsraad is goed. De raad is geïnteresseerd in de actualiteit van het onderwijs en de gang van zaken op school. We hanteren de richtlijn van de WMS voor advies of instemming op de desbetreffende onderwerpen.
Medewerkers	De bestuursleden hebben in duo's een bezoek aan de school gebracht. Tijdens deze bezoeken worden lessen bijgewoond en vindt er een gesprek met leerkrachten plaats over de levensbeschouwelijke identiteit, werkbeleving en het functioneren van de directeur. De directeur is en blijft de belangrijkste schakel tussen het bestuur en de teamleden.
Gemeente	Met de verschillende vertegenwoordigers van de gemeente en medebestuurders van de scholen in Zuidplas is verschillende keren OOGO gevoerd over de beoogde onderwijsvoorzieningen in Zuidplas zoals de taalklas voor anderstaligen, de aansluiting van de voorschool op het basisonderwijs en de plannen voor het Vijfde Dorp dat de naam Cortelande heeft gekregen. Tijdens deze vergaderingen zijn ook vertegenwoordigers van de Kinderopvang en Buitenschoolse voorzieningen aanwezig. Er is frequent overleg gevoerd over de bouw en inrichting van de tijdelijke huisvesting aan de overkant van het schoolgebouw. Deze voorziening is in het vierde kwartaal opgeleverd en overgedragen. Het gesprek over beheer en onderhoud werd dit jaar nog niet afgerond. Verschillende keren is er overlegd met de leerplichtambtenaren over zorgen omtrent verzuim en over mogelijke interventies en oplossingen met betrekking tot leerlinggedrag. Het bestuur heeft in januari een afvaardiging van politieke fracties uitgenodigd voor een ontmoeting op school. Hiervan hebben enkele partijen gebruik gemaakt. Het gesprek ging over de onderwijsvisie van de gemeente, huisvesting en verkeersveiligheid.
Reformatorisch Samenwerkingsverband Berséba, Regio Randstad	We zijn aangesloten bij dit landelijke georganiseerde Samenwerkingsverband (PO0001). Er worden verschillende netwerken gepland bedoeld voor directeuren, interne begeleiders, onderwijsassistenten en hoogbegaafdheidsspecialisten. Deze zijn door meerdere teamleden bezocht. Uit de verschillende onderwerpen worden er hier twee uitgelicht: 1 De ambitie van het SWV is het streven naar inclusiever onderwijs. Over het fenomeen inclusief onderwijs hebben verschillende deskundigen dit thema belicht. Onze school is betrokken geweest bij kleinschalige praktijkuitwisseling over een inclusiever aanbod. 2 Voor de interne begeleiders is een training georganiseerd om te werken met een verbeterd ondersteuningsprofiel. In dit profiel wordt alle vormen van hulp beschreven en gepland. Verdere 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.

Primon	Primon staat voor Prima Onderwijs en is een samenwerking op directie- en bestuursniveau tussen christelijke scholen uit Waddinxveen, Delft, Stolwijk, Zoetermeer en Moerkapelle. De directeuren delen kennis en wisselen praktijken uit. Er wordt aangesloten bij de actualiteit en zaken die op de school spelen. We stellen elkaars beleids- en regeldocumenten beschikbaar via Kwaliteitsbieb. In oktober zijn de directeuren bijeen geweest om de samenwerking meer te formaliseren. Hierbij is advies gevraagd van VGS. De intentieverklaring zal in 2025 ondertekend worden.
Scholengroep Holland	De school is gehuisvest in de Brede School Moerkapelle waar ook de openbare school ressorterend onder de genoemde scholengroep, gebruik van maakt. Met de bestuurder en directeur van de Keijzerschool is onder andere overleg gevoerd over het beheer van het gebouw, het meerjarenonderhoudsplan en de tijdelijke huisvesting. Tussen de directeuren van beide scholen is er geregeld overleg over allerhande schoolzaken.
VGS	De directeur maakt deel uit van het landelijk bestuurdersnetwerk van de VGS waar actuele onderwijsthema's zoals de vrijheid van onderwijs, sociale veiligheid, het imago van besturen en passend onderwijs aan de orde kwamen. Jaarlijks wordt er gesproken met vertegenwoordigers van kerkverbanden. VGS organiseert jaarlijks met Driestar Educatief een schoolleidersdag die door de directeur bijgewoond wordt. Dit keer was het thema gelinkt aan generatieverschillen. VGS is naast een besturenorganisatie ook een dienstverlening voor financiële huishouding en personeelsadministratie. Dit jaar hebben we als pilotschool meegedaan aan de overgang van You Force naar AFAS.
PO Raad	Het bestuur is zowel lid van VGS als van de PO Raad en laat zich door beide besturenorganisaties informeren. Dat gebeurt voornamelijk via de informatievoorziening via mails en de website. Een enkele keer hebben we advies gevraagd bij de juridische helpdesk.
Progressus	Progressus is de naam van de landelijke onderwijsregio voor christelijk reformatorische scholen voor primair en voortgezet onderwijs alsook het mbo en hbo. Het richt zich op het opleiden, werven en begeleiden van docenten in de genoemde sectoren. De Rehobothschool is daarbij aangesloten.

Klachtenbehandeling

Informatie over de klachtenprocedure is opgenomen in de schoolgids en is tevens op onze website te vinden. Er zijn dit jaar geen officiële klachten via de externe vertrouwenspersonen binnengekomen, al is er door ouders wel een aantal keer contact opgenomen met de eigen vertrouwenspersonen.

Governance en functiescheiding

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

Sommigen hadden een specifiek aandachtsgebied. Dhr. Van der Spek is betrokken bij het personeelsbeleid. Samen met dhr. Noort is hij beschikbaar geweest voor vraagstukken op het gebied van huisvesting.

Eind 2023 heeft het toezichthoudend bestuur de governancestructuur uitgebreid geëvalueerd met een externe adviseur. De bevindingen zijn een jaar later nog eens aan de orde geweest tijdens de zelfevaluatie. De uitkomst was dat we de werkwijze het meest passend vinden bij onze organisatie.

