



**School met de Bijbel**  
Wekerom

# Jaarverslag en jaarrekening 2023



## Vooraf

Voor u ligt het jaarverslag en de jaarrekening van de Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Wekerom over het jaar 2023. Met dit jaarverslag leggen wij verantwoording af van het beleid en de resultaten van het onderwijs in het afgelopen jaar aan de belanghebbenden en betrokkenen bij de School met de Bijbel te Wekerom.

Hoofdstuk 1 betreft het jaarverslag van het toezichthoudend orgaan. Vanaf hoofdstuk 2 betreft het het bestuursverslag. Daarin beschrijven we de organisatie van de school. Achtereenvolgens komen de inrichting, missie, visie en ambitie, identiteit en interne en externe dialoog aan de orde. In hoofdstuk 3 leggen we verantwoording af van het beleid. Hoofdstuk 4 betreft de financiële verantwoording.

De onderdelen met betrekking tot de toezichthouder zijn opgesteld onder verantwoordelijkheid van de secretaris, N.D. van Wijk. De overige onderdelen betreffen het bestuursverslag en zijn onder verantwoordelijkheid van J. van Roekel opgesteld.

Namens het bevoegd gezag,  
A. Waaijberg, voorzitter  
J. van Roekel, directeur- gemandateerd bestuurder

## Jaarverslag toezichhoudend orgaan

### Vooraf

Dit hoofdstuk betreft het jaarverslag van de toezichthouder. Sinds 1 januari 2012 voldoet onze school aan de nieuwe eisen qua bestuursvorm en hebben we het bestuur gemandateerd aan de directeur. Het (vrijwilligers) bestuur treedt op als toezichhoudend bestuur. De meeste zaken voor de verslaglegging liggen op dit moment bij directeur-bestuurder. Punten die bij het toezichhoudend bestuur liggen komen terug in dit verslag.

### Samenstelling raad

Hieronder geven we een overzicht van de betaalde en onbetaalde (neven)functies. Alle leden van de raad van toezicht zijn vrijwilliger en ontvangen geen financiële vergoeding voor hun werkzaamheden.

Lid	Functie	Betaalde baan	Nevenfunctie(s)
J.J. van den Brink	Penningmeester	Ondernemer	-
W.J. van Hunnik	Algemeen lid	Ondernemer	- -
E. Kampert	Algemeen lid	Ondernemer	-
K. Meinen	Algemeen lid	Ondernemer	-
A. (Alex) Waaijberg	Algemeen lid	Ondernemer	-
A. (Allard) Waaijberg	Voorzitter	Ondernemer	-
N.D. van Wijk	Secretaris	Accountmanager	- -

### Functiescheiding

Het toezichhoudend bestuur en de directeur-bestuurder werken volgens het model van Good Educational Governance. In dit model vervult het toezichhoudend bestuur met name een toezichhoudende rol. De directeur is gemandateerd bestuurder. In de praktijk betekent dit, dat het toezichhoudend bestuur kaders stelt op het gebied van identiteit, onderwijs, kwaliteit, personeelsbeleid en financiën en dat de uitvoering daarvan gemandateerd is aan de directeur. Het toezichhoudend bestuur controleert enerzijds achteraf aan de hand van rapportages en verslagen die de directie aanlevert en anderzijds vooraf door het gezamenlijk met de directie vaststellen van beheersmaatregelen. Bij identiteitsgebonden zaken, zoals bijvoorbeeld personeelsbenoeming of ontslag liggen de bevoegdheden bij het toezichhoudend bestuur. Het mandaat van de directeur-bestuurder is vastgelegd in het handboek bestuur en intern toezicht van de school.

### Governance code

De 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' geeft schoolbesturen een leidraad bij het realiseren van goed bestuur. Schoolbesturen en intern toezichhouders toetsen de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren aan de principes van deze code. Voor onze school geldt dat de Code Goed Bestuur is opgenomen in het handboek Bestuur en Intern Toezicht dat op onze school van toepassing is.

## **Kernactiviteiten toezichthouders**

Het toezichthoudend bestuur heeft het afgelopen jaar vijf keer vergaderd in een reguliere vergadering. De vergaderingen vonden plaats met de directeur-bestuurder en (onder-/boven-) teamleiders.

De jaarlijkse algemene ledenvergadering is gehouden op maandag 5 juni 2023. Tijdens deze vergadering heeft de het toezichthoudend bestuur het jaarverslag en de jaarrekening van de vereniging gepresenteerd. Door de directeur-bestuurder is het onderwijskundig, sociaal en financieel jaarverslag toegelicht.

Naast presentatie van jaarverslagen en -plannen vond er een herverkiezing plaats van een lid van het toezichthoudend bestuur, welke zijn herverkiezing voor een nieuwe termijn heeft aangenomen. Een ander bestuurslid nam op deze avond afscheid omdat hij zich niet voor een nieuwe periode herkiesbaar stelde. Het betrof een van de bestuursleden die statutair aangewezen worden door de kerkenraad van de Hervormde Gemeente in de PKN te Wekerom om zitting te nemen in het bestuur. Voor hem had de kerkenraad inmiddels een andere kandidaat aangewezen, die op de ledenvergadering geïnstalleerd is als nieuw bestuurslid.

Een ander belangrijk agendapunt was het aanpassen van de statuten van de Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Wekerom. De laatste keer dat de statuten waren gewijzigd, was 20 jaar geleden (19 juni 2003). De nu nieuwe statutenwijziging was in de voorafgaande periode, in samenwerking met de VGS en de notaris, door het toezichthoudend bestuur voorbereid. Om de statutenwijziging op de ledenvergadering in behandeling te mogen nemen was de ledenvergadering van 5 juni 2023 voorafgegaan door een ledenvergadering op 16 mei 2023. Zoals van te voren verwacht, werd de statutenwijziging op laatstgenoemde vergadering niet in behandeling genomen vanwege het ontbreken van de verplichte aanwezigheid van minimaal twee derde van de leden. Omdat de vergadering van 5 juni 2023 binnen 4 weken na die van 16 mei viel, verviel de minimale aanwezigheidseis en kon de statutenwijziging op 5 juni normaal doorgaan. Na een toelichting op de wijzigingen door de voorzitter, kreeg het bestuur van de vergadering het mandaat om de voorgestelde wijziging in de statuten vast te laten leggen bij de notaris. De akte van statutenwijziging is vervolgens op 14 november 2023 gepasseerd bij de notaris in aanwezigheid van de voorzitter en de secretaris van het toezichthoudend bestuur.

Op 20 februari 2023 is het toezichthoudend bestuur bij elkaar gekomen voor een zelfreflectie met betrekking tot zijn eigen functioneren. Tijdens deze bijeenkomst zijn punten behandeld op het gebied van waardengericht toezicht en toezichthoudend kader (Code Goed Bestuur); identiteit; zelfevaluatie met betrekking tot uitvoering van de bestaande functies binnen het toezichthoudend bestuur en vastlegging hiervan in het Handboek Bestuur en Intern Toezicht. De opvolging van de resterende acties uit het in 2021 opgestelde plan van aanpak zijn geëvalueerd en voorzien van nog enkele uitwerkingsactiviteiten.

Op dezelfde avond van deze 20<sup>e</sup> februari had het toezichthoudend bestuur de gecombineerde avond met de medezeggenschapsraad (MR) georganiseerd. In een open sfeer hebben MR en

bestuur elkaar over en weer geïnformeerd over hun activiteiten. Conclusie was dat er ongemerkt bij beide organen toch veel werk is verricht.

School met de Bijbel Ruitenbeek had diverse scholen in de regio uitgenodigd om op 28 september 2023 een avond bij te wonen over Bestuur en Toezicht. Het grootste deel van het toezichthoudend bestuur en de directeur-bestuurder hebben deze avond bijgewoond. Tijdens deze avond werd o.a. duidelijke voorlichting gegeven over de verschillende bestuursmodellen in onderwijsland. Een leerzame avond met goede inzichten, die ertoe hebben geleid dat we als bestuur van School met de Bijbel te Wekerom ons vanaf 2023 niet meer Raad van Toezicht te noemen, maar Toezichthoudend Bestuur (TB).

Binnen de school zijn ook in 2023 een aantal (onderwijs)vacatures ontstaan, waarvoor sollicitatieprocedures werden gestart. Vanuit het identiteitsbeleid heeft het dagelijks bestuur van het toezichthoudend bestuur telkens actief deelgenomen aan het daarvoor bestemd onderdeel van de sollicitatieprocedure en gesproken met de uitgenodigde sollicitanten.

Het toezichthoudend bestuur heeft in het achterliggende jaar onder andere de volgende toezichthoudende taken uitgevoerd:

- Analyse en monitoring van de onderwijsresultaten (n.a.v. de LVS-toetsen). Tijdens de vergaderingen worden o.a. een schoolanalyse, groepsanalyse en de resultaten van de Centrale Eindtoets besproken. Op de onderdelen waar de opbrengsten sterk afwijken van de norm of (bijna) onder de norm uitkwamen is om zowel toelichting als maatregelen ter verbetering gevraagd;
- Toezicht op de voortgang van het jaarplan en het strategisch meerjarenbeleidsplan aan de hand van de managementrapportages;
- Toezicht op de ontwikkeling van het ondersteuningsprofiel en het goedkeuren ervan;
- Toezicht op de uitvoering van het aanname- en toelatingsbeleid;
- Goedkeuring van het bestuursjaarverslag en de jaarrekening 2022;
- Aanwijzen van de accountant voor de controle van de jaarrekening 2023. Op basis van (contractuele) afspraken tussen de VGS en Van Ree Accountants èn de als positief ervaren professionaliteit van laatstgenoemde is hiervoor opnieuw Van Ree Accountants aangewezen;
- Toezicht op rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de school. Voorstellen van de directeur aan het toezichthoudend bestuur zijn door laatstgenoemde afgewogen en al dan niet met (kleine) wijzigingen geaccordeerd;
- Beoordeling (en goedkeuring) van de financiële kwartaalrapportages;
- Beoordeling (en goedkeuring) van de begroting voor 2023;
- Inventariseren van de lange termijn wensen van de directeur-bestuurder, inclusief bespreken van zijn visie en de mogelijkheden voor het inwerken van een vervanger.

Daarnaast heeft het toezichthoudend bestuur de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Benoeming van de nieuwe directeur-bestuurder dhr. J. van Roekel per 1 januari 2024 in verband met het vertrek van dhr. G. Brussaard, die tot eind 2023 de functie naar volle tevredenheid van het toezichthoudend bestuur heeft vervuld.

- In de zoektocht naar een nieuwe directeur is een benoemingscommissie opgesteld, die onder leiding van een vertegenwoordiger van Het Onderwijsbureau de selectie en het advies tot benoeming heeft uitgebracht. Naast afgevaardigden uit het team, management en medezeggenschapsraad, hadden ook 2 leden van het toezichthoudend bestuur zitting in de benoemingscommissie.
- Zitting van een of meerdere TB-leden in een commissie voor de viering van het 100-jarig jubileum van de school in 2023.
- Zitting van een of meerdere TB-leden in een commissie voor de herinrichting van het schoolplein.
- Deelname door een commissie (bestaande uit een aantal TB-leden) aan regionaal overleg met scholen uit omliggende plaatsen.
- Bijwonen (al dan niet in gezamenlijkheid met de medezeggenschapsraad) van jubilea, bruiloften en afscheidsbijeenkomsten van leerkrachten met als doel waardering en betrokkenheid richting het personeel te uiten.

### **Toelichting op de gegeven adviezen**

De directie heeft het toezichthoudend bestuur een aantal keren geconsulteerd en gevraagd om advies. Op hoofdlijnen is er, gevraagd en ongevraagd, advies uitgebracht op o.a. de volgende items:

- **Formatie 2022-2023.** Net als in het voorgaande schooljaar heeft het toezichthoudend bestuur ook voor deze periode geadviseerd, om anticiperend op de toekomst, een wat ruimere formatie aan te houden zodat het benodigde onderwijs goed gefaciliteerd kan worden. Het toezicht heeft ertoe geleid dat bij de nieuwe begroting voor 2023 gecontinueerd wordt op kwaliteit en bij keuzes voor nieuw personeel in eerste instantie gekozen wordt voor fulltimers.
- **Identiteit.** Van inhuurkrachten op al dan niet specifieke onderwijsdoeleinden/vakken kan niet automatisch verwacht worden dat zij de identiteit van onze school kennen of begrijpen. De directeur-bestuurder blijkt bij navragen door het toezichthoudend bestuur daarom altijd de achtergrond aan het begin en tussentijds indien nodig, uit te leggen. Het toezichthoudend bestuur heeft nogmaals verzocht om deze werkwijze vast te houden.
- **De kinderopvang komt matig van de grond door weinig actie vanuit de opvangorganisatie zef (hoewel deze het juist graag wilde doen).** Aan de directeur-bestuurder is tegen de zomer van 2023 verzocht om na te gaan of er met de organisatie van kinderopvang een "resultaat is te forceren". Tijdens een bestuursvergadering in september gaf de directeur aan dat de vragenlijst voor buitenschoolse opvang bij betreffende organisatie ligt

### **Tenslotte**

Na diverse bijzondere jaren (door corona) was het jaar 2023 opnieuw een bijzonder jaar. Dit keer in positieve zin. Ondanks dat directeuren niet gemakkelijk te verkrijgen zijn, kon de school toch het gesprek aan gaan met een paar kandidaten. Dit was nodig omdat dhr. G. Brussaard had aangegeven toe te zijn aan een vervolgstap in zijn carrière, deze buiten onze school te willen zetten en daarom zijn functie als directeur-bestuurder beschikbaar stelde. Als toezichthoudend bestuur respecteerde we zijn besluit, maar vonden en vinden het erg jammer gezien zijn staat van dienst. Gelukkig konden we na een grondige selectieprocedure een nieuwe directeur benoemen in de persoon van dhr. J. van Roekel, die per 1 januari 2024 van start is gegaan.

