



Groen van Prinstererschool

SCHOOL VOOR REFORMATORISCH BASISONDERWIJS

BESTUURSVERSLAG



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
1. Schoolbestuur	2
1.1 Profiel	2
1.2 Organisatie	5
1.3 Identiteit	8
2. Verantwoording beleid	9
2.1 Onderwijs en kwaliteit	9
2.2 Personeel en professionalisering	13
2.3 Huisvesting en facilitair	14
2.4 Financieel beleid	15
2.5 Continuïteitsparagraaf	18
3. Verantwoording financiën	22
3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans	22
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	25
3.3 Financiële positie	28
Bijlage: Verslag intern toezicht	30
Samenstelling intern toezicht	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Hoe het toezicht is vormgegeven	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Toelichting op gegeven adviezen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

1. Schoolbestuur

2022 zullen we onthouden als het jaar waarin de coronapandemie voor Nederland voorbij ging. Het stof dwarrelt neer en we zien wat er door de pandemie allemaal veranderd is en ook wat heel snel weer gewoon is geworden. Als school houden we een aantal zaken die in de corona-periode zijn ingevoerd in stand, maar we zijn ook blij dat we weer gewoon naar school kunnen en niet bij elke ziekmelding hoeven te denken aan quarantaine, klassen naar huis en looproutes in school.

In 2022 hebben we de zoektocht naar de onderwijskundige koers van de school verder voortgezet en komt er steeds meer duidelijkheid over wat er nodig is. Hier en daar hebben we de eerste stappen gezet. Als team komen we steeds meer in een stevige structuur te staan. De teams zijn duidelijk, de coördinatoren zitten stevig in hun functie. Het maakt dat de school als geheel steeds stabiel wordt. De uitspraak van de inspectie dat de school op alle punten in orde is, is een mooie bevestiging van wat we al wisten.

In dit alles mogen we de dragende hand des Heeren zien. Hij zorgt voor de school, al komt er van alles op af. In Filippenzen 4:6 en 7 staat:

'Weest in geen ding bezorgd; maar laat uw begeerten in alles, door bidden en smeken, met dankzegging bekend worden bij God; En de vrede Gods, die alle verstand te boven gaat, zal uw harten en uw zinnen bewaren in Christus Jezus.'

Dat mogen we bevestigd zien bij het achterom kijken naar 2022, maar dat geeft ook rust en vertrouwen naar de toekomst.

1.1 Profiel

Missie en visie

De Groen van Prinstererschool gaat uit van de Schoolvereniging uitgaande van de Gereformeerde Gemeente in Kampen. De school bestaat sinds 1932 en heeft sinds die tijd de volgende elementen vastgelegd in zijn statuten:

1. Het doel van de vereniging is het verstrekken van primair onderwijs op de in artikel 3 genoemde grondslag.
2. De vereniging probeert dit doel te bereiken door het stichten en in stand houden van één of meer scholen en door andere wettige middelen, die het doel van de vereniging kunnen bevorderen.
3. De vereniging is gegrond op de onveranderlijke waarheden in Gods Woord geopenbaard, overeenkomstig de verklaring daarvan in de onverkorte Drie Formulieren van Enigheid, vastgesteld door de Nationale Synode van Dordrecht in de jaren zestienhonderd achttien en zestienhonderd negentien.

Het maakt duidelijk dat de vereniging verwacht dat de Groen van Prinstererschool onderwijs verstrekt op grond van Gods Woord, geïnterpreteerd op de wijze zoals beschreven in de drie formulieren van enigheid. Het is een boodschap van genade in een gebroken wereld. Dat is enerzijds glasheldere taal, anderzijds laat dat nog erg veel ruimte voor invulling naar de hedendaagse actualiteit. In het strategisch beleid voor 2022-2026 willen we onze missie als volgt verder aanscherpen:

De Groen van Prinstererschool en zijn leerkrachten bieden dagelijks kwalitatief hoogstaand en inhoudelijk breed georiënteerd onderwijs aan kinderen die allen uniek zijn in hun mogelijkheden en karakter. Sinds de zondeval weten we dat van de mens niets goeds valt te verwachten en dat het paradijs, een volmaakte wereld, voor de mens onbereikbaar is. Toch vraagt God van ons om ons in te spannen zijn geboden te houden. Niet uit werkheiligheid, maar 'om die te doen uit dankbaarheid'. Het onderwijs op de Groen van Prinstererschool steekt er - in alle gebrek dat er is - op in om leerlingen, schepselen van God met een ziel voor de eeuwigheid, te laten opgroeien tot betrokken christenen met een evenwichtig zelfbewustzijn, een stevig deel parate kennis en de sociale, cognitieve en executieve vaardigheden om zelfstandig hun plek in de maatschappij in te nemen en te bewaren. Het onderwijs is actueel en weloverwogen, gaat uit van vertrouwen en is Coram Deo: voor het aangezicht van God.

We hechten als school aan beelden uit de schepping. De schoonheid van de schepping, het ritme van de seizoenen, het zaaien, groeien en bloeien: het zijn allemaal beelden die in de Bijbel volop gebruikt worden en waaraan dankbaar inspiratie is ontleend voor het formuleren van een kernzin die weergeeft waar we als school voor staan.

In Jesaja 58:11 lezen we: 'En de HEERE zal u geduriglijk leiden, en Hij zal uw ziel verzadigen in grote droogten, en uw beenderen vaardig maken; en gij zult zijn als een gewaterde hof, en als een springader der wateren, welker wateren niet ontbreken.' Het is een belofte die God doet aan Zijn volk, die volgt op een oproep tot een leven tot Zijn eer.

Dit citaat geeft prachtig weer hoe God de bron van alle leven en groei is. Het werken op een school is als het werken in Gods tuin: we spitten, we schoffelen, we bemesten en we snoeien om al die verschillende bloemen tot hun recht te laten komen. De metafoor is ook schitterend uitgewerkt in een kunstwerk in de hal. Alle leerlingen hebben op hun eigen wijze een bloem geschilderd. Al die bloemen samen zijn een prachtig boeket geworden.

Kernactiviteiten

Het bestuur formuleert de volgende kernwaarden:

Christenzijn

We geloven dat hemel en aarde en alles wat daarop leeft geschapen zijn door God tot zijn eer en dat God daarom recht heeft op ons hart en leven. In alle gebrek is het ons dagelijks streven tot Gods eer te leven en laten we deze grondgedachte ons leven bepalen.