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.

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk wordt het gevoerde beleid op de verschillende beleidsterreinen verantwoord. De doelen die in het strategisch beleidsplan zijn gesteld worden vertaald naar concretere doelen van het jaarplan. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond 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: Wie ben ik in samenhang met gemeenschappen waartoe ik behoor? Ben ik een naaste voor de ander?
- een goede aansluiting op het voortgezet onderwijs ervaren, passend bij de mogelijkheden en talenten van de leerlingen.
- 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 volgt hieronder. De ouders worden door de school hierover geïnformeerd in de schoolgids.

Doelen en resultaten

1. Opbrengstgericht(er) werken

doel: Het leren van kinderen staat centraal. De leraren geven adequaat les aan de hand van het model expliciete directie instructie. Lessen die gericht zijn op instrumentele vaardigheden bestaan uit dit frame. Onderwijsassistenten passen onderdelen van dit model toe bij de (extra) instructie. Deze ontwikkeling wordt gekoppeld aan de verbetering van de rekenopbrengsten. We streven ernaar dat 60% van de leerlingen het 1S-niveau beheerst.

evaluatie: De doorstroomtoets laat zien dat bijna alle leerlingen de school verlaten op niveau 1F. De resultaten liggen zelfs boven het resultaat van de schoolwegingsgroep. Voor lezen halen we dit jaar ook het ambitieniveau 2F (= 80%), maar de scores van taal en rekenen liggen eronder, respectievelijk 55,5% en 50,6%. Die hebben onze blijvende aandacht nodig. In november hebben we een nulmeting rekenen&EDI laten uitvoeren. Een rekenexpert heeft klassenbezoeken gedaan en de bevindingen in een rapportage met ons gedeeld. Er werd geconcludeerd dat het directe instructiemodel goed gehanteerd wordt en dat de leerkracht een goed klassenmanagement hanteert. De winst zit volgens het rapport vooral in het signaleren en begeleiden van potentieel sterke rekenaars. Dat wordt in 2025 teambreed uitgewerkt. We hebben al drie keer subsidie voor de verbetering van de basisvaardigheden aangevraagd en dit is evenveel keer afgewezen. In 2025 doen we mee met de laatste subsidieronde.

2. Onderwijsaanbod – doorgaande leerlijn

doel: De leraren van de groepen 1, 2 en 3 stemmen doelen en activiteiten af, gericht op de doorgaande leerlijn van 1 naar 3 en gebruiken EDI om de effectiviteit van de instructie te vergroten.

evaluatie: De uitgangspunten van Ontwikkelingsgericht onderwijs worden in alle kleutergroepen gehanteerd. Er is sprake van een gedeelde visie bij deze leerkrachten. De visie op het onderwijs vanaf groep 3 is en blijft een andere gericht op de cognitieve ontwikkeling van die leeftijdsgroep. Dat laat onverlet dat er in groep 3, die wij als een overgangsfase zien, ook een thematische uitwerking van leerstof aangeboden wordt.

3. Pedagogisch klimaat – gezag&gedrag (veiligheid)

doel: De school is een veilige omgeving waar pestgedrag voorkomen wordt en de basiswaarden van onze samenleving door iedereen ervaren worden. Aspecten van de basisaanpak (het groene niveau) zijn geborgd. Het team weet om te gaan met de specifieke behoeften van leerlingen die gedrag vertonen dat bij het gele en rode interventieniveau hoort.

evaluatie: Uit de monitor blijkt dat relatief veel kinderen, afgezet tegen de vergelijkingsgroep,

aangeven dat andere kinderen hun pijn doen. De vertrouwenspersonen voeren een gesprek met deze groep kinderen. In verschillende groepen hebben we te maken met meidenvenijn. Op grond van de signalen worden in overleg met de interne begeleiders interventies ingezet. Andere vormen van pestgedrag komen nauwelijks voor. Het algemeen beeld laat gelukkig zien dat veel kinderen zich welbevinden.

Op een studiedag hebben we het leerlinggedrag besproken. Dit n.a.v. een trend die steeds meer zichtbaar en merkbaar wordt: het natuurlijke gezag voor volwassenen is niet meer vanzelfsprekend. Tijdens de bespreking is er afgesproken binnen de kaders van Goed Gedrag werk te maken van een duidelijke gedragscode leerling-leerkracht/volwassene. Daarbij is het van belang samen één taal te spreken en ouders actief bij onze plannen te betrekken.

4. Talentontwikkeling – begeleiding en aanbod in en buiten de groep

doel: Leerkrachten hanteren voor kinderen met kenmerken van hoogbegaafdheid de aanpak van compacten w.b. rekenen&wiskunde en het aanbod wetenschap&techniek wordt verder ontwikkeld en voorziet in een doorlopende leerlijn voor de bovenbouw.

evaluatie: Voor een groot deel van de leerlingen met hoogbegaafdheidskenmerken wordt compacten en verrijken voor rekenen in de klas toegepast. Veel leerkrachten vinden dit onderdeel in het beleidsplan haalbaar om mee te werken.

Het basisaanbod heeft dit schooljaar een definitieve vorm gekregen, beleid is daarmee geborgd. Ook is er wellicht een mogelijkheid het aanbod in de toekomst uit te breiden naar groep 5 om zo een doorlopende leerlijn te creëren van groep 5-8.

Onderwijsresultaten

Ons streven is dat alle leerlingen het fundamentele niveau 1F beheersen als ze naar het voortgezet onderwijs gaan. Daarnaast willen we dat ten minste 65% van de schoolverlaters ook het streefniveau 2f of 1S hebben gehaald. Hieronder staat het driejaarsgemiddelde. Dit is eveneens te raadplegen op de website Scholen op de Kaart.