Een ander positief c.q. bijzonder mooi feit was het 100-jarig jubileum van onze school. Hiervoor was op vrijdag 24 november 2023 een mooie herdenkingsdienst georganiseerd, waarbij de kinderen een prachtige bijdrage leverden. De opening van het nieuw ingerichte schoolplein was eveneens een mooi onderdeel van de jubileumviering!

Er zijn na de zomervakantie verschillende nieuwe leerkrachten gestart. Voor hen, maar ook voor hun begeleiders en/of andere collega's vroeg dat extra inspanning en aandacht. Die werd door allen gegeven, die saamhorigheid en de bezieling voor kind en onderwijs was haast voelbaar in de school! Daarnaast waren er zieken, kort- of langdurig en aan het einde van het jaar 2023 de berichtgeving rondom een ernstig zieke leerkracht. Dat zet ons allemaal weer stil bij het enige nodige in het leven, hoe mooi onze taak ook kan zijn. Dat laat ook zien dat het de Heere God is die ons de kracht, wijsheid en gezondheid schenkt. We willen daarom in de allereerste plaats de Heere God dankzeggen voor wat Hij mogelijk maakte voor onze kinderen en school, Hem komt alle eer toe!

Als toezichhoudend bestuur willen we in de tweede plaats graag onze dank en waardering uitspreken aan het onderwijzend personeel, de directie, management en ondersteunend personeel.

Namens het toezichhoudend bestuur,  
N.D. van Wijk  
*Secretaris*

## Jaarverslag directeur-bestuurder

### 1. Schoolbestuur

#### 1.1 Organisatie

##### Vereniging en juridische structuur

De School met de Bijbel gaat uit van de Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Wekerom. De schoolvereniging is opgericht in 1923. In dat jaar werd de eerste school in Wekerom gebouwd. Van begin jaren 70 van de vorige eeuw tot 2004 had de vereniging twee scholen: de Johannes Bogerman en de Johannes Calvijnschool. In 2004 fuseerden de beide scholen tot de School met de Bijbel. In 2023 herdachten we het 100-jarig bestaan van de school.

##### Contactgegevens bestuur

Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel Wekerom

Bestuursnummer: 40887

p/a Dorpsplein 8, 6733 AV Wekerom

0318 - 461550

[info@smdbwekerom.nl](mailto:info@smdbwekerom.nl)

[www.smdbwekerom.nl](http://www.smdbwekerom.nl)

##### School

De School met de Bijbel is een christelijke basisschool met een reformatorisch profiel voor primair onderwijs en gevestigd te Wekerom. Vanaf 2006 daalde het leerlingenaantal van onze school met relatief grote sprongen: telkens verliet een grote groep kinderen de school naar het voortgezet onderwijs, terwijl de groepen die binnen kwamen klein zijn. Omdat er een kleine 20 jaar nauwelijks nieuwbouw in Wekerom heeft plaatsgevonden, trokken vele jonge gezinnen naar elders. Sinds 2013 is er een forse impuls gegeven aan nieuwbouw. In 2019 is het leerlingenaantal voor het eerst sinds jaren weer gegroeid. Een aantal Wekeromse leerlingen bezoekt onze school niet: een kleine groep gezinnen kiest voor openbaar onderwijs in een naburig dorp, een ander deel kiest voor een reformatorische school met een gesloten toelatingsbeleid.

*Leerlingenaantallen<sup>1</sup>*

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
250	238	225	210	202	201	182	199	219	222	237	254

##### Contactgegevens school

School met de Bijbel

Brinnummer: 06JV

Dorpsplein 8, 6733 AV Wekerom

---

<sup>1</sup> Tot en met 2022 werd het leerlingenaantal op 1 oktober gemeten. Sinds 2023 is de teldatum 1 februari.



0318 – 461550

[info@smdbwekerom.nl](mailto:info@smdbwekerom.nl)

[www.smdbwekerom.nl](http://www.smdbwekerom.nl)

## Contactpersoon school

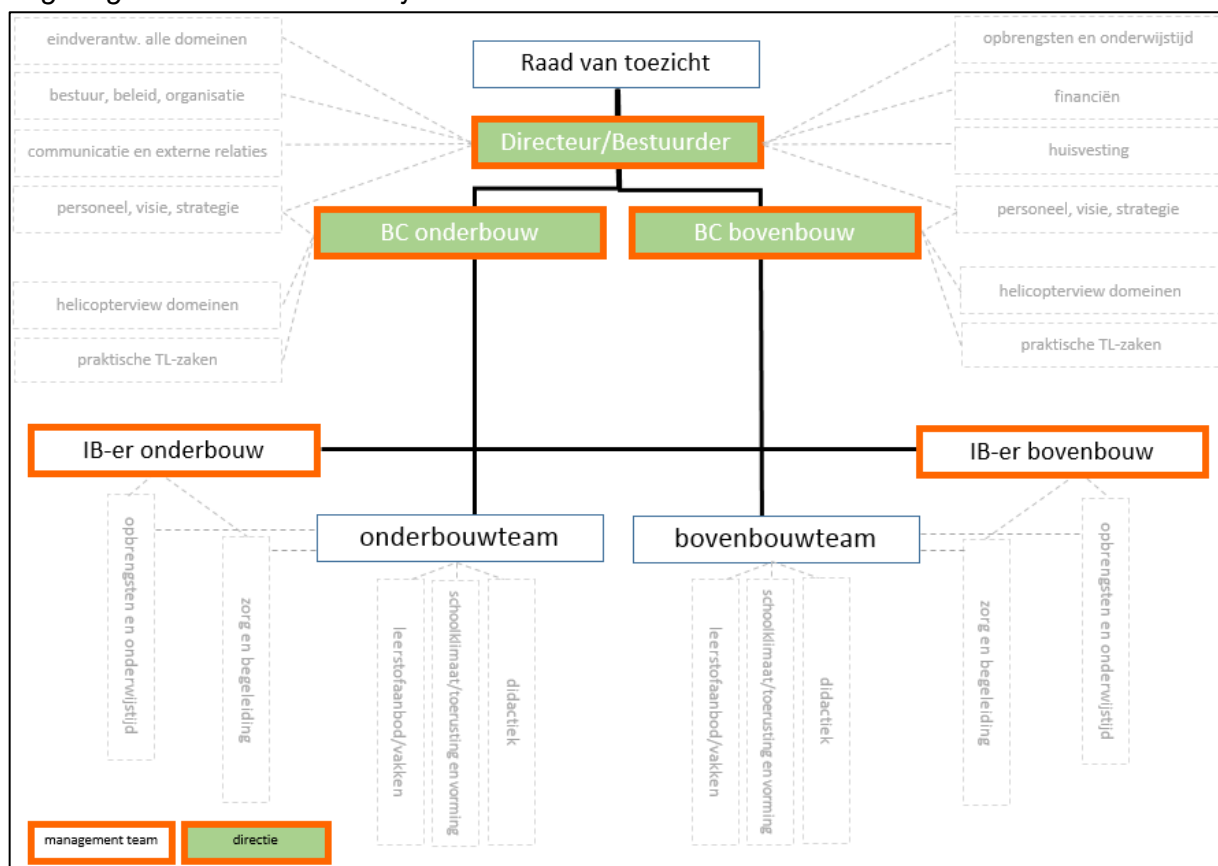
J. van Roekel

Directeur en gemandateerd bestuurder

0318 – 461550

## Organisatiestructuur

### Organogram School met de Bijbel Wekerom



## Medezeggenschapsraad

Op onze school is een medezeggenschapsraad actief. In deze raad hebben op dit moment twee ouders en twee personeelsleden zitting. De MR communiceert via de nieuwsbrieven welke onderwerpen worden besproken.

## 1.2 Profiel

### Missie en visie, opdracht en ambitie

Onze opdracht bestaat uit het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs in een veilig klimaat op verschillende niveaus, waarbij aandacht is voor verschillen in talenten van leerlingen. Onze

opdracht heeft een diepere dimensie, omdat we ons willen laten leiden door het Woord van God. We geven onderwijs vanuit een christelijke en reformatorische mens- en wereldbeschouwing. De boodschap uit Gods Woord van zonde en genade wordt op een evenwichtige wijze uitgedragen. Het betekent voor ons dat we de kinderen zien als schepselen van God en dat zij (met ons) gevallen zijn in zonden. Naast deze boodschap mogen en moeten we de kinderen wijzen op de Heere Jezus Die als Zaligmaker is geboren. Alleen in en door Hem is er de mogelijkheid van wedergeboorte en bekering. In ons onderwijs – in leer en leven – zullen we als leerkrachten de Bijbelse normen en waarden overdragen. We hebben de opdracht onze leerlingen toe te rusten en te vormen om in de toekomst hun verantwoordelijkheid te nemen als christen en burger in het dienen van God.

De visie van onze school laat zich goed samenvatten in drie kernwaarden: verbinding, verantwoordelijkheid en vorming. In het cursusjaar 2017-2018 hebben we als team gezocht naar een typering van ons onderwijs en onze school en hebben we bovenstaande kernwoorden geformuleerd.

### **Verbinding**

Verbinding gaat in de eerste plaats en boven alles om de verbinding met God, door het verlossingswerk van de Heere Jezus Christus. Het gaat om onze houding ten opzichte van God, onze Schepper, gebaseerd op het grote gebod uit Mattheus 22 vers 37: *'Gij zult liefhebben de Heere, uw God, met geheel uw hart, en met geheel uw ziel, en met geheel uw verstand. Dit is het eerste en het grote gebod.'*

De Bijbel spreekt vaak over het leven als een reis, een pad, een weg of een spoor. Op grond van het Woord van God geloven we dat het leven op deze aarde tijdelijk is en dat we op weg zijn naar onze eeuwige bestemming. We gaan uit van de levenshouding van een pelgrim of vreemdeling. De pelgrim weet dat hem een beter lot bereid is. Hij heeft een huis dat niet met handen gemaakt is, in de hemel. Het kan niet anders dan dat dit invloed heeft op alles wat hij tijdens zijn reis op aarde doet. De Bijbel dient als richtsnoer voor ons leven.

In de tweede plaats gaat het om de verbinding met elkaar. We willen ons daarbij laten leiden door het vervolg van Mattheus 22: *'En het tweede aan dit gelijk, is: Gij zult uw naaste liefhebben als uzelf.'* Een pelgrim is gericht op de ander en toont liefde en trouw. Samen spelen en samen werken berusten op principes van respect, wederzijdse hulp, eerlijkheid, openheid, vertrouwen en veiligheid.

### **Vorming en verantwoordelijkheid**

Vorming is daarom een wezenlijk onderdeel van het schoolleven. We willen onze leerlingen toerusten en vormen om in de toekomst hun verantwoordelijkheid te nemen als christen en burger in het dienen van God. Vorming en verantwoordelijkheid kunnen niet los van elkaar worden gezien. In ons onderwijs besteden we daarom aandacht aan persoonlijke en maatschappelijke vorming van de leerlingen. De klas en de school vormen een leefgemeenschap waar kinderen zich gezien en gehoord voelen, waarin ze leren om samen te leven, open staan voor elkaar, verschillen overbruggen en verantwoordelijk leren zijn voor elkaar, voor de gemeenschap en omgeving.

Verantwoordelijkheid heeft ook betrekking op de manier waarop je omgaat met je (school)werk, je taakgerichtheid en de zorg voor de schepping van God.

Vorming gaat ook over het ontdekken en ontwikkelen van je eigen cognitieve en creatieve talenten en interesses. We vinden het daarom belangrijk om in ons onderwijs aandacht te besteden aan de vorming van hoofd, hart en handen.

## 1.3 Identiteit

### Grondslag en toelatingsbeleid

Zoals verwoord in de statuten van de vereniging is het onderwijs aan de school gegrond op Gods Woord en de daarop gebaseerde Drie Formulieren van Enigheid. Dit komt onder andere tot uiting door de samenstelling van het toezichthoudend bestuur en het benoemingsbeleid. Onze school hecht veel waarde aan het overdragen van Bijbelkennis, elementen uit de gereformeerde geloofsleer en uit de christelijke traditie. Daarnaast wordt veel aandacht besteed aan het overdragen van christelijke normen en waarden en christelijk burgerschap.