Vreugde

We zijn dankbaar voor wat God ons geeft in elkaar en de school. Deze dankbaarheid brengen we tot uiting in het dankgebed, maar ook in het streven naar en uitstralen van arbeidsvreugde, onderlinge bemoediging en positieve benadering van alle betrokkenen bij school.

Kwaliteit

Wat we doen, doen we goed. We maken weloverwogen keuzes in ons aanbod en de didactiek ervan en brengen vernieuwingen op een zorgvuldige manier de school in. Ook ten aanzien van ons werk (voorbereiding, nawerk en verantwoording intern en extern) betrachten we zorgvuldigheid.

Vertrouwen

Hoewel we weten dat vertrouwen in alle gebrek gaat, is het werken vanuit vertrouwen een

belangrijke kernwaarde. We geven collega's en leerlingen het vertrouwen dat ze iets kunnen en het ook doen.

Eigenheid

De leerkracht heeft oog voor en geeft ruimte aan de eigenheid van elk kind. Elk kind brengt zijn eigen kwaliteiten mee en daar zoekt de leerkracht aansluiting bij.

Maatschappelijk betrokken

Onze school maakt andere keuzes dan veel collega-scholen. Toch willen we ons daarmee niet afzonderen en willen we leerlingen ook voorbereiden op volwaardige deelname aan de maatschappij.

We denken met deze kernwaarden een voor alle betrokkenen veilige en professionele omgeving te kunnen neerzetten.

Strategisch beleidsplan

Voor de periode 2023-2027 zijn de volgende strategische doelen geformuleerd:

1. We willen stapsgewijs toegroeien naar een situatie waarin de leerbehoefte van de leerling centraal komt te staan. Dat wil niet zeggen dat de leerling de baas wordt over wat en wanneer er geleerd moet worden, maar wel dat we op meer individueel niveau gaan onderzoeken welk onderwijs past bij de leerbehoefte van de leerling.
2. We willen onze klassikale instructies tot het minimum beperken en leerlingen zo snel mogelijk op hun eigen niveau aan het werk zetten.
3. We willen het werken aan executieve functies een vaste plek in ons onderwijs geven, volgens een zorgvuldig opgezette leerlijn.
4. We willen de leerlijn Burgerschap een vast plek in het curriculum en de dagelijkse onderwijspraktijk geven.
5. We willen de school naar buiten toe zichtbaarder maken en zo onze missionaire taak in de maatschappij oppakken.

Deze doelen worden doorlopend opgepakt in werkgroepen en uitgewerkt in kleinere doelen en tussenstappen.

1.2 Organisatie

Schoolgegevens

Naam bestuur: Schoolvereniging uitgaande van de Gereformeerde Gemeente Kampen
Bestuursnummer: 43824
Adres: Akelei 5
8265KA Kampen
Website: www.gvpschoolkampen.nl
Email: info@gvpschoolkampen.nl

Contactgegevens

Dagelijks bestuur

Directeur-bestuurder Dhr. G.J.J. Karsten 038-3327507 dir@gvpschoolkampen.nl

Toezichthoudend bestuur

Voorzitter Dhr. L. Vergunst 038-3373086 lvergunst@gvpschoolkampen.nl
Secretaris Dhr. A. van Wijhe 038-3315632 secretaris@gvpschoolkampen.nl
Penningmeester Dhr. H.J. Haveman 038-3312068 penningmeester@gvpschoolkampen.nl

Bestuur

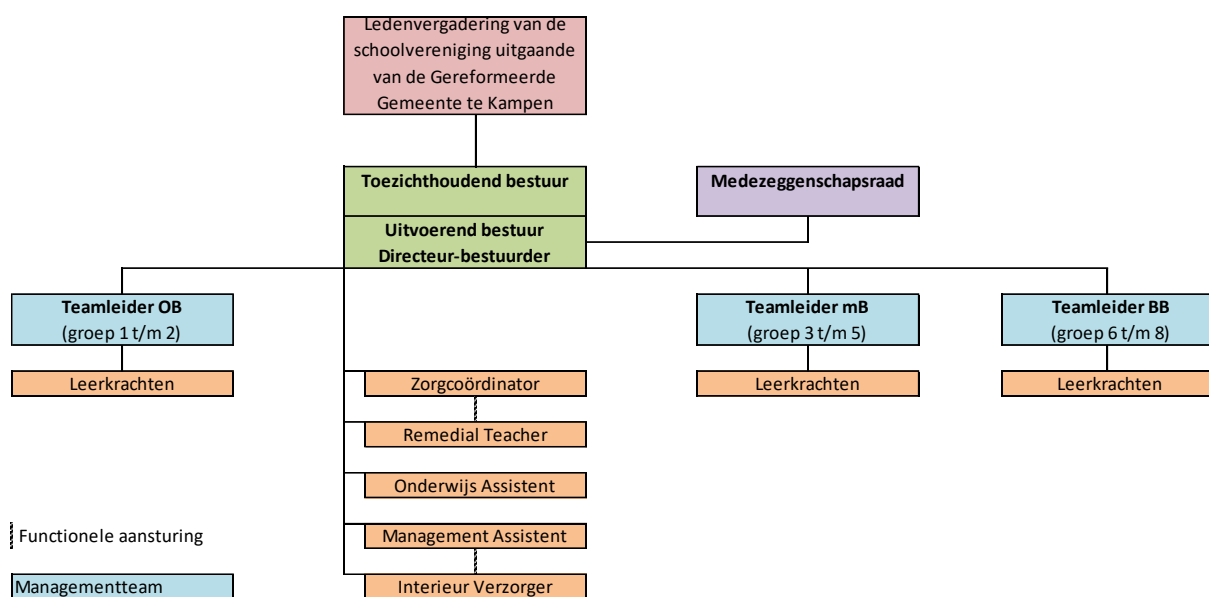
De zittingsperiode van de bestuursleden in het toezichthoudend bestuur wordt hieronder weergegeven.

naam	gekozen in	herkozen in	aftredend in
A. van Wijhe	2017	2019	2022
L. Vergunst	2017	2020	2023
M.H. ten Caat	2020		2023
B.J. van den Belt	2021		2025
E. Kodde	2021		2025
G. Bosman	2022		2026

In afwijking van de code Goed Bestuur is omwille van de privacy van de vrijwilligers-bestuursleden, de vermelding van de (on)betalde nevenfuncties achterwege gelaten. In navolging van de vernieuwde code Goed Bestuur (2021) duurt een bestuurstermijn 4 jaar en kan een bestuurder maximaal 2 termijnen dienen. Er worden geen vergoedingen verstrekt aan de bestuursleden.