	Ons resultaat	Vergelijkbare scholen	Signaleringswaarde ¹	Ambitie
1F	97,8%	96,4%	85,0%	100%
2f/1S	60,6%	60,7%	48,6%	65%

Het driejaarsgemiddelde van het fundamentele niveau ligt boven de score van scholen met een vergelijkbare schoolweging, dat van het streefniveau ligt er net iets onder. We zijn dankbaar voor deze resultaten, maar niet tevreden, want als we inzoomen op de afzonderlijke vakken constateren we dat de scores rekenen voor ons gevoel onder de maat zijn, al blijkt er sprake te zijn van een landelijk beeld dat magere eindscores voor dit vak laat zien. Voor de komende jaren willen we investeren in een verbetering van het rekenonderwijs door een vereenvoudiging van strategieën, het gebruik van papier en pen bij het uitrekenen en een passend aanbod voor (potentieel) sterke rekenaars. Voor Taal zijn we ons aan het oriënteren op een nieuwe methode. De huidige wordt door kinderen saai en niet uitdagend gevonden, zo blijkt uit het leerlingentevredenheidsonderzoek. En daar kunnen we in meekomen.

In het volgende overzicht staan de uitstroompercentages.

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

	2022	2023	2024
BB met LWOO	-	-	
BBL	-	5%	2%
KBL	6%	2%	9%
BBL/KBL	2%	3%	-
KBL/GT	10%	8%	7%
GT	19%	13%	14%
GT/HAVO	21%	21%	14%
HAVO	13%	18%	18%
HAVO/VWO	23%	10%	20%
VWO	6%	20%	16%

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 ca. 45%².

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

Onderwijs aan nieuwkomers

De gemeente Zuidplas heeft in Nieuwerkerk aan den IJssel voorzieningen getroffen voor het taalonderwijs aan nieuwkomers waaronder vele vluchtelingen uit Oekraïne en het Midden-Oosten. Tussen de scholen van Zuidplas is afgesproken dat alle kinderen vanaf groep 3 ingeschreven zouden worden op de reguliere scholen met die taalklassen. Dit jaar zijn er drie leerlingen vanuit de taalklas op onze school geplaatst en één kleuter hebben wij zelf ingeschreven. Deze is inmiddels met haar moeder teruggekeerd naar het thuisland.

Internationalisering

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

Onderzoek

We hebben geen beleid op dit onderdeel.

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.

² 2021/2022

Visitatie

Er heeft in 2024 geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Wel hebben we een zelfevaluatie Governance uitgevoerd waarbij we de aanbevelingen van een externe adviseur in 2023 en het laatste visitatierapport hebben doorgenomen. We hebben geconstateerd dat de huidige vorm van bestuur en toezicht het beste bij onze organisatie past.

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.

We zijn een zo genaamde PBS-school³ te zijn. 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 leerlingenmonitor zijn we overgegaan van ZIEN naar Leerling in Beeld. Tevens hebben we een brede meting Burgerschap in groep 7 en 8 afgenomen waar ook de veiligheidsbeleving in meegenomen is. De interne begeleiders en vertrouwenspersonen hebben toegang tot de uitkomsten van de veiligheidafnames 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

Hieronder nemen we de doelen uit het Strategisch Beleidsplan over en plaatsen daar de bevindingen of Resultaten bij.

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.*

In deze tijd van arbeidsschaarste kunnen we nauwelijks sturen op dit doel. Het is een zegen als alle vacatures aan het begin van een schooljaar vervuld zijn. Toch hebben we dit jaar een ervaren collega als algemeen teamleider kunnen benoemen die ook als vervanger van de directeur kan optreden. Ook is er dit jaar een collega met ICT-kennis en –affiniteit bij ons gestart.

2. *Er wordt beleid gemaakt n.a.v. ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op de lange termijn.*

³ PBS heet bij ons Goed Gedrag. Er is een commissie die alle ontwikkelingen volgt en zorgt voor borging van afspraken en handelwijzen.

We hebben ons aangesloten bij een landelijke arbeidsregio die als voorloper in een pilot gebruik maakt van subsidie. Het plan van aanpak van deze organisatie kreeg waardering van het ministerie. We zijn opleidingsschool en als zodanig verbonden met de Goudse PABO. Samen Opleiden zorgt voor binding van stagiaires aan de school. Van de werksfeer moet een wervende werking uitgaan. Door meerdere studenten een (LIO-)stageplaats te bieden, werken we bewust aan PR onder deze groep. Een goed imago zorgt voor aantrekkingskracht.

3. *Startende leerkrachten worden goed begeleid.*

We voorzien in coaching van startende leerkrachten en de meeste nieuwkomers hebben één schooldag in de week die ze samen met de duo-collega in de groep doorbrengen om lessen voor te bereiden en te evalueren. Tot slot bieden we deze collega's gesprekken aan met een medewerker van de Vluchtheuvel (Eleos) die een luisterend oor biedt en adviezen geeft t.a.v. de balans tussen werk en privé. Deze maatregelen worden door de nieuwe collega's gewaardeerd.

4. *De professionele leergemeenschap krijgt nog beter gestalte door het gericht uitwisselen van kennis en vaardigheden van teamleden.*

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.

Er zijn verschillende commissies die ontwikkelingsthema's voorbereiden en introduceren zoals die voor Goed Gedrag, hoogbegaafdheid en onderwijsaanbod (methodes).

5. *Als werkgever willen wij loopbaanontwikkeling organiseren, met onder meer de focus om Strategische verbindingen te kunnen aangaan met andere scholen.*

Er zijn twee strategische verbindingen met andere scholen. Allereerst de verplichte samenwerking binnen Passend Onderwijs. We zijn onderdeel van Berséba, het Samenwerkingsverband van reformatorische en christelijke scholen. De tweede is het regionale netwerk van besturen dat we Primon noemen. Eind dit jaar zijn we een verkenning gestart naar een formelere vorm van samenwerken. In 2025 willen we een intentieverklaring opstellen en ondertekenen. Er is nog 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 hebben momenteel meer personeel dan we kunnen betalen volgens de basisbekostiging. Daarmee kunnen we voor een groot deel zwangerschaps- en ziekteverloven invullen. Deze boventalligheid is voor een deel opgenomen in de meerjarenbegroting met als gevolg dat we onze reserves gaan aanspreken. Het feit dat we dit jaar qua leerlingenaantal gekrompen zijn en dat in 2025 wordt herhaald, zorgt voor een daling van de rijksbijdrage.