De school kenmerkt zich door een open toelatingsbeleid, met een duidelijk reformatorisch profiel. Het bestuur streeft ernaar dat alle kinderen van het dorp en de nabije regio de school bezoeken. Dat heeft tot gevolg dat onze school bezocht wordt door een brede bevolkingsgroep. We vragen alle ouders om de grondslag van de school te respecteren of te onderschrijven.

### Kerkelijke achtergrond

De school wordt bezocht door leerlingen uit uiteenlopende kerkverbanden en ook door leerlingen zonder kerkelijke achtergrond. Van alle ouders wordt gevraagd het identiteitsformulier te ondertekenen. In onderstaand overzicht is de kerkelijke achtergrond van de leerlingen die de School met de Bijbel bezoeken weergegeven.

#### *Kerkelijke achtergrond leerlingen*

	2020		2021		2022		2023	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Oud Ger. Gem. in Ned.	6	3	8	4	6	2	7	3
Oud Ger. Gem.	5	2	6	3	7	3	6	2
Ger. Gem. in Ned. (incl. BV)	2	1	1	1	1	1	0	0
Ger. Gem.	63	30	76	33	89	36	94	35
PKN (hervormd)	80	38	80	35	83	34	85	32
PKN (gereformeerd)	0	0	0	0	0	0	1	0
HHK	17	8	16	7	16	6	21	8
Zevendedagsadventisten	0	0	0	0	2	1	2	1
Geen godsdienst	32	15	36	16	40	17	43	16
Geen kerkgenootschap	4	2	4	2	3	1	6	2

Totaal	209	100	227	100	247	100	265	100
--------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Het bestuur van de vereniging stelt als voorwaarde voor benoeming van personeelsleden, dat zij van harte instemmen met de grondslag en doelstelling van de school en deze dus onderschrijven. De te benoemen leerkracht dient meelevend lid te zijn van een van de reformatorische kerken.

Het bestuur en de schoolleiding vraagt van allen die bij de school betrokken zijn mee te werken aan de realisering van de grondslag in de dagelijkse praktijk van de school als onderwijsinstituut, opvoedingsinstituut en gemeenschap van mensen.

Vanuit onze levensovertuiging willen we de leerlingen en elkaar leren om te zien naar elkaar met normen en waarden die gebaseerd zijn op het grote gebod: 'Heb je naaste lief als jezelf'.

### **Geografische achtergrond**

De school is de enige school in het dorp en wordt bezocht door 254 leerlingen (1 februari 2023) uit met name gemeente Ede. Behalve leerlingen uit Wekerom bezoeken ook leerlingen uit de aangrenzende postcodegebieden van Otterlo en Harskamp onze school. Meestal wordt de keuze gemaakt op basis van de afstand. Omdat er in Otterlo geen christelijke school is, bezoekt een klein percentage leerlingen uit Otterlo onze school.

## **1.4 Dialoog**

### **Verantwoording en dialoog**

Intern verantwoordt de directeur- gemandateerd bestuurder aan de Raad van toezicht. In het bestuursmodel is vastgelegd hoe de mandatering is vormgegeven. Sinds 2013 maken we gebruik van de diensten van VGS voor onze administratieve ondersteuning. Via het controllerabonnement ontvangen we een vastgesteld aantal keer per jaar een overzicht van de realisatie van de begroting.

Naast verticale verantwoording is er ook sprake van horizontale verantwoording. Zo wordt het bestuursverslag en de getekende jaarrekening gepubliceerd op de website van de school en gepresenteerd aan de leden van de vereniging. Daarnaast is er veelvuldig contact met stakeholders rondom onze school.

Interne communicatie en verantwoording vindt onder andere plaats op de volgende wijze:

- tweewekelijkse nieuwsbrief;
- wekelijkse interne nieuwsbrief;
- website;
- schoolgids die aan het begin van het jaar verschijnt;
- jaarlijkse ledenvergadering;
- 10-minutengesprekken die drie keer per jaar plaatsvinden;
- oudermorgens;
- thema-avonden;

- huisbezoeken.

Extern is er onder andere communicatie en verantwoording met:

- de gemeente (o.a. via het BO3-overleg, extra overleggen schoolbesturen en wethouder onderwijsontwikkelingen in de regio);
- collega-directeuren van scholen uit de regio;
- besturenorganisatie VGS;
- schoolbegeleidingsdienst Driestar-Educatief;
- samenwerkingsverband Berséba;
- Spelenderwijs m.b.t. de voorschool;
- Buitenschoolse opvang Bijdehandjes;
- Lokale partijen (bijv. Belangenvereniging Wekerom, kerken).

### **Samenwerkingsverband**

Onze school maakt deel uit van het landelijke samenwerkingsverband van reformatorische scholen voor primair onderwijs, speciaal onderwijs en speciaal basisonderwijs Berséba. Er zijn geen bijzondere ontwikkelingen m.b.t. het samenwerkingsverband te melden.

### **Oudertevredenheid**

Jaarlijks wordt er in januari een enquête afgenomen die de tevredenheid onder ouders peilt. We zien dat de cijfers die de ouders ons geven aardig stabiel zijn. De resultaten van de oudertevredenheidsenquête delen we via de nieuwsbrief. Sinds 2017 maken we gebruik van een uitgebreide vragenlijst waarin we de mening van ouders op verschillende terreinen vragen. Deze lijst nemen we tweejaarlijks af. De korte vragenlijst wordt in het andere jaar aan de ouders voorgelegd.

### **Klachtenbehandeling**

Voor het afhandelen van klachten verwijzen we naar de klachtenregeling die opgenomen is in de schoolgids (pagina 39). In het jaar 2023 zijn er geen officiële klachten bij de school, de vertrouwenspersoon, de klachtencommissie of de onderwijsinspectie ingediend.

## 2. Verantwoording beleid

### Vooraf

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

### 2.1 Onderwijs en kwaliteit

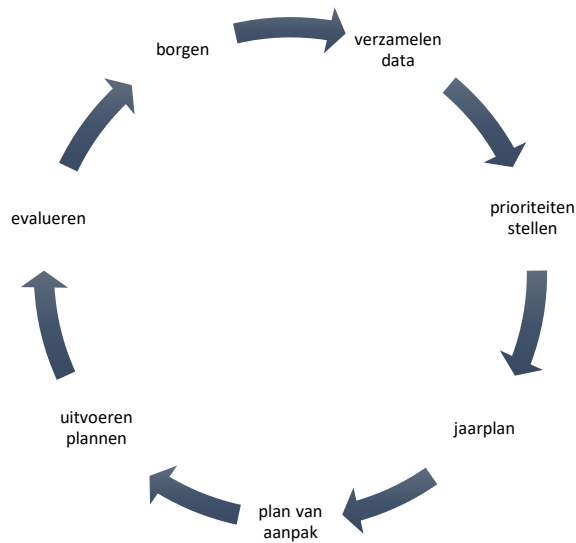
#### Onderwijskwaliteit

Onze opdracht bestaat uit het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs in een veilig klimaat op verschillende niveaus, waarbij aandacht is voor verschillen in talenten van leerlingen. We willen onderwijs bieden dat aansluit bij onze populatie leerlingen.

De resultaten van ons onderwijs worden nauwkeurig gemonitord. Naast de resultaten op de methodegebonden toetsen volgen we de leerlingen met behulp van een leerlingvolgsysteem en daarbij behorende toetsen. De resultaten op deze toetsen worden verwerkt in opbrengstenrapportages die twee keer per jaar verschijnen. In deze rapportages hebben we naast aandacht voor de cognitieve ontwikkeling ook aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, het welbevinden en de veiligheid van de leerlingen.

Deze rapportages worden besproken met de leerkrachten (o.a. tijdens overleggen met de intern begeleider), op directieniveau, de medezeggenschapsraad en het toezichthoudend bestuur. Voor deze toetsen zijn schoolgebonden streefdoelen gesteld. Daarnaast zetten we het resultaat af tegen het landelijk gemiddelde. Door middel van trendanalyses houden we de ontwikkeling van de resultaten op de langere termijn scherp. We presenteren de onderwijsresultaten tijdens de algemene ledenvergadering en geven grafieken weer in de schoolgids.

Het kwaliteitsbeleid is vastgelegd in ons kwaliteitshandboek en bijbehorende beleidsdocumenten. Jaarlijks werken we handboek bij. We werken volgens een vaste cyclus:



Kwaliteitszorg is een manier van werken die ervoor zorgt dat kwaliteit, van zowel proces als product, kan toenemen. De term kwaliteitszorg is te statisch en doet vermoeden dat het gaat om het beheersen van wat bestaat met tamelijk stabiele normen. Kwaliteit is echter in beweging en vraagt steeds om doordenking. We vinden het daarom belangrijk om cyclisch data te verzamelen over ons onderwijs.

#### *Aandachtspunten*

De afgelopen jaren hebben we geïnvesteerd in het vastleggen en toegankelijk maken van gemaakt beleid. We zien kansen in het beschrijven van de gewenste kwaliteit op klassenniveau. Het werken met kwaliteitskaarten is daar een onderdeel van. Onze kijkwijzer geeft een globaal beeld van de kwaliteit die we afgesproken hebben. We willen dat specifieker maken door het maken van kwaliteitskaarten.

Kwaliteitszorg is niet statisch, maar is een cyclisch proces. Het systeem voor kwaliteitszorg zelf wordt ook doorontwikkeld. Hiervoor volgen we de scholingen die worden verzorgd door Cees Bos die aansluiten bij ParnasSys | WMK, Ultimview en MijnSchoolplan. Nieuwe inzichten die worden verkregen worden verwerkt in de praktijk. Daarbij zijn ook de (nieuwe) inspectiekaders van de onderwijsinspectie of aanvullingen vanuit de Code Goed Bestuur (denk aan bestuurlijke visitatie) leidend.

### **Schoolplan, jaarplan**

Het jaar 2023 viel in twee schoolplanperiodes (2019-2023 en 2023-2027). Iedere vier jaar brengen we een nieuw schoolplan uit. Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid m.b.t. de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd en omvat in elk geval het onderwijskundige beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs (WPO, artikel 12). In het schoolplan nemen we ook de ontwikkelpunten voor de schoolplanperiode op.

Ieder schooljaar maken we de vertaalslag van het schoolplan naar een jaarplan. In een jaarplan beschrijven we welke onderwerpen we in dat cursusjaar expliciete aandacht geven. De belangrijkste aandachtspunten uit het jaarplan 2022-2023 waren:

- Experiment digitaal verwerken rekenen (groep 8);
- Invoering nieuwe versie methode studievoordigheden (Blits);
- Besluitvorming invoering nieuwe versie methode voor relationele en seksuele vorming (Wonderlijk Gemaakt);
- Vaststellen beleidsdocument Burgerschap;
- Voorbereiden 100-jarig jubileum school;
- Onderzoek naar nieuwe toetsystematiek voor de tussentoetsen;
- Afronding voorbereidingen nieuwe schoolplan.

### *Rekenen*

We werken op onze school met de methode Wereld in Getallen (versie 5). In de groepen 3 tot en met groep 8 gebruiken we daarvoor de werkboeken die bij de methode horen. In groep 8 hebben we een schooljaar gebruikt gemaakt van de verwerkingssoftware die bij de methode hoort. We hebben bewust gekozen voor een experiment. Enerzijds wilden we nagaan of de infrastructuur voldoende op orde was om gebruik te maken van de digitale verwerking, anderzijds wilden we onderzoeken of digitaal verwerken een meerwaarde biedt boven het werken op papier. We schaften Chromebooks en bijbehorende softwarepakketten aan. Bij de evaluatie stelden we de volgende zaken vast:

- De leerlingen vinden het over het algemeen fijn werken;
- De leerlingen slaan de schriftelijke berekeningen van de sommen vaker over en maken (daardoor) vaker hoofdtekenfouten. Voor de leerkracht is niet na te gaan welke oplossingsstrategie is gebruikt en waar de fout zit;
- Het werken met een uittekenschrift geeft niet het gewenste resultaat. Leerlingen vinden dat lastig werken;
- Het lijkt erop dat er vaker een antwoord wordt gegokt;
- Het effectief werken met het dashboard met resultaten vraagt veel digitale en analysevaardigheden van leerkrachten, anders dan bij het werken op papier;
- De infrastructuur is op orde. Het wifi-netwerk werkt goed, de Chromebooks werken naar tevredenheid;
- Leerkrachten hoeven geen leerlingwerk na te kijken. Dat scheelt tijd. Tegelijk ervaren we dat we daardoor minder zicht hebben op de vorderingen van het kind.

Na de evaluatie is besloten om de pilot af te ronden. De nadelen wegen zwaarder dan de voordelen. Met ingang van cursusjaar 2023-2024 verwerken we in alle groepen de leerstof op papier.

### *Studievoordigheden*

Op onze school gebruiken we de methode Blits voor het aanleren van studievoordigheden. Van deze methode is een nieuwe versie op de markt gekomen. Kinderen leren informatie uit allerlei bronnen selecteren, beoordelen, verwerken en toepassen. Een vaardigheid die in onze maatschappij onmisbaar is. Daarnaast besteedt de methode ook aandacht aan internetvaardigheden, digitale geletterdheid en mediawijsheid. Na onderzoek hebben we besloten



om deze methode in te voeren. We zullen in het schooljaar 2023-2024 schooljaar voor het eerst gebruik maken van de methode.