Organisatiestructuur

De Groen van Prinstererschool is als volgt georganiseerd:



Medezeggenschapsraad

Op school is een medezeggenschapsraad geïnstalleerd. Deze bestaat uit 3 leerkrachten en 3 ouders. Hieronder volgt het jaarverslag van de MR.

'In het afgelopen jaar zijn wij als MR diverse keren bij elkaar geweest. In deze overleggen hebben wij ons advies of instemming gegeven over het veiligheidsbeleid, het jaarrooster, de verhoging van de ouderbijdrage, de formatie, het jaarverslag, het financieel beleid, het strategisch beleidsplan, het schoolondersteuningsplan en het taakbeleid.

Daarnaast zijn leden van de MR actief betrokken geweest bij het bezoek van de inspectie. De inspectie heeft namelijk ook met de MR een gesprek gehad over het functioneren van de MR en de relatie met de directeur-bestuurder en het bestuur.

Ook in het afgelopen jaar is er veelvuldig contact geweest met de directie; de MR heeft eenmalig gesproken met het bestuur. De relatie met bestuur en directie heeft de MR als open en constructief ervaren.

In 2022 is er een wisseling geweest in de samenstelling van de MR. Wegens het vertrek Arianne van de Weerd ontstond een vacature. Marinelle Stoter is in deze vacature benoemd als MR-lid namens het personeel.

In het jaar 2022 was de invloed van het coronavirus beperkt en heeft het virus gelukkig niet meer geleid tot sluiting van onze school. Daarin mogen we de bewarende en zorgende hand van de Heere zien. Wij weten niet wat de toekomst brengt, maar wel dat God alle dingen regeert en bestuurt. Wij wensen het personeel, directie en bestuur Gods onmisbare hulp en zegen toe in het nieuwe jaar.

De MR'

Horizontale dialoog en verbonden partijen

De Groen van Prinstererschool is verbonden aan het samenwerkingsverband Berséba, dat de handelingen ten aanzien van bijzondere zorg die verleend wordt op school, faciliteert. Berséba verdeelt en bewaakt de nodige (financiële) middelen, bewaakt de kwaliteit van de verleende zorg, bevordert expertiseontwikkeling en stimuleert intervisie met andere scholen.

Daarnaast participeert de Groen van Prinstererschool in een federatie van scholen, die elkaar ontmoeten op inhoud. Hoewel de Groen van Prinsterer middels een contributie bijdraagt aan het dekken van de kosten van onder andere vergaderingen, is verder geen formele status aan deze samenwerking verleend.

Verder is er een goede samenwerking met kinderopvangorganisatie Prokino, die in een unit op het plein de peuterspeelzaal verzorgt. Er is jaarlijks overleg en de Groen van Prinstererschool heeft inspraak in het benoemingsbeleid.

Klachtenbehandeling

Uiteraard komen er regelmatig opmerkingen binnen van ouders over zaken die ze graag anders hadden gezien. Daar wordt goed naar geluisterd. Soms is zo'n klacht goed te verhelpen door duidelijk te maken hoe de school tot haar beleid is gekomen. Soms kan de school z'n voordeel met zo'n opmerking doen.

Voor klachten die vanwege hun aard of omvang niet met een goed gesprek kunnen worden weggenomen, geldt de klachtenprocedure waarbij eerst de leerkracht, dan de directie en vervolgens het bestuur in beeld komen. De klachtenprocedure is op te vragen bij de schoolleiding. Door de genoemde verantwoordingsdocumenten zijn ouders opgeroepen hun mening, op- en aanmerkingen (en klachten) te delen met de school.

Er zijn in het afgelopen jaar geen formele klachten behandeld.

Juridische structuur

De school kent een verenigingsvorm. Het bestuur wordt door de leden van de vereniging uit hun midden gekozen en bestaat uit 6 personen met verschillende expertisegebieden. Eén lid van het bestuur wordt door statutair door de kerkenraad van de Gereformeerde Gemeente Kampen aangedragen. Eén lid van het bestuur, de directeur-bestuurder, heeft een betaalde functie en wordt door het bestuur benoemd.

Het bestuur heeft op 7 februari 2022 een toezichthoudende rol aangenomen en haar besturende taken (met uitzondering van het domein identiteit) aan de directeur-bestuurder gemandateerd. Het bestuur evalueert het gevoerde beleid met de directeur-bestuurder.

Het bestuur verspreidt de notulen en bijbehorende bijlagen (met uitzondering van de vertrouwelijke personeelsdossiers) onder alle stakeholders van de school.

Governance

In februari 2022 is de nieuwe bestuursstructuur bekrachtigd. Daarmee is de directeur toegetreden tot het bestuur en heeft van het bestuur mandaat gekregen om zelfstandig te besturen, met uitzondering van het domein identiteit.

Functiescheiding

Het bestuur neemt een toezichthoudende rol aan en evalueert het gevoerde beleid achteraf. Het bestuur is wel nog steeds verantwoordelijk voor het gevoerde beleid, want directeur-bestuurder en toezichthoudend bestuur zijn via een one-tier samen het volledige bestuur. Het toezichthoudend bestuur is ook werkgever van de directeur-bestuurder.

Code Goed Bestuur

Het bestuur hanteert de code goed bestuur van de PO-raad, die per 01-01-2021 van kracht is geworden. Het bestuur heeft een vacature voor een bestuurslid dat geen binding met de school heeft. Deze en andere afspraken zijn vastgelegd in het managementstatuut.

1.3 Identiteit

Toegankelijkheid & toelating

Ten opzichte van voorgaande schooljaren zijn er geen wijzigingen op dit vlak te vermelden. De school hanteert een duidelijk toelatingsbeleid ten aanzien van identiteit. Ouders geven meestal aan zich daarin te kunnen vinden. Als dat niet het geval is, dan volgt er een gesprek met het bestuur. Meestal volgt daar alsnog toelating op. Ouders die niet worden toegelaten, zien bij nader inzien zelf ook wel in dat ze moeite zouden hebben met aansluiting.