We zullen in 2025 weer een beslissing moeten nemen ten aanzien van de blijvende kwetsbaarheid van de formatie: momenteel hebben we drie collega's die voor langere tijd met ziekteverlof zijn en meerdere collega's die in verwachting zijn. Tijdelijke benoemingen worden verlengd wanneer dat financieel verantwoord blijft.

Zaken van personele betekenis

Ook in 2024 kregen we te maken met langdurige uitval van collega's. Dit heeft direct en indirect invloed op het onderwijs. Alhoewel de oorzaak hiervan niet (alleen) aan het werk ligt, is het voor het managementteam nodig voortdurend aandacht te hebben voor de balans tussen werk en privé bij leerkrachten. Het onderwijs vergt veel van de collega's voor de klas. Moe worden hoort erbij, als er maar tijd en ontspanning thuis is om uit te rusten. Er is reden tot dankbaarheid om te constateren dat alle collega's hart voor het onderwijs hebben en bereid zijn te helpen bij personele nood. Met elkaar hebben we het onderwijs in minder optimale omstandigheden kunnen continueren.

Uitkeringen na ontslag

Er zijn dit jaar geen kosten gemaakt als gevolg van gedwongen ontslagen. Wanneer de formatie moet krimpen, zullen tijdelijke contracten niet worden verlengd.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Deze middelen zijn ingezet voor:

- scholing van nieuwe collega's. Dit gebeurt op eigen verzoek.
- begeleiding van starters door senior-collega's die een coachende taak hebben.
- verplichte deelname aan Workbalance; gesprekken met deskundige hulpverleners m.b.t. het werk.
- extra aanwezigheid van duocollega's.
- de deelname van de directeur aan verschillende overleggen, netwerken en symposia.

Strategisch personeelsbeleid

Het ultieme doel is dat leerlingen onderwijs krijgen dat ze toerust op de verdere schoolcarrière en vervolgens adequaat kunnen participeren in de samenleving. Om dat aan de basis te bereiken is het nodig dat er sprake is van een fijne leer-en leefomgeving, een stabiele onderwijssetting en continuïteit in het aanbod. Een stabiel team dat vreugde in het werk vindt, is daarvoor het geëigende middel. Daar willen we in investeren.

Leraren worden het meest gewaardeerd door ze autonomie te geven. Zij zijn de professionals als het gaat om dagelijks onderwijs in een pedagogisch-didactische context. We streven ernaar de bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de schoolorganisatie te leggen. De leerkrachten gaan over het dagelijks aanbod en stemmen dat af op basis van toetsen, gesprekken en observaties. Zij worden daarbij ondersteund en geholpen door assistenten en de eigen specialisten. In de achterliggende jaren hebben we geïnvesteerd in specialismen om daarbij doorgroei binnen de eigen schoolorganisatie te realiseren. Deze deskundigen worden in tijd gefaciliteerd om hun kennis en ervaringen intern en soms ook extern te delen.

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. 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.

Het bestuur wil een aantrekkelijke werkgever zijn. Daarom zijn ruime secundaire arbeidsvoorwaarden voor ons een middel om collega's te binden en instroom te bevorderen. Ons imago zorgt voor een positieve naam onder studenten. De nabijheid van een PABO is dan een voordeel. Naast het vastgestelde salaris willen we ook ruimhartig zijn door de waardering te onderstrepen met onder andere een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering, attenties aan het einde van een (school)jaar, personeelsactiviteiten en fruit op het werk. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt er periodiek gesproken over ervaringen en wensen op het gebied van personeelsbeleid. Ook in de MR komen deze

onderwerpen aan de orde. Eén van de gesprekspunten is bijvoorbeeld de verwachtingen van ouders ten aanzien van de bereikbaarheid van leerkrachten.

Banenafpraak

Sinds 2021 hebben we één medewerker in dienst die onder deze afspraak valt. De werktijdfactor van deze collega is 0,55. In 2024 is het tijdelijke contract omgezet naar een vaste overeenkomst. Het overgrote deel van de formatie wordt ingenomen door leraren en het is lastig om deze verantwoordelijke taak op verantwoorde wijze te laten vervullen door de doelgroep van de banenafpraak.

Werkdrukmiddelen

Uit de wensen van het team hebben we met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad de werkdrukgeden als volgt besteed:

- Onderwijsassistentie (wtf 0,5)	€ 31.536
- vakleerkracht gym (wtf 1,0)	€ 64.577
- inzet van vaste vervanging (2 dagen per groep)	€ 13.711
- conciërge (wtf 0,6)	<u>€ 32.974</u>
Totaal	€ 142.798

In 2024 hebben we € 143.712 aan middelen hiervoor gekregen.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag⁴

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	4	2	
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	n.v.t.		

De VOG's die te laat in het personeelsdossier stonden, waren bij indiensttreding al wel in het bezit van de desbetreffende collega's. Omdat we als pilotschool meededen aan de transfer naar nieuwe software van het administratiekantoor waren er problemen met het aanmaken van een account en het uploaden van bestanden.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG. Na eigen controle hebben we twee medewerkers moet vragen de op tijd aangevraagde VOG aan hun personeelsdossier toe te voegen.

2.3 Huisvesting en facilitaire zaken

Het bestuur streeft naar voldoende ruimte met een doelgerichte inrichting van de verschillende ruimtes en gebruik van moderne middelen waarmee het onderwijs gefaciliteerd wordt.

Eén van de doelen is dat er ingespeeld wordt op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en wettelijke verplichtingen. Met betrekking tot de voor- en naschoolse opvang kiezen we nog altijd voor de makelaarsrol. We zien de school namelijk als een onderwijsinstelling en niet als een opvangorganisatie.

⁴ Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de RIO.

De opvangmogelijkheden voor en na schooltijd worden verzorgd door twee commerciële dienstverleners die in een ander pand de opvang organiseren en uitvoeren. Ouders die bij ons met de vraag naar opvang komen, verwijzen we naar die aanbieders. Ons gebouw is uitsluitend bedoeld voor onderwijs aan de eigen schoolpopulatie.