#### *Relationele en seksuele vorming*

We maken al heel wat jaren gebruik van de methode Wonderlijk Gemaakt voor relationele en seksuele vorming van leerlingen. In 2021 verscheen een vernieuwde versie. In de lessen worden lichamelijke veranderingen, normen en waarden, weerbaarheid en seksualiteit in onze maatschappij behandeld. De Bijbel is daarbij het uitgangspunt. We hebben het vorige schooljaar een thema-avond voor ouders en onderwijspersoneel georganiseerd. Na een lezing zijn we in gespreksgroepen uit elkaar gegaan om met elkaar van gedachten te wisselen over dit thema. In het huidige cursusjaar organiseerden we een scholingsmoment voor het team. We hebben vorig schooljaar voor het eerst met de nieuwe methode gewerkt.

#### *Burgerschap*

Sinds 1 augustus 2021 gelden er nieuwe wettelijke eisen voor bevordering van burgerschap in het basisonderwijs. De wettelijke opdracht om 'actief burgerschap en sociale cohesie' te bevorderen, verduidelijkt de burgerschapsopdracht uit 2006. Op onze school werken we met de methode De Vreedzame school. Onder andere aan de hand van deze methode besteden we structureel en planmatig aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen en burgerschapsvorming. Daarnaast zijn er dagelijks leermomenten binnen en buiten de klas waarover met de leerlingen wordt gesproken en van wordt geleerd. We hebben in 2022 en 2023 onze visie op burgerschap vastgelegd in een beleidsdocument. Naast de visie hebben we ook de leerlijn in kaart gebracht, zodat er een dekkend aanbod is.

#### *Schoolplan 2023-2027*

In 2023 liep ons huidige schoolplan 'Onderwijs op reis af. We hebben een jaar de tijd genomen om ons nieuwe schoolplan te schrijven. We hebben geprobeerd aan te sluiten bij de evaluatie van ons vorige schoolplan, om zo een doorgaande lijn te creëren: waar komen we vandaan, waar staan we nu en waar willen we naar toe? Tijdens studiedagen en teambijeenkomsten hebben we hierover gebrainstormd. We hebben ook de input die we van ouders kregen (via de oudertevredenheidsspeiling, de medezeggenschapsraad en de raad van toezicht) meegenomen. Ook de opbrengstenrapportages, leerling- en personeelstevredenheidsspeiling gaven input. Het nieuwe schoolplan kreeg de titel 'Samen verder, samen sterk' mee. De komende jaren werken we de ontwikkelpunten uit.

### **Onderwijsresultaten**

In januari en juni worden de leerlingvolgsysteemtoetsen afgenomen. Deze geven, samen met de methodetoetsen en observaties van de leerkracht, een beeld van de ontwikkeling van leerlingen. In de tabel op de volgende pagina geven we de gemiddelde groepsresultaten weer van de afname van juni 2023 (cursusjaar 2022-2023). Deze resultaten geven een beeld van de ontwikkeling die de leerlingen op cognitief gebied maakten in de eerste maanden van 2023. In de tabel is de gemiddelde groepsvaardigheidsscore weergegeven. De kleuren corresponderen met de verschillende niveaus.

### Opbrengsten van 06JV - School met de Bijbel

		2022 / 2023							
		E							
		3.0/LIB CITO TBL	Alg CITO ENGL	Alg CITO ENG W	3.0 CITO WST	3.0/LIB CITO RW	3.0/LIB CITO SP/TV	3.0 SPWW	2018 CITO DMT
3	▼	110			455	135	204		30
3		110			456	134	199		29
3/4		109			452	136	215		33
4	▼	144			476	184	265		54
4		146			480	183	260		55
3/4		139			469	186	273		51
5		160			498	208	327		75
6		189			517	231	341		85
7		214	221	225		263	360	140	101

● I  
 ● II  
 ● III  
 ● IV  
 ● V

In onderstaande tabel zijn de resultaten op de centrale eindtoets weergegeven. We zien dat onze school een aantal jaren hoge scores behaalde. De score past echter bij het beeld wat de betreffende groep 8 door de jaren heen heeft laten zien. De scores in 2017, 2018 en 2022 liggen ruim boven de ondergrens van de inspectie. Vanwege COVID-19 is er in 2020 geen eindtoets afgenomen.

Tabel resultaten centrale eindtoets

	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Schoolweging (gem. 3 schooljaren)	33,7	33,6	33,6
Schoolwegingscategorie	33-34	33-34	33-34
Doorstroomtoets	Centrale eindtoets PO (t/m 2019)	Centrale eindtoets (CET)	Centrale eindtoets (CET)
Aantal leerlingen	22 / 22	21 / 21	20 / 20
Aantal leerlingen ontheffing	0	0	0
Score	534,5	537,4	538,6
<b>Percentage ten minste 1F</b>			
1F Lezen	90,9%	100%	95%
1F Taalverzorging	90,9%	100%	100%
1F Rekenen	90,9%	95,2%	95%
<b>Percentage 1S/2F</b>			
2F Lezen	50%	76,2%	85%
2F Taalverzorging	54,5%	71,4%	70%
1S Rekenen	59,1%	57,1%	50%
<b>Percentage behaalde referentieniveaus</b>			
1F - gem. van 3 jaar	93,5%	94,2%	95,2%
1S/2F - gem. van 3 jaar	54,6%	57,7%	63,5%

Gegevens afkomstig van ParnasSys Ultimview

● boven de ondergrens ● onder de ondergrens

## Onderwijsontwikkeling

Nieuwe plannen voor de doorontwikkeling van de (kwaliteit) van ons onderwijs worden opgenomen in het schoolplan (lange termijn) en vertaald naar jaarplannen (korte termijn). Nieuwe inzichten, die aansluitend bij onze onderwijsvisie, proberen we te implementeren in ons schoolbeleid, maar belangrijker nog: in onze schoolpraktijk. We willen daarbij evidence-informed werken. De focus van ons onderwijs ligt bij de basisvaardigheden die ook door de wetgever als belangrijke pijlers onder het onderwijs worden genoemd. Het is niet onze ambitie om met iedere onderwijstrend mee te doen. Onderzoek (door anderen of onszelf) moet leiden tot een verantwoorde keuze. Om die reden werken we in domeingroepen waarbinnen we nieuwe plannen eerst onderzoeken. Soms resulteert dat in een pilot. Op basis van het voorgaande onderzoek, de ervaringen in de pilot en ervaringen van andere scholen kan dat leiden tot een beleidsaanpassing.

## **Passend onderwijs**

Voor de bekostiging van de leerlingenzorg (en dus Passend Onderwijs) ontvangen we gelden in de lumpsum en vanuit het samenwerkingsverband. We geven jaarlijks meer geld uit aan leerlingenzorg dan dat er binnenkomt. Enerzijds heeft dat te maken met de zorgstructuur die we op onze school hebben, anderzijds met de toename van het aantal leerlingen per groep. Door de groei van de groepen zetten we extra personeel in om de leerlingen optimaal te kunnen begeleiden.

Op onze school werken twee intern begeleiders. Samen zijn zij verantwoordelijk voor de aansturing en de uitvoering van de leerlingenzorg. Samen met de directie dragen zij verantwoordelijkheid voor het beleid t.a.v. de zorg.

Daarnaast werken er 6 onderwijsassistenten op onze school. Onder verantwoordelijkheid van de intern begeleiders en de leerkrachten begeleiden zij de leerlingen individueel en/of kleine groepjes. Daarnaast werken ze samen met de leerkrachten in de groepen. Ons uitgangspunt is om leerlingen die zich op onze school aanmelden onderwijs te bieden op onze school, omdat we invulling willen geven aan thuisnabij onderwijs. Dat betekent dan ook dat leerlingen soms intensief individueel begeleid worden. Bij de beoordeling of een leerling op onze school kan blijven spelen verschillende overwegingen een rol. U kunt hierbij denken aan welbevinden van de betreffende leerling, de mogelijkheid tot leren, het welbevinden en de veiligheid van de groep en het belang van de leerkracht.

In ons ondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke vormen van zorg we kunnen bieden. Tegelijk vinden we dat we terughoudend moeten zijn in het beschrijven van vastgestelde arrangementen van specifieke zorg. Ons uitgangspunt is dat we zoveel mogelijk thuisnabij onderwijs bieden. Het welbevinden van het kind en de omgeving, alsook de praktische mogelijkheden zijn daarbij van groot belang. Het gaat dan ook steeds om maatwerk, dat zich niet vast laat leggen in vaste arrangementen.

## **Sociale veiligheid**

Sociale veiligheid is een maatschappelijk thema en kreeg dit jaar veel aandacht. Ook voor het onderwijs is dit een belangrijk thema. Tijdens schoolactiviteiten wordt er aandacht besteed aan de actualiteit. Sociale veiligheid heeft in onze onderwijs een belangrijke plaats. Bijvoorbeeld in de lessen rondom sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschap. Twee keer per jaar meten we de sociale veiligheid van leerlingen. We gebruiken hiervoor het meetinstrument SCOL. Via rapportage leggen we verantwoording af aan stakeholders. Ook worden de resultaten gedeeld met de onderwijsinspectie. In 2023 zijn de resultaten per abus niet uitgewisseld met de onderwijsinspectie. Bij navraag is gebleken dat de resultaten alsnog kunnen worden ingestuurd op het moment dat de inspectie daarover contact met ons opneemt.

Naast de verplichte meting nemen we ook een leerlingtevredenheidspelling. Ook in deze peiling is er aandacht voor de fysieke en sociale veiligheid van leerlingen. Onze coördinator sociale veiligheid voert gesprekken met leerlingen en/of ouders als daar aanleiding voor is.

## 2.2 Personeel en professionalisering

### Samenstelling team

In 2023 is de samenstelling van ons team gewijzigd. In 2023 hebben we afscheid genomen van een tweetal collega's. We konden maar liefst 5 nieuwe collega's benoemen.

*Tabel ontwikkeling aantal FTE per 31 december*

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15,4095	13,3179	13,5751	13,4004	13,23*	14,4275	15,70	18,44	20,70

\* Voor 2019 geldt dat we hier alleen de FTE's hebben geteld van de collega's die in actieve dienst zijn. Voor collega's die met (zwangerschaps)verlof zijn geldt dat de werktijdfactoren van de invallers zijn meegerekend, niet die van de afwezige collega.

### Scholing en professionalisering

Voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 verstrekt(e) de minister per schooljaar aan het bevoegd gezag een aanvullende bekostiging voor de professionalisering van het personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders.

In 2023 volgde we verschillende (team)scholingen:

- netwerkbijeenkomsten begaafdheid
- scholing methodiek Wonderlijk Gemaakt

Naast teamscholingen volgden verschillende leerkrachten individuele scholingen of opleiding. Hierbij kan gedacht worden aan de opleiding specialist jonge kind, master contextueel werken in het onderwijs en intervisie voor startende leerkrachten. Bij de nieuw benoemde directeur-bestuurder is een ontwikkelassessment afgenomen, dat de basis vormt voor de professionele ontwikkeling.

### Uitkeringen na ontslag

Ons schoolbestuur is als gevolg van eigen risicodragerschap aangesloten bij de Stichting Beheersing Wachtgeld Gereformeerd Schoolonderwijs (BWGS). Uitkeringskosten van ex-werknemers kunnen bij de Stichting BWGS worden gedeclareerd. In 2023 is er gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

### Aanpak werkdruk

Jaarlijks bespreken we in teamverband de besteding van de gelden voor werkdrukverlaging. Na evaluatie van de besteding in voorgaande jaren heeft het team ervoor gekozen om in 2023 geen aanpassingen te doen. Dat betekent dat de besteding van de middelen nagenoeg gelijk blijft aan de besteding in het voorgaande jaar. De voorstellen zijn besproken in de medezeggenschapsraad en zijn goedgekeurd.

### **Internationalisering**

Op onze school wordt Engels gegeven van groep 1 tot en met groep 8. We hebben daarin inmiddels goede ervaringen mee. In de groepen 7 en 8 gebruiken we de methode Big English. Deze methode sluit aan op de methode My Name is Tom die in de groepen 1 tot en met 6 wordt gebruikt. Door de inzet van verschillende (adaptieve) software bevorderen we de lees- en luistervaardigheden.

Daarnaast besteden we via de zendingsprojecten aandacht aan bevolkingsgroepen binnen en buiten Europa. Via presentaties en acties maken we de leerlingen bewust van onze bevoorrechte situatie in Nederland.

Aandacht voor de Engelse taal zal ook de komende jaren een aandachtspunt blijven. Een groot deel van onze leerlingen komt iets minder in aanraking met de Engelse taal, omdat er terughoudendheid is t.a.v. films, tv en computergames. Eens per jaar organiseren we een Engelse dag waarbij we extra aandacht besteden aan Engels. Ook de komende jaren staat dat op de planning. In overleg met VO-scholen bekijken we in hoeverre onze leerlijn Engels voldoende aansluit op het voortgezet onderwijs. Bij de brainstorm rondom het schoolplan 2023-2027 is dit thema ook naar voren gekomen. Het beleid t.a.v. het onderwijs in Engels zal daarom ook vertaald worden in concrete actiepunten in een van de komende jaarplannen.