Geografische gebieden en afnemers

De Groen van Prinstererschool is een school die reformatorisch primair onderwijs biedt. Ouders die voor onze school kiezen, doen dat uit principe. De voedingsbodem voor de school verspreidt zich als volgt over de regio:

Woonplaats	Aantal gezinnen	Percentage
Kampen	114	70%
IJsselmuiden	40	25%
Dronten	1	1%
Zwolle	1	1%
Nunspeet	1	1%
Ens	1	1%
Kamperveen	4	2%

Projecten

Dit schooljaar (2022-2023) zijn we van start gegaan met een volledig aanbod op burgerschap. Alle door de wet vereiste zaken komen aan bod. Wel is er nog ruimte voor verbetering, dan wel uitbreiding, omdat sommige zaken maar één keer aan bod komen.

Normaal gesproken zou 2022 een projectjaar zijn geweest, maar omdat collega's hebben aangegeven het door corona flink druk te hebben, heeft het MT besloten het project een jaar uit te stellen.

Maatschappelijke ontwikkelingen

De school spant zich in om maatschappelijk relevant te zijn. Dat zit hem in kleine dingetjes als een kerstkaart bezorgen bij de buurt van de school en het uitnodigen van burens op evenementen van de school. Maar ook in grotere zaken, zoals deelname aan de avondvierdaagse, dodenherdenking en

Hello Light (een christelijke tegenhanger van Halloween). In het bijzonder noemen we hier ook de opvang van vluchtelingen in de regio. Hoewel we de vluchtelingen een warm hart toedragen, hebben we noch de ruimte, noch het personeel om heel veel voor deze mensen te kunnen doen. We zijn blij dat in Kampen enkele andere scholen deze mogelijkheden wel hebben. Als we kans zien om iets bij te dragen, dan zullen we het niet nalaten.

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

De school levert kwaliteit als elke individuele leerling het aanbod krijgt dat bij hem of haar past en als hij of zij de maximaal haalbare vorderingen maakt.

De Groen van Prinstererschool pleegt systematisch kwaliteitszorg. We beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg en we werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt. In beginsel werken we vanuit de PDCA-cyclus. We hebben onze kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen we (zelfevaluatie) regelmatig – conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten we onze kwaliteit systematisch door leerkrachten, ouders en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Tenslotte beoordelen de scholen elkaar via een systeem voor collegiale consultatie. Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: we werken met een schoolplan, een jaarplan en een jaarverslag.

Op bestuursniveau wordt de kwaliteitszorg gemonitord. Speerpunten daarbij zijn de onderwijsresultaten, het lesgeven (de onderwijsleerprocessen), de zorg en begeleiding en het schoolklimaat (m.n. veiligheid). Tijdens de managementrapportagegesprekken zijn de kwaliteitszorg van de school, de resultaten, de diverse beoordelingen en de verbeterplannen prominente gespreksthema's. Indien de monitoring uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekort schiet, dan worden – na analyse- verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Het bestuur beschikt over een plan van aanpak voor scholen waar de onderwijskwaliteit een risico vormt of dreigt te gaan vormen. In dat plan is (onder meer) de verantwoordelijkheidsdeling tussen bestuur en de school beschreven. Het bestuur heeft voor haar scholen "tegenspraak" georganiseerd door één keer per vier jaar een externe audit te organiseren voor de scholen.

De kwaliteit van het onderwijs wordt verder uitgewerkt in het strategisch beleidsplan voor 2023-2027.

Doelen en resultaten

Actiepunt	Voortgang				
	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Ouders/verzoorgers zijn volwaardige partners van de Groen van Prinsterschool <i>Schoolplan 2019-2023; Speerpunt</i>					
Documentatie en borging van beleid is op transparante wijze geregeld <i>Schoolplan 2019-2023; Organisatiestructuur</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
DMT's zorgvuldig plannen, waarbij oudere kinderen eerder worden getest dan jonge(re) kinderen <i>Schoolrapportage 2020-2021; Technisch lezen</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Het succes van groep 8a vertalen naar andere groepen. O.a. dagelijks extra spelling oefenen kan een aanbeveling zijn. Taalcoördinator verdiept zich in tips. <i>Schoolrapportage 2020-2021; Spelling</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Onderzoek technische leesvaardigheid op groepsniveau oppakken <i>NPO School Programma 2020-2025; Actiepunten (los van menukaart)</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
De school biedt een plek aan leerlingen die het in hun stamklas maar moeilijk een hele dag volhouden <i>Schoolplan 2019-2023; Pedagogisch handelen</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Opstellen veiligheidsbeleid voor leerlingen <i>Schoolplan 2019-2023; Veiligheid</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Extra inzet van OA's, specifiek voor technisch lezen <i>Schoolrapportage 2020-2021; Technisch lezen</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Meer promoten van lezen <i>Schoolrapportage 2020-2021; Technisch lezen</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Gericht leesaanbod (aansluiten op interesses) <i>Schoolrapportage 2020-2021; Technisch lezen</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed

De genoemde doelen zijn deels afkomstig uit het schoolplan 2019-2023. Andere doelen berusten op voortschrijdend inzicht en zijn gesteld naar aanleiding van tussentijdse rapportages, het NPO-plan of andere gebeurtenissen die nieuwe inzichten hebben opgeleverd.

De meeste doelen zijn behaald binnen de ruimte die er op school is aan uren van collega's. Het creëren van een rustige plek voor leerlingen die veel prikkels ervaren is daar een uitzondering op. Er is een stiltehuisje aangeschaft en collega's en leerlingen zijn getraind in het gebruik ervan. Al met al kostte dat ruim €10.000,-

Het stiltehuisje is een belangrijke stap ten aanzien van de sociale veiligheid. De hele aanpak rondom de stiltehuisjes maakt dat leerlingen emoties in zichzelf beter leren herkennen en ontwikkelen handvatten om deze emoties op een juiste manier te ontwikkelen. Verder zien we in de afgenomen lijsten ten aanzien van sociale veiligheid dat dit prima op orde is. Eén uitschieter werd zichtbaar in groep 5, maar bij nader onderzoek bleek dat kinderen het gewoon erg moeilijk vinden om deze lijst in te vullen. We houden het in de gaten en gaan volgend jaar klassikaal en begeleid de lijsten afnemen.