Het hoofdgebouw is in 2019 qua energietoepassingen duurzaam ingericht en opgeleverd. We hebben dan ook niet te maken met streefdoelen vanuit de overheid met betrekking tot verduurzaming.

In 2024 is frequent overleg gevoerd met medewerkers van de gemeente over huisvesting en eigenaarschap. De gemeente heeft opdracht gegeven tot het realiseren van tien lokalen in het appartementencomplex in de directe nabijheid van het schoolgebouw. Het bestuur en de directie zijn nauw betrokken geweest bij voorbereidingen van bouw en inrichting daarvan. Medio oktober is de schoolvoorziening opgeleverd. Daarmee heeft de gemeente voldaan aan de doelstelling van het Integraal Huisvestingsplan. De lesruimte die we op eigen kosten hebben gehuurd is vervallen.

Het hoofdgebouw wordt zowel door de Keijzerschool, behorend tot de Scholengroep Holland (SGH), als door ons gebruikt. De ruimteverdeling vindt jaarlijks plaats op grond van de leerlingaantallen. Die verdeling is tevens de basis voor de gezamenlijke kosten van het onderhoud. Zowel de SGH als wij plannen het meerjarenonderhoud volgens de componentenmethode. Op basis van het huidige plan wordt een bedrag toegevoegd aan de voorziening 'groot onderhoud' en is er een extra dotatie gedaan om de 'beginstand' op orde te hebben. Op deze wijze verwerken we de consequenties van de wettelijke gestelde doorcentralisatie van het onderhoud. Samen met de SGH zijn we een overeenkomst aangegaan met een partij die alle voorbereidende werkzaamheden van het onderhoud voor ons doet.

Het beheer van het hoofdgebouw is nog steeds niet vastgelegd. Er wordt wel gehandeld volgens een concept overeenkomst. In 2024 zijn er verschillende gesprekken met de gemeente geweest over de overdracht van het juridische eigendom en de wijze waarop het beheer door de scholen gevoerd wordt. Ook voor de dependance aan de overkant zijn de gesprekken hierover met de gemeente gestart. De situatie is weliswaar een andere omdat de scholen deze voorziening tijdelijk zullen gebruiken en er sprake is van een VVE waarin de bewoners van de appartementen en de gemeente verenigd zijn.

Toekomstige ontwikkelingen

In ons dorp worden vanaf 2017 in de wijken De Jonge Veenen en Moerkapelle-Zuid in totaal 781 woningen gebouwd. Op 1 januari 2025 waren daarvan 403 woningen opgeleverd en tot en met 2030 volgen er nog 378. De 100 woningen die mogelijk extra in Moerkapelle-Zuid zijn gepland, worden nog buiten de prognose gehouden. De gemeente heeft een prognose laten opstellen volgens de methode woningbouw nieuw, gepubliceerd in de Programma's van Eisen voor het opstellen van leerlingenprognoses. De leerlingenprognose van de gemeente (januari 2025) ziet er voor onze school als volgt uit:

2025	2026	2027	2028	2029
465	468	498	520	537

In de toelichting staat te lezen dat de woningbouw alleen eengezinswoningen betreft en dat het geboortecijfer in Zuidplas hoger ligt dan het landelijke gemiddelde. In deze prognose is geen rekening gehouden met grensverkeer. Leerlingen die buiten Zuidplas wonen, worden niet meegeteld. De (verwachte) toestroom uit Bleiswijk is dan ook niet meegeteld.

In onze meerjarenbegroting houden we rekening met de volgende ontwikkeling. De telling vindt steeds op 1 februari in het desbetreffende jaar plaats:

2025	2026	2027	2028	2029
478	484	487	472	459

Het is voor ons onduidelijk of we groei kunnen verwachten. We gaan er niet stevast vanuit, te meer omdat gebleken is dat veel gezinnen die van buitenaf in Moerkapelle komen wonen, voor openbaar onderwijs kiezen. In onze prognose is een bescheiden aandeel tussentijdse instroom opgenomen.

De voorbereidingen voor het vijfde dorp van Zuidplas, Cortelande, blijven steken door gerezen moeilijkheden, onder andere rond de waterhuishouding. Het IHP van de gemeente voorziet in scholenbouw. Onze Vereniging zal geen aanvraag voor een school indienen aangezien we verwachten dat onze doelgroep daar klein zal zijn, en ook omdat we als éénpitter geen (financiële) slagkracht willen aanwenden voor zo'n initiatief.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

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

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

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

De rijksbijdragen dienen maximaal voor 85% besteed te worden aan de personele bekostiging. We hebben echter bewust gekozen voor een boventallige formatie om zwangerschapsverloven en eventuele uitval door ziekte op te kunnen vangen met eigen personeel. Daarnaast zetten we extra tijd in voor de coaching en begeleiding van startende leerkrachten. In 2024 is daardoor 85,8 % besteed aan de salarissen.

Verder streven we naar een verantwoorde solvabiliteit die niet onder 60% mag uitkomen. We zijn een gezonde financiële organisatie met een ruime financiële buffer. De solvabiliteit is 75%.

De investeringen versterken de kwaliteit van het onderwijs. Jaarlijks voorzien we de leerlingen van leerjaar 3 van een chromebook die na zes jaar afgeschreven is, zo ook in 2024. Verder zijn er geen grote investeringen gedaan. Voor 2025 is de vervanging van de taalmethode en van 12 digitale schoolborden gepland. Verder zullen er nieuwe kopieermachines aangeschaft worden.

De bevindingen van de vermogensanalyse uit 2021 zijn nog steeds van kracht. De rapportage laat zien dat er geen verwachte financiële risico's zijn. Er is sprake van een bovenmatig vermogen dat verantwoord afgebouwd dient te worden. In 2025 plannen we een nieuw onderzoek naar financiële risico's.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

In de begroting gaan we uit van een kleine krimp. Het aantal groepen wordt met één verminderd en er vervalt een halve formatieplaats aan ondersteuning. In 2025 zullen we deze uitgangspunten nogmaals

overwegen. Een deel van de formatie bestaat uit tijdelijke contracten die nogmaals verlengd kunnen worden. Tevens is er een werktijdfactor van 0,16 aan de formatie toegevoegd 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 directie heeft samen met de medewerker van de financiële administratie de begroting opgesteld en deze is met positief advies van de medezeggenschapsraad door het toezichthoudend bestuur vastgesteld.