### **Strategisch personeelsbeleid**

Het gaat om het kind, het draait om de leraar. Een veilige leergemeenschap krijgt vorm binnen een prettige leef- en werkgemeenschap van leerkrachten. Door samen team te zijn, gebruik te maken van elkaars talenten, oog te hebben voor elkaar, ontstaat een band en sfeer van vertrouwen. Vertrouwen in relaties binnen een team heeft onmiskenbaar een goede uitstraling in de school, in de groep, naar het kind en naar buiten. Vertrouwen is een onmiskenbare kernwaarde voor samenwerking.

Een tweede kernwaarde is professionaliteit. Dat zegt iets over hoe we werken, hoe we lesgeven, hoe we zorg verlenen, hoe we communiceren, hoe we verantwoording afleggen. Elke organisatie heeft daarin te leren, ook de onze. In de afgelopen tien jaar is er op verschillende manier geïnvesteerd door team- en individuele coaching.

In 2016 is er een nieuwe organisatiestructuur ontwikkeld en ingevoerd. Een duidelijke structuur draagt bij aan een goede organisatie van het onderwijs. Binnen deze structuur is er ruimte voor individuele initiatieven van leerkrachten. Daarmee willen we aansluiten bij de eigenheid van de docent. Voorwaarde is dat initiatieven ten goede komen aan het kind en de organisatie als geheel.

Diverse kernwoorden zijn al genoemd: vrijheid, vertrouwen en verantwoording. Teamleden weten zich verantwoordelijk voor de school. In de eerste plaats voor de leerlingen in hun groep. Daarnaast voor de school als geheel. Bij het verantwoordelijk willen zijn hoort ook de bereidheid tot het afleggen van verantwoording.

#### *Integraal personeelsbeleid*

Het (integraal) personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vastgelegd en vormgegeven in ons beleid m.b.t. de gesprekkencyclus. Dit document vormt het hart van ons personeelsbeleid.

#### *Professionele cultuur*

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het primaire proces en processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en een samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Om die reden werken we met zogenaamde collegiale consultaties en met domeinen. Op deze wijze is geborgd dat de leraren betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school en het leren van en met elkaar. Tegelijk zien we t.a.v. dit thema nog ontwikkelmogelijkheden. Deze doelen hebben een plek gekregen in het schoolplan 2023-2027. Jaarlijks bekijken we in samenspraak met het hele team of er aanvullende ontwikkelingsthema's zijn. Ook de personeelstevredenheidspeiling is daar van invloed op.

#### *Gesprekkencyclus*

De vastgestelde criteria bij de competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Deze kijkwijzer gebruiken we bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de functionerings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken. Onze school kent een gestructureerde gesprekkencyclus.

Iedere leraar krijgt lesbezoeken. Daarnaast krijgen alle leerkrachten in een cyclus van anderhalf jaar een functioneringsgesprek, voortgangs- en een beoordelingsgesprek. Voorafgaand aan deze gesprekken wordt de leerkracht en de les geobserveerd met behulp van de kijkwijzer (dat geldt in ieder geval voor het functionerings- en beoordelingsgesprek). Ook wordt het POP van de leraar (een leraar stelt één keer per anderhalf jaar een POP op, maar update deze voor ieder gesprek) betrokken bij de groepsbezoeken. In de gesprekken komt ook het POP aan de orde.

### *Bekwaamheid*

Het personeelsdossier is het zakelijk dossier van het bevoegd gezag. Het vakbekwaamheidsdossier is het dossier van de werknemer, gericht op de persoonlijke ontwikkeling, onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het vakbekwaamheidsdossier bevat naast gegevens van de betrokkene in ieder geval een beschrijving van opleiding, ontwikkeling en ervaring, voornemens voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling.

Onze school stelt bij voorkeur leraren aan die bevoegd zijn, en start vervolgens direct met de (door)ontwikkeling van de bekwaamheid. Leerkrachten die in opleiding zijn (dual-studenten, LIO-stagiaires, zij-instromers) werken onder supervisie van een bevoegd leerkracht. We zien vanwege het grote lerarentekort een toename van onbevoegde leerkrachten binnen de school. Dit heeft impact op de kwaliteit van het onderwijs.

Tijdens de verschillende gesprekken van de gesprekscyclus komt het bekwaamheidsdossier aan de orde. Voor elke medewerker is vastgelegd waar hij/zij zich in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling op richt (POP). De doelen die de medewerker nastreeft en wat daarvoor nodig is aan scholing, ondersteuning, begeleiding, hoe dit planmatig aangepakt wordt enz. De medewerkers stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school, op de eisen die gelden voor hun functie (en daarbij behorende bekwaamheidseisen). De uitvoering hiervan wordt periodiek geëvalueerd.

### *Integrale benadering*

Gelet op de meerwaarde van de integrale benadering kiezen we er nadrukkelijk voor om de persoonlijke ontwikkeling af te stemmen op de schoolontwikkeling. Dat komt tot uitdrukking, doordat we de verbinding leggen tussen doelen van de school en de vakbekwaamheid van de medewerkers. De persoonlijke ontwikkeling van het team als geheel en van ieder teamlid afzonderlijk kan niet los gezien worden van de ontwikkeling van de school.

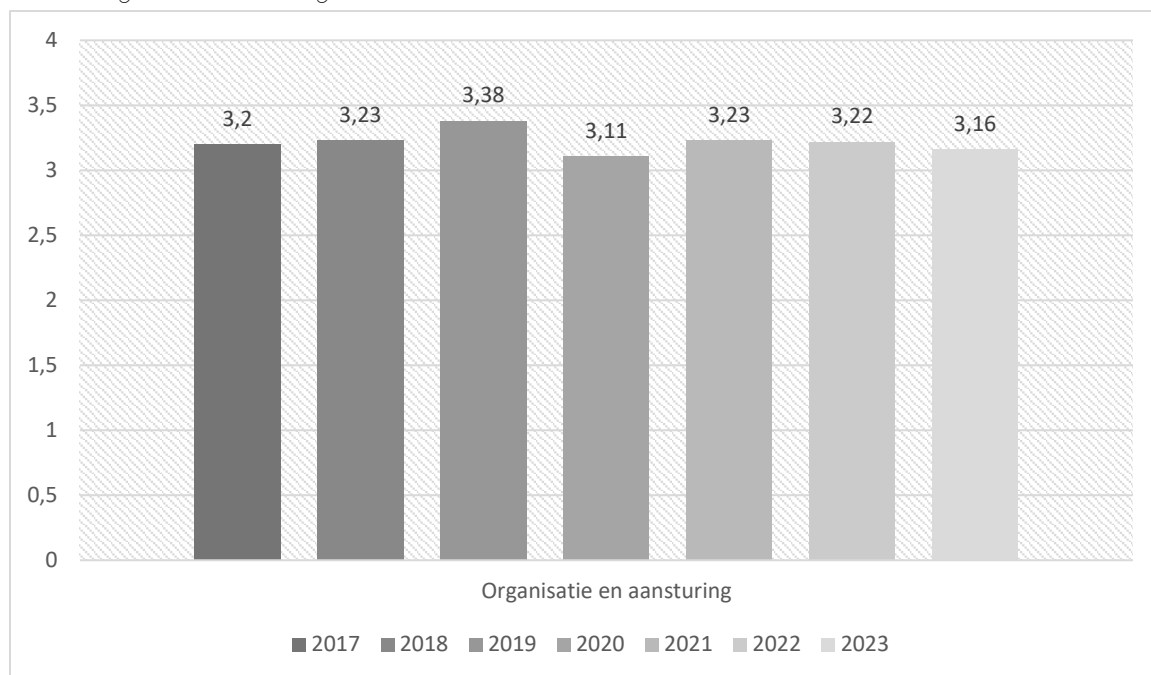
## **Personeelstevredenheidspeiling**

Ieder jaar nemen we een personeelstevredenheidspeiling af. Sinds 2017 doen we dat met een uitgebreide vragenlijst. De resultaten worden verwerkt in een rapportage en gedeeld met het team, de Medezeggenschapsraad en Raad van toezicht. Als daar aanleiding toe is gaan we over de resultaten in gesprek. Dat kan via een teamvergadering, maar ook via individuele gesprekken. Soms geeft de uitslag ook aanleiding om ontwikkelpunten op te nemen in het jaarplan/schoolplan.

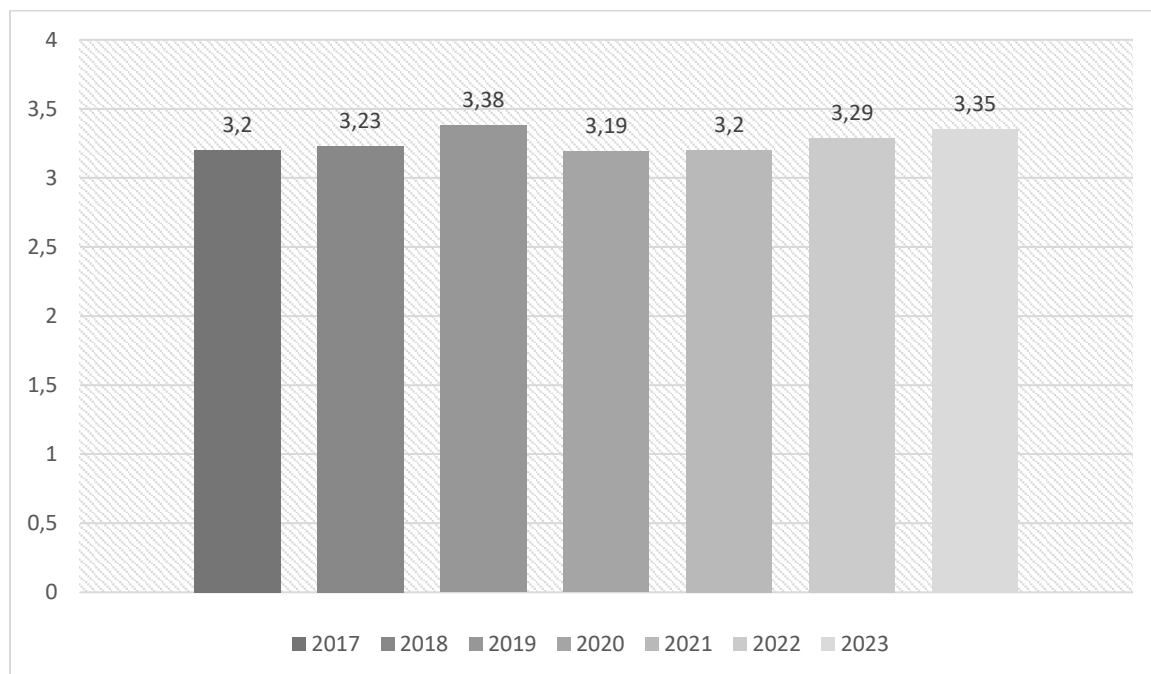
In onderstaande diagrammen zijn de uitslagen per deelgebied te zien. De resultaten zijn weergegeven op een vierpuntschaal waarbij 3,0 de norm is.