Veel van de gestelde doelen spelen in op de door de inspectie geuite zorg dat de resultaten van het onderwijs in de basisvaardigheden achteruit gaat. Met name lezen krijgt veel aandacht op school.

Het gaat in het schema op extra doelen, die tijdelijk aandacht krijgen. Naast deze doelen zijn er uiteraard ook de gewone doelen ten aanzien van aanbod en resultaat. Deze staan beschreven in het strategisch plan en in de halfjaarlijkse rapportage wordt erop resultaat gerapporteerd.

Overige ontwikkelingen

Dit jaar zijn we gestart met het geven van lessen burgerschap. Er gebeurde al veel op het gebied van burgerschap, maar nu hebben we alle activiteiten in kaart. Open plekken zijn ingevuld met lessen uit de methode burgerschap Kwink, waardoor we inmiddels met het aanbod voor Burgerschap de door de overheid gestelde eisen afgedekt hebben.

Toekomstige ontwikkelingen

Als school kijken we serieus naar het implementeren van een methode voor geïntegreerd zaakvakonderwijs. Dit houdt in dat de vakken aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek als zelfstandige vakken verdwijnen, maar dat de doelen voor deze vakken integraal worden opgenomen in thematisch onderwijs. In 2023 wordt de knoop hierover doorgehakt.

Onderwijsresultaten

In het afgelopen schooljaar waren de onderwijsresultaten weer tevredenstellend. Met name de mooie sprong die we hebben kunnen laten zien op het vlak van taalverzorging was een opsteker. We zien een kleine teruggang in het aantal leerlingen dat 2F haalt, maar dat valt te verklaren uit de populatie van groep 8 die afscheid nam.

Ook de tussentijdse resultaten zijn op orde. Wel zien we dat de groep die ten tijde van de eerste schoolsluiting in groep 3 zat, het nu moeilijk heeft. Daar wordt echter adequaat op gereageerd.

Internationalisering

De wereld wordt kleiner en absolute grenzen vervagen. Door kennis te maken met andere landen en mensen uit verschillende culturen leren kinderen veel over de ander en zichzelf. Dit geeft leerlingen een streepje voor in onze internationale samenleving.

Ten aanzien van internationalisering stelt de Groen van Prinstererschool geen doelen. Het schoolvak Engels wordt gegeven en waar mogelijk kiezen leerkrachten thema's die raken aan andere culturen. Dit is echter ad hoc. Afgelopen jaar is diverse keren de vraag gekomen of we als school iets kunnen betekenen voor het vluchtelingenprobleem dat ook in Kampen speelt. Helaas hebben we noch de ruimte, noch de mankracht om hier iets in te doen.

Onderzoek

De Groen van Prinstererschool heeft geen beleid ten aanzien van onderzoek in de zin van het (al dan niet zelfstandig) onderzoeken van het effect van onderwijs-interventies. Wel kijkt de school kritisch en analytisch naar de verhouding tussen onderwijsleeraanbod en de daaruit voortvloeiende resultaten.

Inspectie

In maart 2022 is de onderwijsinspectie op bezoek geweest. Ze hebben een bestuursbezoek gebracht, wat inhoudt dat ze op bestuursniveau vaststellen of de school op voldoende niveau functioneert. In een eerste gesprek is de directeur-bestuurder bevraagd op het functioneren van de school. Naar aanleiding daarvan is een onderzoeksplan opgesteld met daarin de nodige verificatie-activiteiten. Daarmee zijn de inspecteurs de school in gegaan. Ze hebben vastgesteld dat de school op alle onderzochte domeinen voldoende functioneert. Er zijn enkele schoonheidsfoutjes benoemd, maar de inspecteur achtte het niet nodig om hiervoor terug te komen.

Het volledige inspectierapport is hier te vinden: <https://toezichtresultaten.onderwijsinspectie.nl/> (zoeken op BRIN 04UB).

Visitatie

Er heeft dit jaar geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Passend onderwijs

De doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor het bestuur de middelen vanuit de lumpsum heeft uitgegeven zijn vooral gericht op het aanbieden van maatregelen die ervoor zorgen dat elke leerling de ondersteuning krijgt die nodig is.

Zo hebben we software (Dexlex) aangeschaft en leerkrachten getraind in het gebruik ervan om spellingsproblemen aan te pakken. We hebben twee plusklassen gefaciliteerd waar leerlingen terecht kunnen die in de reguliere lessen onvoldoende worden uitgedaagd en we hebben de ondersteuning voor leerkrachten in de vorm van onderwijsassistentie en remedial teaching stevig neergezet.

Daarnaast hebben we in 2022 gewerkt aan een project om aardrijkskunde meer projectmatig in de klas aan te vliegen. Collega's hebben daarvoor flink veel tijd gekregen. In de onderbouw is geïnvesteerd in de aanpak 'Slimme kleuters', om meerbegaafde kinderen vanaf groep 1 goed te kunnen bedienen. Als laatste noemen we de aanstelling van de reken- en taalcoördinatoren, die zijn vruchten afwerpt als het gaat om het structureren van de doorgaande leerlijnen taal en rekenen.

Als doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor het bestuur de middelen vanuit het samenwerkingsverband heeft uitgegeven noemen we het stiltehuisje: dat is een houten huisje dat in de gang van de school staat waar leerlingen die overprikkeld (dreigen te) raken zich een momentje kunnen terugtrekken. Verder is er standaard aandacht voor de inzet interne begeleiding, remedial

teaching binnen en buiten de groep, extra handen in de groep, formatieve interventies in bijzondere situaties, gericht op realiseren extra ondersteuning aan leerlingen, kosten ambulant begeleider en de kosten voor een orthopedagoog.

Het bestuur heeft het zorgbeleid vastgelegd in een plan, dat door de interne toezichthouder en de medezeggenschapsraad is gezien en goedgekeurd. Daarnaast doorloopt de school jaarlijks de zorgcyclus, waarbij signalering en diagnostisering een belangrijke plek krijgen. Zo nodig wordt passende actie ondernomen. De zorgcyclus voorziet in verschillende ijkmomenten, zoals de leerlingbesprekingen, groepsplannen en de bespreking daarvan en de halfjaarlijkse rapportages. Al deze handelingen zorgen voor voldoende input om op te sturen.