Toekomstige ontwikkelingen

De meerjarenbegroting laat een oplopend tekort zien. Er wordt meer dan de norm uitgegeven aan personele lasten. Echter, vanuit het vermogen zijn de extra kosten op te vangen. Op deze wijze willen we het bovenmatig eigen vermogen terugdringen en besteden aan het primaire proces. Er zullen in de nabije toekomst wel keuzes gemaakt moeten worden om niet onverantwoord veel in te leveren.

De geplande woningbouw heeft in uitvoering vertraging gehad. De eerste nieuwe woningen worden in het derde kwartaal van 2025 verwacht. We gaan er vanuit dat het leerlingenaantal eerder krimpt dan groeit.

Investeringsbeleid

In het najaar wordt steeds begonnen met het opstellen van de meerjarenbegroting waarbij de formatieprognose en het investeringsplan belangrijke factoren zijn. Teamleden worden betrokken bij dit proces als het gaat om investeringen die het onderwijs kunnen verbeteren. De MR wordt om advies gevraagd voordat de begroting door het bestuur wordt vastgesteld.

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.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Het schoolgewicht is 28,79 en daarmee behoren we tot het middenveld van scholen. Wij hebben geen extra middelen ontvangen in het kader van onderwijsachterstanden.

Planning- en controlecyclus

Aan de hand van kwartaalrapportages wordt het verloop van het begrotingsjaar gevolgd en eventueel bijgestuurd. Deze rapportages worden aangevuld met een jaarprognose en kengetallen. Het bestuur ontvangt deze ter bespreking met een toelichting. Het administratiekantoor wordt regelmatig om advies over te verwachten wet- en kaderregelingen gevraagd.

2.5 Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn elders opgenomen:

Prognose voor leerlingen in hoofdstuk 2.3 en 3.1

Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2

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

Interne risicobeheersingssysteem

De planning&controlcyclus is hierboven beschreven. 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 het toezichthoudend bestuur 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

We houden rekening met een dalend leerlingenaantal. We gaan er vanuit dat de aanmeldingen lager zullen uitvallen dan de uitstroom naar het voortgezet onderwijs. De invloed hiervan is terug te zien in de meerjarenbegroting die eind 2024 is vastgesteld.

NPO gelden zijn gebruikt om de begeleiding van leerlingen en assistentie van leerkrachten te intensiveren. Er zijn dienstverbanden aangegaan om de ondersteuning van het primaire proces uit te breiden en er is een beroep gedaan op de expertise van derden met als doel aandacht te geven aan kinderen die sociaal-emotioneel kwetsbaar zijn. De komende jaren staan we voor de uitdaging om deze inzet qua volume in stand te houden. Zoals eerder geschreven zijn er meerdere collega's met een tijdelijk contract dat nogmaals zonder structurele verplichtingen verlengd kan worden. Voorlopig kunnen we de tekorten betalen vanuit het eigen vermogen. Echter, in het laatste begrotingsjaar komt het eigen vermogen onder de verantwoorde grens.

Ten aanzien van het onderwijs zijn we inmiddels voldoende uitgerust met digitale middelen. De afschrijving hiervan is opgenomen in de meerjarenbegroting. Verder zijn verschillende voorzieningen in het kader van talentonderwijs geborgd. In de begroting zijn de personele uitgaven hiervoor opgenomen. Gezien de te verwachte tekorten zal dit aanvullend aanbod niet uitgebreid worden.

In 2024 hebben we aangegeven gebruik te maken van één lokaal in de nevenvestiging. Dat houdt in dat we te maken krijgen met uitgaven voor inrichting en exploitatie waaronder het onderhoud. Het is nog niet duidelijk hoe de kostenverdeling tussen de gemeente, de SGH en ons afgesproken wordt. Wij verwachten dat de jaarlijkse kosten exploitatiekosten hiervoor maximaal € 17.000 bedragen. De kosten voor inrichting zijn al wel meegenomen in de begroting. Aangezien het gebruik tijdelijk is en het volume jaarlijks wijzigt, zullen de kosten ook per jaar verschillen.

De gevolgen van de modernisering van het Vervangings- en Participatiefonds (VfPf) blijven een risicofactor. Bij ontslag zal het bestuur 50% van de uitkeringskosten moeten bijdragen. Onder voorwaarden kunnen die beperkt blijven tot 10%.

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 voorlopig toereikend. Daarnaast beschikken we over voldoende liquide middelen.

Informatiebeveiliging en privacy

Als school ervaren we dat de bescherming van leerlingengegevens en daarmee hun privacy steeds belangrijker is geworden. Vanwege toenemende dreigingen en cyberrisico's vraagt dat om het

toepassen van maatregelen om ervoor te zorgen dat onze school een digitaal veilige school is voor onze leerlingen, medewerkers en andere betrokkenen.

In 2024 heeft de school contact gelegd met een functionaris gegevensbescherming, die vanaf 2025 naar verwachting toezicht zal gaan houden op een veilige omgang met persoonsgegevens en de school van advies voorziet om de bescherming te borgen. De wettelijke context is aan het veranderen en de overheid stelt steeds verdergaande eisen aan de benodigde bescherming. Daarom heeft de school besloten om vanaf nu een externe functionaris gegevensbescherming in te schakelen voor ondersteuning, gezien de toenemende complexiteit.

De school hoopt volgend schooljaar passende vervolgmaatregelen te treffen om aan het normenkader IBP voor het funderend onderwijs te kunnen voldoen door een nulmeting op het IBP-normenkader uit te gaan voeren.