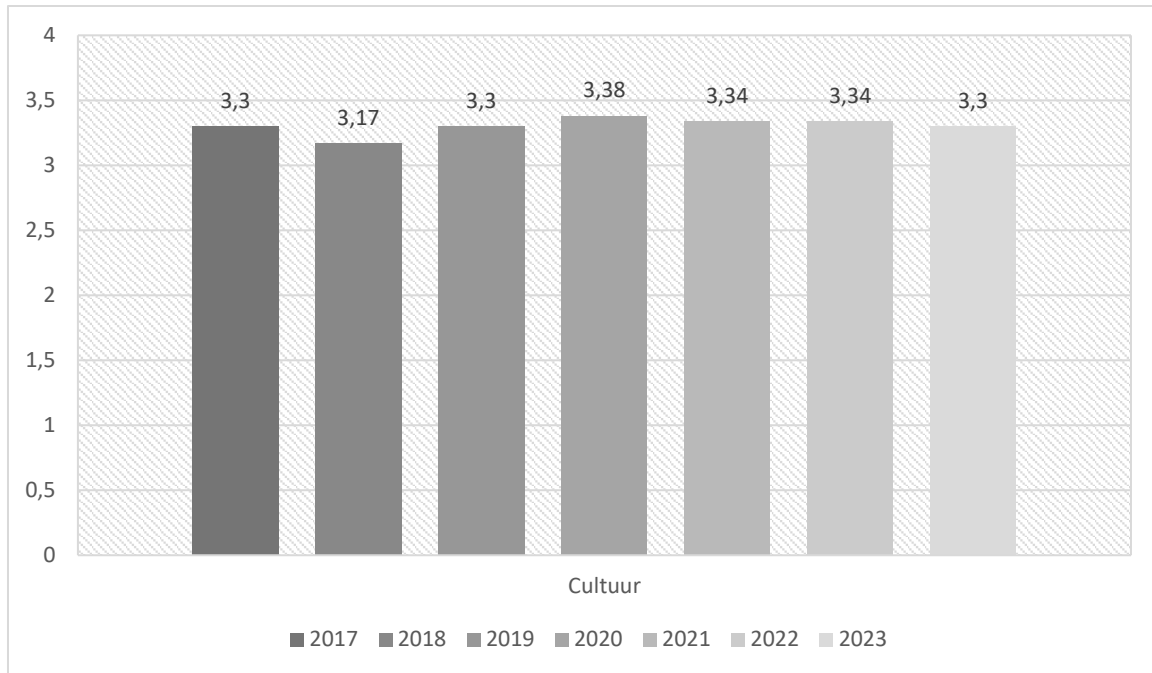
Planmatige ondersteuning



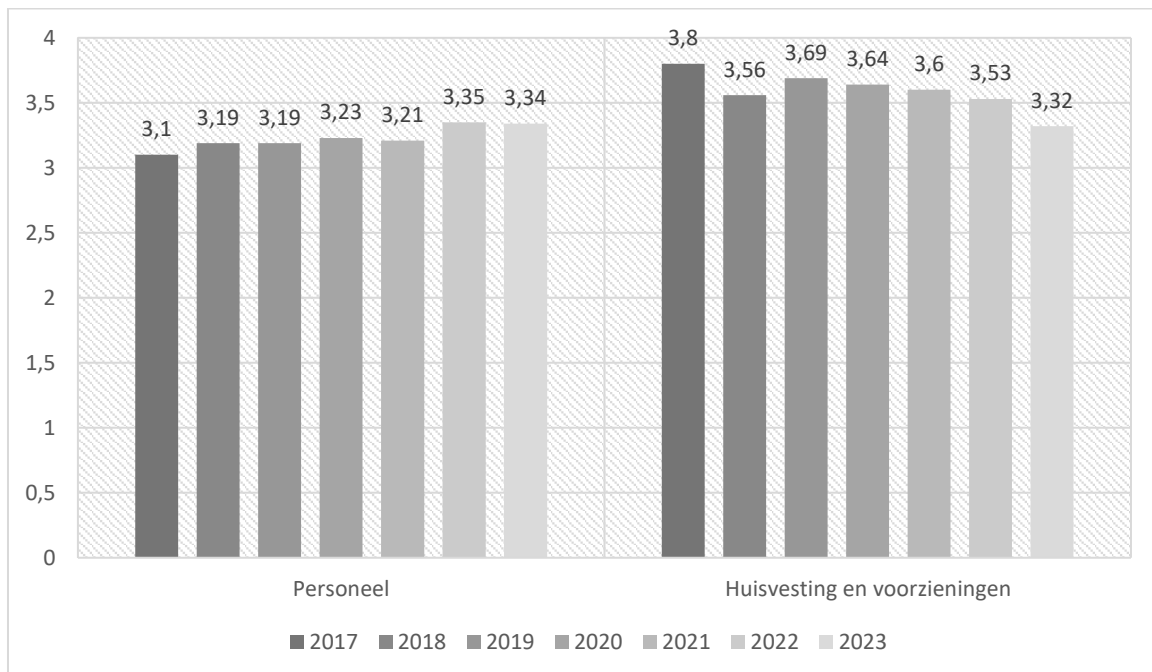
Schoolcultuur



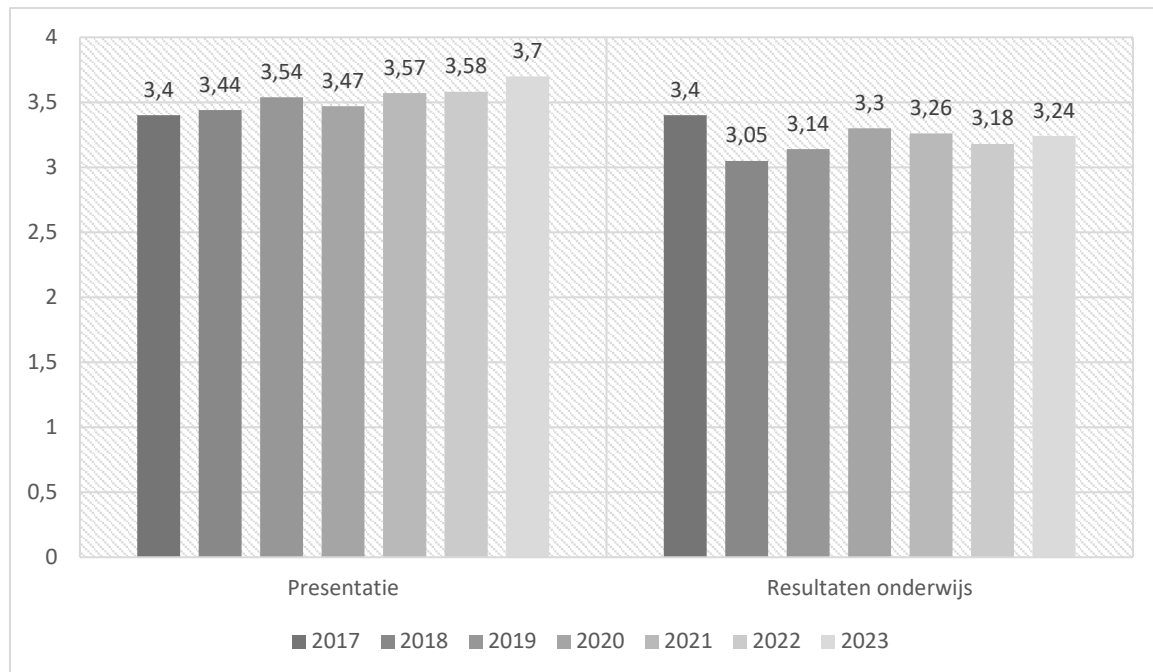
Samenwerking met ouders



Organisatiemanagement



### Imago



### Ziekteverzuim

In onderstaande tabel is percentage ziekteverzuim over de laatste jaren weergegeven.

Tabel ziekteverzuim personeel

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1,26	1,33	6,43	8,13	4,56	2,17	4,02	2,54	2,85

### Teamontwikkeling

Onze school groeit. We zijn blij met deze ontwikkeling, omdat dat iets zegt over de leefbaarheid in ons dorp. Het is onze ambitie om alle leerlingen uit Wekerom (en directe omgeving) een plaats te bieden op onze school. De groei van de school zorgt ook voor vacatures in de komende jaren. Gelet op het grote aantal vacatures in het onderwijs zorgt dat voor een uitdagende opgave. Door middel van goed personeelsbeleid proberen we een aantrekkelijke school te zijn en hopen we dat ons personeel ambassadeur wil zijn. Teambuilding is daarbij een belangrijk aspect. We kiezen er ook bewust voor om leerkrachten in opleiding een plaats te bieden op onze school. We hopen dat deze leerkrachten in opleiding zich duurzaam verbinden aan onze school.

## 2.3 Huisvesting, facilitair en duurzaamheid

### Gebouw

Onze school is gehuisvest in een modern pand (bouwjaar 2011). Voor het onderhoud werken we volgens een meerjarenonderhoudsplan. Dit plan wordt regelmatig bijgesteld, zodat we in staat

worden gesteld om de nodige financiële middelen te reserveren voor het (groot) onderhoud. Gelet op de leeftijd van het pand zijn er (nog) geen grote uitgaven nodig.

Een aantal aspecten uit het meerjarenonderhoudsplan zijn uitgevoerd door een vrijwilliger. Hierdoor hebben we op sommige uitgaven kunnen besparen.

We ondervinden sinds de ingebruikname van het pand regelmatig last van lekkage bij het dak. Het doet zich voor bij een bepaalde windrichting in combinatie met regen of sneeuw. In de loop der jaren is er op verschillende manieren aandacht voor geweest, maar de oorzaak van het probleem is nog niet achterhaald. We hebben er in 2024 voor gekozen om een kleine werkgroep in te stellen die in samenspraak met de aannemer en het bedrijf dat de zonnepanelen heeft geplaatst onderzoek te doen naar de oorzaak, zodat er een duurzame oplossing geboden kan worden.

Jarenlang was het pand te groot voor de school en was er sprake van leegstand. Inmiddels is dat niet meer aan de orde en moeten er zelfs interne aanpassingen worden gedaan om leerlingen en personeel van werkruimte te voorzien. Zo is het computerlokaal opgeheven en is deze ruimte verbouwd tot twee kantoren/werkplekken voor en met leerlingen. Het computerlokaal was niet meer nodig i.v.m. de overstap naar chromebooks. Het is denkbaar dat we in de komende jaren meerdere interne aanpassingen moeten doen om iedereen een goede plaats te bieden in de school. Mocht de groei van de school langjarig doorzetten, dan is het niet ondenkbaar dat we zullen moeten denken aan (tijdelijke) uitbreiding.

## **Meubilair**

In 2018 hebben we het oude kleutermeubilair vervangen voor nieuw. Vanwege de groei van de school hebben in 2020 extra nieuw materiaal aangeschaft om alle kleuters van meubilair te voorzien. In 2021 zijn er extra kleuterstoelen aangeschaft en tafels voor groep 3. Dit was nodig vanwege de groei van de school. Ook in 2023 zijn nieuwe meubels aangeschaft. Vooralsnog maakt de school een groei door. De voorraad meubilair is beperkt. We zullen daarom ieder jaar een nieuwe berekening maken van het meubilair dat nodig is om alle leerlingen van passend meubilair te voorzien.

## **Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen**

Vanuit onze kernwaarde verantwoordelijkheid, direct gekoppeld aan onze christelijke mens- en wereldvisie, vinden we het belangrijk om ook op school invulling te geven aan het begrip duurzaamheid. In de Bijbel worden we opgeroepen om de *'aarde te bouwen en te bewaren'* (naar Genesis 2:15). Calvijn wijst er in zijn verklaring op dat de mens de rentmeester van God is. God heeft hem de aarde toevertrouwd.

In dat kader nemen we onze verantwoordelijkheid. In 2015 zijn er zonnepanelen op het dak gelegd. We zijn grotendeels zelfvoorzienend. De school is redelijk recent gebouwd (2011). Er zijn bij de bouw al keuzen gemaakt in het belang van duurzaamheid. We denken na over het vervangen van de verlichting door LED-verlichting. De komende tijd hopen we ons hier verder in te verdiepen

en verantwoorde keuzen in te maken. Ook bij de ontwikkeling van het nieuwe schoolplein (2023) hebben we geprobeerd duurzame keuzes te maken. Niet alleen bij aanschaf of hergebruik van materialen, maar ook als het gaat om de onderwijskundige doelstelling van het schoolplein. Hierbij kan gedacht worden aan een schooltuin en vergroening in het algemeen.

We scheiden het afval in de lokalen al jaren. We vinden het belangrijk om onze leerlingen bewust te maken van de hoeveelheid afval en de mogelijkheid om aan reductie bij te dragen.

## 2.4 Financieel beleid

### Doelen en resultaten

Het doel van de vereniging is de school in stand houden en daarbij de huidige onderwijskwaliteit te behouden en waar nodig en mogelijk te verbeteren. In het schoolplan zijn deze doelen beschreven. De doelstelling van de vereniging en de doelen uit het schoolplan (en de daaronder vallende jaarplannen) zijn leidend bij het opstellen van de begroting. Daarom wordt er soms bewust gekozen voor een begrotingstekort. Als de invulling niet passend is, wordt nagegaan waar de inzet van middelen kan worden verminderd, zonder daarbij te veel afbreuk te hoeven doen aan de geformuleerde doelstellingen. De resultaten van de gestelde doelen worden beschreven in de evaluaties van de jaarplannen. Daarover wordt verantwoording afgelegd aan de medezeggenschapsraad, raad van toezicht en de leden van de vereniging.

### Treasury

In 2023 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overgemaakt naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

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

### Onderwijsachterstandbeleid

Per schooljaar 2019-2020 is de oude gewichtenregeling herzien. In de oude regeling werd op basis van het opleidingsniveau van ouders beoordeeld of bij het kind risico was op een

onderwijsachterstand. Wanneer een school hier veel mee te maken had werden extra middelen ontvangen. Omdat het opleidingsniveau landelijk stijgt, lekte er via deze regeling geld weg uit de sector. Bovendien is enkel het opleidingsniveau van ouders geen eerlijke indicatie voor een mogelijk risico op een onderwijsachterstand.

In de nieuwe regeling wordt het risico op een onderwijsachterstand bepaald op basis van het opleidingsniveau van ouders, land van herkomst van ouders, verblijfsduur van moeder in Nederland en of er sprake is van schuldsanering. Omdat dit wordt bepaald via het CBS heeft de school geen direct zicht op de langetermijnontwikkeling van deze gelden. Onze school ontvangt gelden voor het onderwijsachterstandenbeleid.