2.2 Personeel en professionalisering

Doelen en resultaten

De school heeft als doel voor alle collega's gesteld dat ze getraind zijn op het vlak van de meldcode. De meldcode omvat de vaardigheid van het signaleren, herkennen en melden van misstanden ten aanzien van het welzijn van de leerlingen. Daarom stelt de school jaarlijks de e-wisecursus over de meldcode verplicht. Dit is volgens plan verlopen.

Daarnaast is dit jaar het dyscalculie-protocol van kracht geworden. Om dat goed te kunnen hanteren, hebben alle collega's een online cursus gevolgd over ernstige rekenproblematiek. Dit is volgens plan verlopen.

Alle collega's zijn getraind op de zorgvuldige inzet van het stiltehuisje. Dit is een stilteplek die in de school is aangebracht, waar leerlingen die overprikkeld raken een time-out kunnen nemen.

Alle bovenbouwcollega's zijn getraind in het gebruik van de methode Wereld in Getallen.

Twee collega's hebben de opleiding tot taalcoördinator gevolgd en met goed resultaat afgesloten. Ze zijn inmiddels werkzaam als taalcoördinator op onze school.

Voor het overige gaat het om maatwerk. In de cyclus van functioneringsgesprekken wordt steeds stilgestaan bij de professionalisering van de collega's en wordt gekeken hoe ze hun uren daarvoor gebruiken. Er wordt inhoudelijk steeds gezocht naar overeenstemming tussen de doelen in het schoolplan en de leervragen van de collega's.

Doordat er een aantal teambrede trainingen zijn geweest (zie boven) en we alle reguliere trainingen (o.a. EHBO en BHV) hebben uitgevoerd, hebben we dit jaar ongeveer €32.000,- aan nascholing uitgegeven.

Toekomstige ontwikkelingen

Uit diverse enquêtes (ouders, leerkrachten én leerlingen) blijkt dat de wens leeft om de leerling meer verantwoordelijk te maken voor zijn eigen handelen. Dit heeft in de eerste plaats consequenties voor de keuze ten aanzien van het vakvakonderwijs, maar daarop volgt dat leerkrachten zich zullen moeten ontwikkelen ten aanzien van hun vaardigheden als coach. Het is de verwachting dat veel van de trainingen die we in gaan zetten daarop gericht zullen zijn.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

In het afgelopen jaar heeft een collega te maken gehad met een flinke burn-out. Ze is bijna een jaar uit de running geweest en heeft nog eens een jaar nodig om weer volledig te re-integreren. Dit heeft ten gevolge dat er een benoeming is gedaan in de ontstane vacature.

Daarnaast is het leerlingaantal teruggelopen. Dit heeft tot gevolg dat de instroomgroep, die het voorgaande jaar startte in november, in schooljaar 2022-2023 pas start in april. De betrokken leerkrachten konden we daardoor geen werk bieden en dat heeft geleid tot een afscheid.

Uitkeringen na ontslag

Er zijn geen collega's ontslagen die een beroep op een WW-uitkering hebben gedaan. De kosten zijn derhalve 0.

Aanpak werkdruk

Vanuit de overheid krijgen we jaarlijks een bedrag van rond de €80.000 euro, dat bedoeld is om de werkdruk voor leerkrachten te verminderen. Dit jaar was het bedrag €76.951. Enkele jaren geleden (2018) is de keus gemaakt dit geld te besteden aan een extra groep, waardoor de leerlingaantallen in alle groepen acceptabel bleven. Deze keuze is sindsdien gehandhaafd.

Daarnaast wordt geïnvesteerd in de aanwezigheid van een flink aantal uren onderwijsassistentie, dat via een eerlijke verdeelsleutel gelijkelijk over de groepen wordt verdeeld.

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid is afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen voor staat. Er is een duidelijke functieomschrijving voor de verschillende functies die de school kent. Dat betekent enerzijds dat van leerkrachten verwacht mag worden dat ze leveren wat daarin gevraagd wordt, dat betekent anderzijds dat de school geen zaken kan verwachten van collega's die niet in hun functieomschrijving staan. Dit heeft bijvoorbeeld als consequentie dat onderwijsassistenten ook als zodanig worden ingezet en dat het niet de bedoeling is om hen de verantwoordelijkheid voor een groep te geven. De onderwijskundige visie van de school wordt afgestemd met de collega's. Iedereen krijgt ruimschoots de gelegenheid om z'n mening te geven. Tegelijk blijft het MT verantwoordelijk voor de te kiezen koers en moeten er soms beslissingen genomen worden waar niet het hele team achter staat.

Het personeelsbeleid bestaat uit een repeterende cyclus van twee jaar. Die begint met een startgesprek, waarin de collega's hun doelen stellen voor de aankomende twee jaar (op basis van input die ze ophalen uit een 360-graden feedbackronde). Na een jaar volgt een voortgangsgesprek en aan het eind van het tweede jaar wordt elke collega beoordeeld.

Voor nieuwkomers geldt dat ze vallen onder het beleid voor nieuwe collega's. Ze worden minder belast, krijgen extra onderwijsassistentie, hebben regelmatig formele en informele gesprekken met hun teamleider en krijgen een buddy toegewezen om dagelijkse vragen aan te stellen.

Uit de leerkrachtttevredenheidsenquête, op te vragen bij de schoolleiding, blijkt dat de collega's tevreden zijn met de school en geven de school als geheel een 8.

2.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

Qua huisvesting neemt het bestuur een ambivalente houding in. Enerzijds kent het pand zijn beperkingen, met name als het gaat om ruimte. Op papier kloppen de afmetingen prima, maar in de praktijk is er al snel ruimtegebrek om gesprekken buiten de klas een plekje te geven. Dat maakt dat het bestuur ten aanzien van investeringen in het pand voorzichtig is.

Anderzijds is het ook niet verstandig om alle onderhoud en investeringen los te laten. Het bestuur heeft daarom wel een aantal zaken gepland en uitgevoerd. Er is een aantal lokalen dat nieuwe vloerbedekking heeft gekregen. Daarnaast is een schilder aangetrokken die in elke schoolvakantie enkele lokalen van een schilderbeurt voorziet. In de begroting van afgelopen jaar was ook een flink geldbedrag uitgetrokken voor het aanschaffen van nieuw meubilair. Daarvoor is een werkgroep geïnstalleerd die zich buigt over de vraag welk meubilair bij ons onderwijsconcept past. Dit neemt echter meer tijd in beslag dan verwacht, waardoor de aanschaf helaas niet meer in 2022 gedaan kon worden.