Dit is onder andere noodzakelijk omdat het onderwijs steeds meer afhankelijk is geworden van ICT-middelen. Dit brengt naast kansen ook een aantal risico's met zich mee, zoals datalekken, ransomware-aanvallen en de afhankelijkheid van leveranciers en clouddiensten, met als gevolg dat de benodigde maatregelen getroffen moeten worden om de privacy en informatiebeveiliging te beschermen.

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 vanaf 2025 toenemen. Zo is het ook te zien in de leerlingprognoses die in opdracht van de gemeente Zuidplas zijn gemaakt. Dit heeft te maken met de geplande uitbreiding van de woningvoorraad in Moerkapelle. Door de vertraging van de woningbouw vanwege bezwaren van omwonenden en milieueisen zet de groei later in dan we eerder gedacht hadden. De gemeentelijke prognose toont de volgende tellingen. De aantallen zijn vertaald naar de ruimtebehoefte. In de onderste rij staat het brutovloeroppervlak (BVO) waar we de beschikking over hebben.

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Leerlingen	476	462	477	506	518	525
behoefte m2	2594	2524	2599	2745	2806	2841
capaciteit m2	2548	2548	2548	2548	2548	2548

Volgens deze cijfers zouden we in 2026 in aanmerking komen voor extra ruimte die gevonden wordt in de nevenvestiging die in aanbouw is.

We denken dat er jaren aan komen waarin het leerlingenaantal fluctueert en na 2026 nog niet direct een groei-impuls laat zien. 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. 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:

	2025	2026	2027	2028	2029
leerlingenaantal	478	484	487	472	459

Personeelsomvang

De begroting 2025-2028 gaat uit van de volgende kengetallen als uitgangspunt voor de directe personeelslasten (in FTE's):

	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur / directie	1,0000	1,000	1,0000	0,9687	0,9250
Onderwijzend personeel	29,0138	27,9315	27,4482	27,4482	27,4482
Ondersteunend personeel	8,1331	8,9025	9,1233	9,1233	9,1233
Totaal	38,1469	37,8340	37,5402	37,4965	37,4965

Omdat we in de achterliggende twee jaar gekrompen zijn, zullen we waarschijnlijk per 1-8-2025 met één groep minder starten. Enkele tijdelijke dienstverbanden zullen niet verlengd worden. Wel zijn er plannen om te investeren in de leerlingenzorg om de ambitie van thuisnabij onderwijs na te streven, zonder dat dat ten koste gaat van het welbevinden van de leerling.

3.2. Staat van baten en lasten en Balans

	Vorig jaar 2023	Begroting 2024	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	3.406.099	3.470.551	3.519.294	3.592.794	3.489.978	3.620.272	+ 49.000	+ 113.000
Overige baten	70.926	56.100	58.998	48.000	48.000	48.000	+ 3.000	-/- 12.000
TOTAAL BATEN	3.477.025	3.526.651	3.578.292	3.640.794	3.537.978	3.668.272	+ 52.000	+ 101.000
LASTEN								
Personeelslasten	2.935.402	3.252.391	3.185.089	3.390.041	3.401.722	3.396.316	-/- 67.000	+ 250.000
Afschrijvingen	72.487	76.387	67.049	84.184	92.474	100.547	-/- 9.000	-/- 5.000
Huisvestingslasten	131.242	126.995	144.449	133.532	133.532	133.532	+ 17.000	+ 13.000
Overige lasten	292.734	296.900	267.314	299.600	296.600	296.600	-/- 30.000	-/- 26.000
TOTAAL LASTEN	3.431.865	3.752.673	3.663.901	3.907.357	3.924.328	3.926.995	-/- 89.000	+ 232.000
SALDO	45.160	-/- 226.022	-/- 85.609	-/- 266.563	-/- 386.350	-/- 258.723	+ 141.000	-/- 131.000
Saldo baten&lasten								
Saldo financiële baten&lasten	55.109	60.000	69.537	54.000	44.000	34.000	+ 9.000	+ 15.000
TOTAAL RESULTAAT	100.269	-/- 166.022	-/- 16.072	-/- 212.563	-/- 342.350	-/- 224.723	+ 150.000	-/- 116.000

Het resultaat is veel minder negatief dan begroot. De verklaring hiervoor ligt met zowel aan de inkomstenkant als aan de uitgavenkant. Qua inkomsten hebben we een veel hogere bijdrage van de overheid ontvangen door indexatie, een nabetaling voor passend onderwijs en een veel hogere rente.

Wat betreft de uitgavenkant zijn de personeelslasten lager ondanks de loonsverhoging in het vierde kwartaal door zieke personeelsleden waarvoor geen of goedkopere vervanging was en lagere kosten extern personeel. De afschrijvingskosten zijn lager omdat een aantal investeringen doorgeschoven is. De

huisvestingslasten zijn hoger door hogere dotatie voorziening onderhoud gebouwen. De overige lasten zijn lager door lagere kosten leermiddelen, licenties, uitgaven voor speciale klassen en lagere kosten bestuursondersteuning.

Ten opzichte van het resultaat in 2023 zijn de belangrijkste verschillen van het resultaat te verklaren bij de inkomstenkant door indexatie en herziening van de rijksbijdragen, een nabetaling voor passend onderwijs en een hogere rente.

Wat betreft de uitgavenkant zijn de personeelslasten hoger door hogere loonkosten door (meer personeel en loonsverhoging). De afschrijvingskosten zijn lager door kortere afschrijvingstermijnen in het verleden en een aantal investeringen wat doorgeschoven is. De huisvestingslasten zijn hoger door hogere dotatie voorziening onderhoud en hogere kosten energie.

De meerjarenbegroting is voor het grootste gedeelte gebaseerd op het leerlingenaantal. De rijksbijdragen nemen in 2026 iets af omdat het leerlingenaantal vanaf 2024 iets lager is dan de jaren ervoor. Per 01-08-2025 starten we met één groep minder. Wel houden we een relatief hoge personeelsbezetting o.a. voor coaching en onderwijsassistentie en voor de extra groepsvoorzieningen. De afschrijvingskosten nemen toe vanwege nieuwe investeringen.