In onderstaand overzicht vindt u de schoolweging, spreiding en achterstandsscore van onze school.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging 3 schooljaren	Gem. categorie 3 schooljaren
2023-2024	33,27	33-34	4,74	33,48	33-34
2022-2023	33,52	33-34	4,77		
2021-2022	33,52	33-34	4,77		

Peildatum	Leerlingen bekostigd	Score zonder drempel	Onderbouw zonder drempel	Bovenbouw zonder drempel	Score met drempel	Percentage leerlingen
01-10-2021	222	215,3	144,65	70,65	60,17	17%
01-02-2022	239	214,65	140,49	74,16	53,3	16%
01-02-2023	252	219,19	122,25	96,84	49,14	15%

		Spreiding				
		◀ Homogene groep minimaal differentiëren			Heterogene groep ▶ maximaal differentiëren	
		Ze er klein (3-4)	Klein (4-5)	Gemiddeld (5-7)	Groot (7-8)	Ze er groot (8-9)
Schoolwegin	▲ Voorspelt hoge resultaten	Ze er laag (20-23)				
		Laag (23-27)				

		Gemiddeld (27-33)					
	▼ Voorspelt lage resultaten	Hoog (33- 37)		33,3 4,7			
		Zeer hoog (37-40)					

Onze school ontvangt gelden vanwege onderwijsachterstanden. Met deze extra middelen (plm. €28.429,-) wordt materiaal aangeschaft (denk aan extra instructiemateriaal), maar vooral extra personeel ingezet. Dit betreft onderwijsassistentie voor extra begeleiding binnen of buiten de klas.

## Nationaal Programma Onderwijs

### *Schoolscan*

Naar aanleiding van de coronacrisis ontvangen we van de Rijksoverheid middelen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs. Met het oog daarop hebben we een schoolscan gemaakt. In deze scan zijn verschillende zaken meegenomen:

- cognitieve ontwikkeling;
- sociaal-emotionele ontwikkeling;
- mentaal welbevinden/executieve functies;
- fysieke en motorische ontwikkeling;
- spraak- en taalontwikkeling;
- overige aandachtspunten.

In 2023 kon het onderwijs gewoon op school plaatsvinden. Daar zijn we dankbaar voor. De schoolscan die we in 2021 maakten, krijgt een vervolg via de tweejaarlijkse opbrengstenrapportages en de gesprekken die intern met elkaar worden gevoerd (bijvoorbeeld in het kader van de leerlingenzorg).

### *Keuze interventies uit menukaart*

Op basis van deze analyses hebben we op een studiedag met het team nagedacht over de verschillende onderdelen uit de 'menukaart' die beschikbaar is gesteld en zijn keuzes gemaakt. Deze keuzes verschillen per groep en zijn afgestemd op de ontwikkelbehoeften van de specifieke groep. In deze menukaart zijn interventies opgenomen die kunnen helpen bij het 'wegwerken' van de achterstanden.

Al voordat het Nationaal Programma Onderwijs werd gepresenteerd zijn we in de school aan de slag gegaan met wat we het 'inhaalprogramma' zijn gaan noemen. Per week, per groep, is er 1 uur tijd beschikbaar om te werken aan thema's die hierboven zijn genoemd. Leerkrachten en onderwijsassistenten zijn hiervoor vrij geroosterd of extra ingehuurd. Het ging hier steeds om personeel dat al in loondienst was en bereid was extra te komen werken. Voor het NPO hebben we geen gebruik gemaakt van personeel dat niet in loondienst was. We hebben ervoor gekozen om deze inzet bij het NPO door te zetten en inmiddels is het onderdeel van ons reguliere aanbod.

We vinden het daarnaast belangrijk om ook een duurzame kwaliteitsontwikkeling door te maken. Om die reden zetten we in op teamscholing. Samenvattend hebben we de volgende actiepunten geformuleerd. Voor het overzicht hebben we deze gekoppeld uit de interventies uit de menukaart.

B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren

- Extra instructie aan kleine groepjes (1 uur per groep, bij voorkeur door de eigen leerkracht);
- Opnieuw bespreken en toepassen van het directe instructiemodel. In 2024 geven we hier via een teamscholing een vervolg aan.
- Leren van medeleerlingen door aanschaf en inzet van het programma Bouw!

C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen

- Inzetten op groepsdynamiek door middel van een training van Grol Weerbaarheid (specifieke groepen).

D. Ontwikkelen van de executieve functies van leerlingen

- Scholing t.a.v. executieve functies (teambreed).

E. Extra inzet van personeel en ondersteuning

- Extra tijd vrij maken voor kindgesprekken (schoolbreed)
- Delen van good practises in teamvergaderingen (d.m.v. filmopnamen);

F. Faciliteiten en randvoorwaarden

- Aanschaf devices voor leerlingen;
- Oriëntatietraject digitaal verwerken van lesmateriaal.
- Aanschaf en inzet van zelfcorrigerend materiaal;
- Inzetten coöperatieve werkvormen;

De resultaten van de schoolscan en de gekozen interventies zijn gepresenteerd aan de medezeggenschapsraad en daarna goedgekeurd. Er is voor het uitvoeren van de interventies geen gebruik gemaakt van extern personeel.

### *Resultaten*

Het is lastig om de effecten van de gekozen interventies goed te duiden. De coronapandemie ligt gelukkig (grotendeels) achter ons. In 2023 kon het onderwijs op school plaatsvinden. We zagen effecten in de resultaten sinds de uitbraak van COVID-19. Inmiddels zien we een voorzichtige stijgende lijn.

We kozen daarom naast de 'snelle interventies' ook bewust voor duurzame kwaliteitsontwikkeling door middel van scholing en oriëntatietrajecten. Op die manier proberen we een blijvende kwaliteitsslag te maken. Deze effecten laten zich lastig meten, zeker op de korte termijn.



## 2.5 Risico's en risicobeheersing

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert de school een planning en controle cyclus waarbij de directie samen met een externe adviseur van VGS de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting het bestuur. De basis voor de verantwoording wordt naast de realisatie gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter fiattering aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkent en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is daarnaast een Service Level Agreement van toepassing.

### **Belangrijkste risico's en onzekerheden**

De meerjarenbegroting is opgesteld in een veranderende context, waarin er sprake is van risico's. Eén van de risico's die jaarlijks terugkomt is de politieke instabiliteit op verschillende fronten. Sector breed is sprake van een tekort op de materiële bekostiging. Dit gaat ten koste van personele inzet.

Een ander risico is het lerarentekort. Onze school krijgt tot nu toe de formatie goed rond. Mogelijk risico is echter wel dat het moeilijker wordt om vervanging te realiseren. Risico is dat dan relatief duur extern personeel ingezet moet worden om gaten op te vullen. Het bestuur is hiervan op de hoogte en probeert deze ontwikkeling waar mogelijk voor te blijven.

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

Verder kunnen er risico's zijn op het personele terrein. Te denken valt aan uitval van personeelsleden, langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren, schorsing en in het uiterste geval ontslag. Ook de mogelijkheid van interne overdraagbaarheid van taken en risico's omtrent arbowetgeving spelen hierbij een rol. Als deze zaken zich voordoen kan er sprake zijn van financiële gevolgen. Waar mogelijk wordt hier aandacht aan geschonken om zo het risico te beperken en de financiële gevolgen beperkt te houden.

In het verlengde hiervan zijn er diverse risico's omtrent onderwijskwaliteit te onderkennen. De deskundigheid van personeel speelt hier een belangrijke rol. Risico's zijn het verlies van leerlingen

of inspanningskosten om de onderwijskwaliteit op peil te krijgen. Er wordt het personeel zoveel als mogelijk de gelegenheid geboden om zich bij te scholen en zo de onderwijskwaliteit op peil te houden.

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. De lopende discussie over een andere opbouw van de voorziening groot onderhoud speelt hierbij mee. De voorgestelde methode is om de voorziening groot onderhoud per onderhoudscomponent toe te passen. Dit kan in de toekomst zorgen voor een substantiële hogere benodigde voorziening groot onderhoud. Dit heeft dan een rechtstreeks effect op het eigen vermogen.

Voor de genoemde risico's met een financieel gevolg wordt er een risicobuffer aangehouden, al zal de eerste stap altijd zijn om te beoordelen of een risico binnen de begroting opgevangen kan worden.

De gevolgen van de Corona crisis voor onze organisatie zijn in dit stadium moeilijk in te schatten. Voor zover wij dit nu kunnen overzien lijken de financiële gevolgen voor onze organisatie vooralsnog beperkt.

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

### **Beheersing van de risico's**

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruik gemaakt van het standaard risicoprofiel van 15%.

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

De hierboven beschreven risicobeheersings- en controlesystemen zijn het afgelopen jaar toereikend geweest. Er zijn geen belangrijke risico's opgetreden die de continuïteit van de organisatie in gevaar gebracht hebben.

### 3. Verantwoording financiën

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

#### 3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

##### Staat van baten en lasten

	Realisatie 2022 x € 1.000	Realisatie 2023 x € 1.000	Begroting 2023 x € 1.000	Vershil
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	1.646	1.913	1.752	160
Overige overheidsbijdragen	12	3	3	0
Overige baten	26	32	23	9
<b>Totaal baten</b>	<b>1.684</b>	<b>1.948</b>	<b>1.778</b>	<b>170</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	1.307	1.550	1.406	144
Afschrijvingen	70	73	72	1
Huisvestingslasten	84	106	89	17
Leermiddelen	83	94	65	29
Overige instellingslasten	65	87	60	27
<b>Totaal lasten</b>	<b>1.609</b>	<b>1.910</b>	<b>1.692</b>	<b>219</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>75</b>	<b>37</b>	<b>86</b>	<b>-49</b>
<b>Saldo fin. baten en lasten</b>	<b>-2</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>
<b>Nettoresultaat</b>	<b>73</b>	<b>43</b>	<b>86</b>	<b>-44</b>

Bovenstaande tabel geeft een weergave van de staat van baten en lasten van de gehele organisatie. Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2023	Vershil
School met de Bijbel	87.098	58.209	99.537	-41.328
Vereniging	-14.206	-15.627	-13.242	-2.385
<b>Totaal</b>	<b>72.892</b>	<b>42.582</b>	<b>86.295</b>	<b>-43.713</b>

## Algemeen

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

Het verschil in realisatie 2023 ten opzichte van 2022 kent verschillende oorzaken. De baten laten hogere ontvangsten zien doordat de groeibekostiging hoger uitvalt, er middelen voor niet begrote zorgarrangementen zijn ontvangen en door een ontvangen subsidie studieverlof.

In 2023 zijn er vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd. Daarnaast zorgt een restitutie vanuit BWGS nog voor een belangrijke afwijking tussen beide jaren. Deze is zichtbaar onder de overige baten.

Wat betreft het verschil tussen de realisatie en begroting 2023; ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. In de begroting wordt er van uitgegaan dat gestegen loonkosten en gestegen pensioenpremies worden gecompenseerd in de indexatie van de bekostiging. Deze compensatie is ook ontvangen.

Daarnaast is er een hogere inzet gerealiseerd van het onderwijzend personeel en het onderwijsondersteunend personeel. Daartegenover staat een voordeel op de vervangingskosten. Ook de huisvestingslasten, leermiddelen en overige instellingslasten laten een overschrijding zien ten opzichte van de begroting.

## Nadere toelichting

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

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 160.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

- (+77.000 euro): Extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten van 77.000 euro;
- (+43.000 euro): Hogere groeibekostiging door een hogere tussentijdse instroom dan verwacht van circa 43.000 euro;
- (+6.000 euro): Extra uitbetaling passend onderwijs door het samenwerkingsverband 6.000 euro;
- (+20.000 euro): Er is een subsidie studieverlof gerealiseerd welke niet was begroot;
- (+5.000 euro): Er is een subsidie SOOL (Onderwijspersoneel opleiding tot leraar) gerealiseerd welke niet was begroot;
- (+9.000 euro): Er zijn zorgarrangementen vanuit Berséba ontvangen die niet zijn begroot.

De bijdragen vanuit de *gemeente* zijn conform begroting. Dit betreft een vergoeding vandalisme.

De *overige baten* komen 2.000 hoger uit dan begroot. Wat hier voornamelijk opvalt zijn de hogere ouderbijdragen ten opzichte van begroot (+4.500 euro). De baten (10.000 euro) van de vereniging zijn hier opgenomen. Deze wijken niet af van de begroting.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 144.000 euro hoger uit dan begroot. Voor 85.000 euro heeft dit betrekking op loonkosten en voor 59.000 euro op overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

- (+71.000 euro): Voor 71.000 euro wordt dit verklaard vanwege de CAO-wijziging. Deze is in september vastgesteld en met terugwerkende kracht is er een verhoging van het salaris uitbetaald;
- (+101.000 euro): De inzet op onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel is per saldo 1,45 fte hoger dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door een hogere inzet op onderwijzend personeel (circa 1 fte en +80.000 euro) en onderwijsondersteunend personeel (circa 0,45 fte en +21.000 euro).
- (-39.000 euro): Daartegenover staat een lagere directie-inzet van 0,33 fte, vanwege uitdiensttreding van de directeur per september. Vanaf deze maand wordt inzet op directie gerealiseerd vanuit de overige personele lasten;
- (-36.000 euro): Op de vervangingskosten is een voordeel gerealiseerd.
- (-12.000 euro): Als laatste verschil op de loonkosten is er een BWGS-premierestitutie ontvangen. Deze was niet verwacht en begroot. Dit bedrag is gecorrigeerd op de sociale lasten;
- (+7.000 euro): De (Na)scholingskosten/schoolontwikkelingskosten vallen 7.000 euro hoger dan begroot. Dit heeft betrekking op de overige personele lasten;
- (+19.000 euro): Vanwege vertrek van de directeur is er een overschrijding van de begroting ontstaan voor werving personeel;
- (+33.000 euro): De post extern personeel is hoger dan begroot, omdat inzet van de directie vanaf september extern is ingevuld.