Toekomstige ontwikkelingen

In 2023 worden alle lokalen van nieuw meubilair voorzien. Dit is een flinke aanschaf, die echter wel noodzakelijk is. Het huidige meubilair is flink verouderd. We pakken het vernieuwen in fasen aan. In eerste instantie worden alle lokalen van nieuw meubilair voorzien. Daarna volgen het leerplein en de hallen. Als laatste staat ook de lerarenkamer op het verlanglijstje.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Al een poos overweegt het bestuur vanuit duurzaamheidsoverwegingen zonnepanelen op het dak aan te brengen. De hierboven vermelde overwegingen maakten dat het bestuur voorzichtig is, maar met de huidige energieprijzen is de terugverdienperiode een stuk korter. Inmiddels zijn we in gesprek met een leverancier.

Voor het overige kan hier nog vermeld worden dat de Groen van Prinstererschool lokaal inkoopt waar dat mogelijk is. Of het nou gaat om tapijt, fruit of digiborden: als er een lokale leverancier is die kan leveren wat wij nodig hebben, dan heeft die de voorkeur.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Ieder jaar wordt uiterlijk in december de meerjarenbegroting door het bestuur goedgekeurd en door de Commissie van Toezicht vastgesteld. De beleidskeuzes ten aanzien van personeelsbeleid, huisvestingsbeleid en onderwijskundig beleid moeten hun weerslag krijgen in de begroting. De directie rapporteert periodiek (vier keer per jaar) aan het bestuur middels een managementrapportage. Hierin is standaard een financieel hoofdstuk opgenomen, waarin de realisatie wordt vergeleken met de begroting en afwijkingen worden verklaard. Na afloop van het boekjaar wordt de jaarrekening opgesteld, die uiterlijk in mei gereed moet zijn, een maand voor de ledenvergadering. Het bestuur verwacht van de directie dat deze de planning- & controlcyclus kan initiëren en uitvoeren. Het bestuur stelt de directie zo nodig in staat om de financiële kennis op peil te brengen en biedt de mogelijkheid van het inhuren van professionele ondersteuning.

Opstellen meerjarenbegroting

De begroting is in grote lijnen voor vijf jaar opgesteld. De begroting voor het volgende kalenderjaar is in oktober opgesteld aan de hand van de input van de volgende punten:

1. De leerling-prognose.
2. De meerjarenbegroting wordt getoetst aan de hand van de begroting voor het nieuwe jaar.
3. Het meerjaren onderhoudsplan wordt getoetst.
4. De personele bezetting wordt geactualiseerd en er wordt een prognose gemaakt van de verwachte bezetting in het volgende schooljaar.
5. Gedurende het lopende kalenderjaar verzamelt en bespreekt de directeur wensen van leerkrachten en bespreekt deze met hen.
6. In het schoolplan is een aantal voorstellen opgenomen, waaraan bepaalde kosten zijn verbonden.
7. Bepaalde budgetten moeten op basis van ervaring en geschiedenis naar beneden of boven bijgesteld worden.
8. De opmerkingen en waarschuwingen van de VGS worden verwerkt.

De ontstane begroting is besproken met de financieel beleidsmedewerker van de VGS. Vervolgens is het voorstel naar de MR en het bestuur gegaan. Na terugkoppeling door de MR is de begroting vastgesteld door het bestuur.

Toekomstige ontwikkelingen

Het leerlingaantal is de afgelopen twee jaren licht gedaald. Als deze daling doorzet (wat niet per se de verwachting is), dan zal dit betekenen dat ook het personeelsbestand daarop aangepast zal moeten worden. Dit kan, gezien de leeftijd van enkele collega's, wellicht via natuurlijk verloop worden gerealiseerd.

Een andere ontwikkeling is dat naast de school nu een peuterspeelzaal met gelijke identiteit is gevestigd. Dat zorgt voor een goede binding met jonge gezinnen. Nu is het de wens van het bestuur om ook een BSO in de periferie van de school te realiseren. Dit zou voor een verdergaande binding met de school onder ouders kunnen zorgen, maar wellicht biedt een BSO ook weer plek aan enkele onderwijsassistenten om er werk te vinden.

Investeringsbeleid

Bij het inspectiebezoek van maart zijn opmerkingen gemaakt over de hoogte van de reserves. Het is het streven van het bestuur om de reserves terug te brengen tot op of onder de signaleringswaarde van de inspectie. De verwachting is dat de aanschaf van nieuw meubilair en het schilderen van het pand in combinatie met een lichte terugloop van het aantal leerlingen ervoor zorgt dat dit binnen enkele jaren het geval is.

Treasury

In 2022 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.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

In het kader van de coronacrisis heeft het onderwijs nogal te lijden gehad onder de beperkingen die aan de samenleving zijn opgelegd. Om mogelijke negatieve gevolgen voor leerlingen tegen te gaan, heeft het ministerie van onderwijs een Nationaal Programma Onderwijs in het leven geroepen, wat erop neerkomt dat de school een financiële impuls krijgt en moet verantwoorden hoe deze gelden zijn aangewend.

Om te komen tot een verantwoorde besteding van de gelden, is in eerste instantie een schoolscan uitgevoerd. Deze schoolscan bestreek de onderwerpen het jonge kind de cognitieve domeinen van het onderwijs (per groep en individueel) en het mentaal welbevinden. Uit deze schoolscan kwam naar voren dat er op groepsniveau nauwelijks grote gevolgen waren aan te wijzen, maar dat er op individueel niveau een aantal leerlingen opviel die gebaat zouden kunnen zijn bij ondersteuning. Qua welzijn zijn er geen bijzonderheden opgevallen. Ook bij het jonge kind zijn er geen zaken naar voren gekomen die om uitzonderlijke acties vroegen.

Met deze resultaten in het achterhoofd (en de fysieke beperkingen van ons gebouw om over te gaan tot groepsverkleining) is ervoor gekozen om het personeelsbestand uit te breiden met een RT'er (12 klokuren per week) en een OA (onderwijsassistent, ca 20 klokuren per week). Dat geeft ons de ruimte om eventuele individuele ondersteuningsvragen beter op te kunnen pakken.