Zoals eerder gezegd zal de groei afhangen van de schoolkeuze die de nieuwe inwoners van Moerkapelle gaan maken.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	629.006	618.957	733.083	699.909	723.137
Financiële vaste activa					
Totaal vaste activa	629.006	618.957	733.083	699.909	723.137
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorraden					
Vorderingen	42.998	46.913	50.000	50.000	50.000
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	2.001.132	2.099.377	1.732.750	1.448.011	1.244.792
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	2.044.130	2.146.290	1.782.750	1.498.011	1.294.792
TOTAAL ACTIVA	2.673.136	2.765.247	2.515.833	2.197.920	2.017.929
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	1.870.344	1.749.514	1.523.451	1.167.602	929.379
Bestemmingsreserves	312.647	319.500	333.000	346.500	360.000
Totaal eigen vermogen	2.182.991	2.069.014	1.856.451	1.514.102	1.289.379
VOORZIENINGEN	188.193	324.550	359.382	383.818	428.550
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	301.952	371.683	300.000	300.000	300.000
TOTAAL PASSIVA	2.673.136	2.765.247	2515.833	2.197.920	2.017.929

De belangrijkste mutatie in de balansposten in het verslagjaar t.o.v. het voorgaande jaar zijn de voorzieningen vanwege een eenmalig effect stelselwijziging MJOP.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie vorig jaar 2023	Realisatie verslag Jaar 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Signalering
Solvabiliteit 2	0,89	0,87	0,88	0,86	0,85	Ondergrens: <0,30
Liquiditeit	6,77	5,77	5,94	4,99	4,32	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	2,88	-0,44	-5,75	-9,56	-6,07	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur.
Bovenmatig eigen vermogen	2,04	1,90	1,46	1,16	0,89	Maximaal: 1.0

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging 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 2022/2023.

Schoolbesturen in het primair onderwijs 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 ca. € 117.000. Dit bedrag is – evenals vorig jaar- niet als vordering op de balans per 31 december 2023 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, en ook minder uitgebreid kunnen insteken op de versterking van basisvaardigheden.

Ons schoolbestuur heeft samen met circa 221 andere schoolorganisaties, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar 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 naar aanleiding van de beslissing op bezwaar van de minister waren het volgens onze Vereniging waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben we gezamenlijk met 221 andere schoolorganisaties beroep bij de rechtbank Midden-Nederland ingesteld tegen de beslissing op bezwaar van de minister.

De rechtbank heeft op 21 juni 2024 het beroep van 222 schoolorganisaties gegrond verklaard. Zij zijn onderwijsbekostiging misgelopen in de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. De rechtbank gaf de schoolbesturen

gelijk en oordeelde dat de staatssecretaris het tekort moet aanvullen. De staatssecretaris is tegen die uitspraak in hoger beroep gegaan. Op het moment van schrijven loopt de hogerberoepsprocedure nog. De zitting staat gepland voor het najaar van 2025.

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 ten opzichte van 2023 licht is gedaald. De oorzaak hiervan is gelegen in het beperkte negatieve resultaat in 2024. 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 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 2024

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 2024, naast de ledenvergadering, negen 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).

Eind 2023 heeft het toezichthoudend bestuur de governancestructuur uitgebreid geëvalueerd met een externe adviseur. De bevindingen zijn eind 2024 nog eens aan de orde geweest tijdens de zelfevaluatie. De uitkomst was dat we de werkwijze het meest passend vinden bij onze organisatie.

- **Code Goed Bestuur**

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. Vorig jaar heeft de Vereniging ingestemd met gewijzigde Statuten en het Huishoudelijk Reglement. De wijzigingen betreffen voornamelijk de zittingsduur van het bestuurslid en de mogelijkheid een onafhankelijk bestuurslid te benoemen. In 2024 hebben we de naleving geëvalueerd en besproken hoe we invulling willen geven aan de functie van onafhankelijk bestuurslid. Hiermee heeft het bestuur toezicht gehouden op en gehandeld naar (de naleving van) de wettelijke voorschriften. Het bestuur heeft volgens deze code gehandeld.

- **Jaarrekening 2024**

De jaarrekening wordt met een negatief saldo ad. € 16.071 afgesloten. Desondanks is dit ca. € 150.000 meer dan begroot. Voor een uitgebreide toelichting wordt verwezen naar het bestuursverslag. Het bestuur heeft zich er hierbij van vergewist dat de verkregen financiële middelen rechtmatig en doelmatig zijn besteed.

- **Meerjarenbegroting 2025-2029**

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 2025-2029 worden onder andere veroorzaakt door het handhaven van de bestaande klassenverkleining met formatie-uitbreiding ten gevolge, maar geven geen aanleiding tot bezorgdheid, gelet op de vermogenspositie die nog voldoende is om dit op te kunnen vangen. Aan de hand van kwartaalrapportages zullen wij dit wel periodiek monitoren en waar nodig bijstellen. 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 € 132.000.

- **Onderwijsbeleid gemeente**

In de gemeentelijke Onderwijsnota en de gemeentelijke Visie op onderwijs 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. Daarnaast hebben wij de politiek uitgenodigd voor een gesprek op onze vergadering. Op deze uitnodiging zijn enkele afgevaardigden bij ons in de vergadering geweest en gesproken over de onderwijsvisie van de gemeente, huisvesting en verkeersveiligheid.

- **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**

Als bestuur hebben wij ons in 2024 verdiept in verschillende onderwijsaspecten binnen de school. Daarnaast hebben wij net als vorig jaar ook 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 directie en de financiële medewerker voorbereid.

- **Strategisch beleidsplan**

In 2024 hebben wij de monitor Strategisch beleidsplan 2020-2024 beoordeeld, de voortgang van het jaarplan 2023-2024 beoordeeld, het jaarplan 2024-2025 vastgesteld en het nieuwe Strategische beleidsplan beoordeeld. De monitor is een voortgangsrapportage ten aanzien van de doelen uit het strategisch beleidsplan. Het jaarplan is een verdere uitwerking van het strategisch beleidsplan. 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 2024 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 2025 sterk te maken.

Namens de toezichthouders,
C.J. Smits, penningmeester