De *afschrijvingen* laten een nadelig saldo van 1.000 euro zien.

De *huisvestingslasten* zijn in totaal 17.000 euro hoger dan begroot. Dit betreft voor 6.000 euro hoger klein onderhoud, 8.000 hogere energiekosten, 2.000 euro hogere schoonmaakkosten en 5.000 euro hogere overige huisvestingslasten. Daartegenover staat een lagere dotatie in de onderhoudsvoorziening van 4.000 euro.

Bij de *leermiddelen* is een overschrijding zichtbaar van 29.000 euro, welke voornamelijk te verklaren is vanuit een toename van de kosten onderwijsleerpakket (+17.000 euro) en licentiekosten (+13.000 euro). De overige kosten binnen *leermiddelen* zijn nagenoeg conform begroting.

De *overige instellingslasten* ten slotte laten een overschrijding zien van 27.000 euro. Deze overschrijding betreft meerdere kleinere overschrijdingen op administratielasten, inventaris en apparatuur, keuken- en kantinekosten en leerlinggebonden activiteiten. Daarnaast wordt de post *diverse instellingslasten* met circa 6.000 euro overschreden. De lasten van de vereniging zijn hier verwerkt (7.000 euro). Deze zijn 3.000 euro hoger dan de begroting. Dit komt met name door jubileumkosten van de school.

De ontvangen rente bedraagt 5.000 euro. Als gevolg van de negatieve rente in het verleden en de snel gestegen rente vanaf begin 2023, was er voor 2023 geen bedrag aan rente begroot.

## Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000
Immateriële vaste activa	-	-	61
Materiële vaste activa	548	368	396
<i>Totaal vaste activa</i>	<u>548</u>	<u>368</u>	<u>457</u>
Vorderingen	66	10	78
Liquide middelen	1.151	1.122	890
<i>Totaal vlottende activa</i>	<u>1.217</u>	<u>1.132</u>	<u>968</u>
<b>Totaal activa</b>	<b><u>1.766</u></b>	<b><u>1.499</u></b>	<b><u>1.426</u></b>
PASSIVA	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000
Algemene reserve	615	557	470
Bestemmingsreserves privaat	612	627	642
<i>Eigen vermogen</i>	<u>1.227</u>	<u>1.184</u>	<u>1.112</u>
Voorzieningen	195	168	141
Kortlopende schulden	344	147	112
<b>Totaal passiva</b>	<b><u>1.766</u></b>	<b><u>1.499</u></b>	<b><u>1.364</u></b>

De verschillen in het resultaat 2023 ten opzichte van eerdere jaren zijn reeds in de vorige paragraaf opgenomen. Het reguliere resultaat 2023 is verwerkt in de algemene reserve.

In 2023 is er voor 254.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 167.500 euro. De afschrijvingen in 2023 bedroegen circa 73.000 euro waardoor de

boekwaarde van de activa is toegenomen. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

ICT	58.000	euro	<i>Chromebooks, tablets, touchscreen, display</i>
Inventaris en apparatuur	22.000	euro	<i>Meubilair, inrichting kleutergroep, camera</i>
Gebouwen en terreinen	170.000	euro	<i>Herinrichting schoolplein</i>
Leermiddelen	4.000	euro	<i>Materiaal kleuterplein, Engels</i>
Totaal	254.000	euro	

Voor de herinrichting van het schoolplein was 100.000 euro begroot, wat voor het grootste deel het verschil verklaart tussen realisatie en begroting.

De *reserves* zijn met circa 18.000 euro gestegen, wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

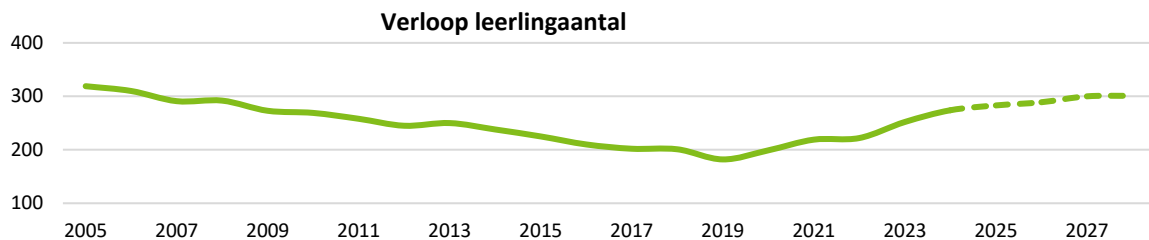
De *voorzieningen* zijn met 27.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 21.000 euro gedoteerd en ruim 1.000 euro onttrokken (schilderwerk). Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een dotatie van de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden.

## 3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

### Leerlingen

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

Teldatum per 1 februari	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Onderbouw totaal	155	163	156	162	161	150
Bovenbouw totaal	97	111	127	127	139	151
Totaal	252	274	283	289	300	301



Bovenstaande overzichten laten de ontwikkeling van het leerlingaantal over de afgelopen jaren en komende jaren zien. Het leerlingaantal is afgelopen jaren gestegen. De komende jaren is rekening gehouden met een verdere toename van het leerlingaantal. Dit betreft een inschatting.

### FTE

Functiecategorie	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Directie	0,94	0,67	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	12,05	13,04	14,74	15,59	16,18	16,18
Onderwijsondersteunend personeel	3,42	4,69	3,96	4,07	4,08	4,08
Schoonmaak	1,06	1,09	1,13	1,13	1,13	1,13
Vervanging eigen rekening	0,33	0,00	0,35	0,35	0,35	0,35
Totaal	17,81	19,49	21,18	22,14	22,73	22,73

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. De inzet neemt de komende jaren naar verwachting toe. De inzet op directie neemt t.o.v. 2023 toe vanwege het aantrekken van een nieuwe directeur met een voltijds dienstverband. Het dienstverband van de afscheidnemende directeur liep in 2023 af.

Zijn tijdelijke werkzaamheden in de tussenliggende tijd zijn vanuit een betaalde opdracht gedaan. Het feit dat de inzet op onderwijsondersteunend personeel afneemt heeft te maken met verwachte diplomeringen van collega's, te gunste van de inzet op leerkrachtniveau. Dit betreft 1,0 fte per schooljaar in 2024/25 en nog eens 1,0 fte een schooljaar later. Daarnaast is er 0,5 fte inzet benodigd voor de verwachte extra groep per augustus 2024. Uitbreiding van onderwijsassistentie wordt begroot op 0,15 fte inzet vanaf schooljaar 2024/25 en nog eens 0,5 fte een schooljaar later.



## Staat van baten en lasten

	Realisatie 2023 x € 1.000	Begroting 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	1.913	2.004	2.007	2.065
Overige overheidsbijdragen	3	3	3	3
Overige baten	32	43	36	23
<b>Totaal baten</b>	<b>1.948</b>	<b>2.050</b>	<b>2.045</b>	<b>2.090</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	1.550	1.760	1.797	1.838
Afschrijvingen	73	80	83	80
Huisvestingslasten	106	102	102	102
Leermiddelen	94	83	83	83
Overige instellingslasten	87	66	66	66
<b>Totaal lasten</b>	<b>1.910</b>	<b>2.090</b>	<b>2.130</b>	<b>2.169</b>
Saldo baten en lasten	37	-40	-85	-78
Saldo fin. baten en lasten	5	-	-	-
<b>Nettoresultaat</b>	<b>43</b>	<b>-40</b>	<b>-85</b>	<b>-78</b>

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren negatieve resultaten zien. Tot en met juli 2023 zijn er gelden vanuit het Nationaal Programma Onderwijs ontvangen. Deze baten worden vallen in de komende jaren weg. Desondanks wordt een toename van de Rijksbijdragen begroot, vanwege een verwachte stijging in het leerlingenaantal. Daartegenover staan met name hogere personele lasten vanwege een toename in personeelsinzet.

Voor de hier niet zichtbare, maar wel begrote resultaten 2027 en 2028 is er een resultaat van respectievelijk 19.000 euro negatief en 61.000 euro positief begroot. Van jaar tot jaar zal er nader bepaald worden of de omvang van de huidige gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is. De resultaten zijn mede afhankelijk van de realisatie van de daadwerkelijke leerlingaantallen. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van onder andere de kengetallen.

## Balans

ACTIVA	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000
Materiële vaste activa	548	409	386	316
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>548</i>	<i>409</i>	<i>386</i>	<i>316</i>
Vorderingen	66	29	29	29
Liquide middelen	1.151	1.107	1.069	1.058
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.217</i>	<i>1.136</i>	<i>1.097</i>	<i>1.087</i>
<b>Totaal activa</b>	<b>1.766</b>	<b>1.545</b>	<b>1.484</b>	<b>1.403</b>
PASSIVA	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000
Algemene reserve	615	554	482	417
Best. reserve privaat	612	601	588	574
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.227</i>	<i>1.155</i>	<i>1.070</i>	<i>991</i>
Voorzieningen	195	217	240	238
Kortlopende schulden	344	174	174	174
<b>Totaal passiva</b>	<b>1.766</b>	<b>1.545</b>	<b>1.484</b>	<b>1.403</b>

Bovenstaande tabel toont de balans over 2023 en de jaren hierop volgend. De balans van 2023 is gebaseerd op de uiteindelijke, gerealiseerde cijfers. De waarden na 2023 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2023. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langeretermijnontwikkeling is echter wel inzichtelijk.

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

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren af zullen nemen. Na 2023 is er gedeeltelijk gebruik gemaakt van stelposten om de kengetallen niet teveel te vertekenen. Het is niet de verwachting/bedoeling dat de daadwerkelijke investeringen hoger dan deze stelposten uitkomen.

De liquide middelen laten een daling zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de verwachte negatieve resultaten de komende jaren.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een oplopend verloop zien de komende jaren. De komende jaren laten weinig onttrekkingen zien, uitgenomen 2026 (27.000 euro). Door toepassing van de componentenmethode voor de voorziening groot onderhoud vanaf 2024 zal de hoogte van de

voorziening in 2024 worden aangepast. Deze verhoging zal ten laste van het eigen vermogen verwerkt waardoor deze een wijziging van dezelfde omvang zal laten zien.

### 3.3 Financiële positie

#### Kengetallen

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële gezondheid van de organisatie. Naast de waarden zoals deze gelden voor 2022 en 2023, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm betreft een signaleringswaarde (geen harde norm) van de inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk schoolspecifieke normen welke mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2022	2023	2024	2025	2026
Solvabiliteit	0,30	0,79	0,69	0,75	0,72	0,71
Weerstandsvermogen inspectie	5%	70,3%	63,0%	56,3%	52,3%	47,4%
Liquiditeit	1,50	7,69	3,54	6,54	6,31	6,25
Rentabiliteit	n.v.t.	4,33%	2,19%	-1,97%	-4,15%	-3,75%
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	0,96	0,79	0,84	0,73	0,68

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

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

Het *weerstandsvermogen* vanuit de inspectie heeft als doel om financieel zwakke scholen op de radar te krijgen, en daarom alleen voor dat doel geschikt. De inspectienorm bedraagt 5% en wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten. Hier wordt ruimschoots aan voldaan. Voor onze organisatie wordt een andere berekening van het weerstandsvermogen gehanteerd. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:

Kengetal	Norm	2022	2023	2024	2025	2026
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	15%	49,64%	35,48%	37,19%	34,05%	32,69%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	15%	16,85%	7,05%	9,54%	6,11%	5,22%

De gehanteerde norm van 15% betreft een niet-schoolspecifieke norm. Deze wordt op schoolniveau de komende jaren niet gehaald. Met name de herinrichting van het schoolplein zorgt voor een sterk toegenomen hoogte van de materiële vaste activa, welke een negatief effect heeft op het weerstandsvermogen.

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

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

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

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van teveel vermogen. Het doel hiervan is om schoolorganisaties die teveel vermogen aanhouden mogelijk te verplichten hun vermogen aan te wenden ten behoeve van het onderwijs. Het is belangrijk om te weten wat volgens dit kengetal de gehanteerde bovengrens is van het publieke eigen vermogen. Dit gaat om een bedrag van ongeveer 663.000 euro in 2024. Komt de school op publiek niveau boven deze grens uit dan wil de inspectie hiervoor een verklaring en mogelijk hierover in gesprek. Dit wil overigens niet zeggen dat een hoger vermogen niet is toegestaan, maar dat er wel een degelijke onderbouwing voor moet zijn. Het huidige vermogen in de begroting ligt in 2023 rond de 554.000 euro en ligt daarmee onder de maximaal gestelde norm van de inspectie.