In het afgelopen jaar is in het leerjaar dat ten tijde van de schoolsluiting in groep 3 zat, aan het licht gekomen dat er door een deel van de leerlingen niet de resultaten behaald worden die we gewend zijn. Er werd een vrij grote kloof tussen de makkelijk lerende kinderen enerzijds en de wat moeilijk lerende kinderen anderzijds vastgesteld en deze hinderde de leerkrachten bij het uitleggen. Het heeft er toe geleid dat we een deel van de NPO-gelden hebben aangewend om een leerkracht vrij te spelen die een deel van de klas meeneemt om ze op hun eigen niveau te instrueren.

Er zijn geen middelen besteed aan personeel dat niet in loondienst is.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Ten aanzien van onderwijsachterstanden zijn er geen zichtbare of meetbare gevallen bekend. De schoolweging van het CBS is er ook niet naar dat wij extra middelen krijgen.

Prestatiebox

Als laatste noemen we de cultuurgelden die in de prestatiebox vallen (16,37 per leerling per jaar). De cultuurcoördinatoren beschikken over dit volledige budget en passen dat naar eigen inzicht toe. Afgelopen jaar zijn veel zaken niet doorgegaan. Het budget blijft beschikbaar voor de cultuurcommissie, zodat de gelden daadwerkelijk besteed worden aan het doel

2.5 Continuïteitsparagraaf

Risico's en risicobeheersing

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert de school een planning en control cyclus waarbij de directie samen met een externe adviseur van VGS de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting het bestuur. Deze monitoring vindt

plaats door middel van voortgangsrapportages waarin de naast de balans en de exploitatie, de verschillende financiële ratio's zijn opgenomen. De basis voor de verantwoording wordt, naast de realisatie, gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter fiattering aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

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

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De meerjarenbegroting is opgesteld in een veranderende context, waarin er sprake is van risico's. In onderstaand overzicht zijn de risico's en bijbehorende maatregelen beknopt toegelicht.

Lerarentekort

Het lerarentekort is een belangrijk risico. Onze school krijgt tot nu toe de formatie rond en heeft de komende jaren te maken met een teruggang van de formatie. De realiteit is echter dat het werven en selecteren van nieuw personeel steeds meer (moeite) kost.

Maatregelen: binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we een lichte overbezetting te creëren. Gedeeltelijk is dit ook mogelijk vanwege het huidige, hoge vermogen. Daarnaast worden onderwijsassistenten gestimuleerd om de pabo te volgen. Binnen de begroting wordt voor werving en selectie meer ruimte gereserveerd om geen of minder grote afwijkingen op het gestelde budget te realiseren. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan.

Vervanging

Het wordt steeds moeilijker wordt om vervanging te realiseren. Dit geldt voor zowel kortdurende als langdurige vervanging door verschillende verlopen. Daarbovenop speelt het risico dat er mogelijk relatief duur extern personeel ingezet moet worden om gaten op te vullen.

Gelukkig beschikt de school over een aantal vaste invallers die regelmatig bijspringen. De lijst met invallers is in 2022 met twee bevoegde leerkrachten uitgebreid. Ook vaste collega's zijn vaak bereid een dag voor hun duo waar te nemen als dat nodig is. We zijn zuinig op onze invallers en betrekken hen zoveel mogelijk bij de school om ook bij hen een gevoel van eigenaarschap te creëren. We hebben dit jaar dan ook nog niet onze toevlucht hoeven nemen tot invallers van externe bureaus. Wel hebben we in 2022 een enkele keer een klas naar huis moeten sturen.

Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

Bij dit personele risico valt er te denken aan langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren, schorsing en in het uiterste geval ontslag. Ook ontslag door het zich niet langer kunnen verenigen met de identiteit kan voorkomen. Mogelijk dienen er in deze situaties vervolgens transitievergoedingen te worden betaald. Ook kunnen er substantiële ontstaan voor het inwinnen van advies of andere begeleidingskosten. Als laatste kan het voorkomen dat er gevolgbkosten (wachtgeld) moet worden betaald.

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFSG. Deze organisatie vergoedt de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies en/of begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld is tot op heden niet voorgekomen op de Groen van Prinstererschool, maar desalniettemin is de school wel aangesloten bij het BWGS. Het BWGS vergoedt minimaal 90% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

Overdraagbaarheid van taken

Het ontbreken van de mogelijkheid van interne overdraagbaarheid vormt een risico voor de continuïteit en de doorgaande lijn. Dit risico geldt voor alle verschillende functies binnen de organisatie, maar met name de functies waarvoor 1 of enkele personen in dienst zijn.

Maatregelen: er is in kaart gebracht voor welke functiecategorieën dit in het bijzonder geldt. Er zijn uitgebreide werkbeschrijvingen (o.a. weekplanningen) aanwezig welke regelmatig worden geüpdatet. Daarnaast wordt zoveel mogelijk gewerkt met 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd.

Onderwijskwaliteit

Er zijn diverse gevolgrisco's omtrent onderwijskwaliteit te onderkennen. De onderwijskwaliteit wordt voor een groot gedeelte bepaald op de deskundigheid van het personeel. Risico's bij een lage(re) onderwijskwaliteit zijn het verlies van leerlingen of inspanningskosten om de onderwijskwaliteit op peil te krijgen.

Maatregelen: wanneer blijkt dat een bepaalde medewerker behoefte heeft aan studie of opleiding om de functie beter uit te voeren, dan wordt geëvalueerd of dit mogelijk is om te realiseren uit het opleidingsbudget. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit een doorgaande lijn in onze organisatie. Hierdoor wordt er indien nodig tijdig bijgestuurd. Het managementteam heeft hierin een belangrijke rol.

Leerlingaantal

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.

Maatregelen: voor de school is de komende jaren rekening gehouden met een dalend leerlingaantal. In het kader van de financiële resultaten is rekening gehouden met een formatieve vermindering van de leerkrachtinzet en inzet van onderwijsondersteunend personeel. Het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te continueren.

Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Aandachtspunt hierbinnen is dat naar verwachting per 1-1-2024 de gewijzigde systematiek voor de voorziening groot onderhoud dient te worden toegepast. De voorziening groot onderhoud zal bepaald moeten worden per

onderhoudscomponent én zal op een beleidsrijke manier moeten worden bepaald. Het effect van deze andere systematiek is dat dit mogelijk zorgt voor een substantiële hogere benodigde voorziening groot onderhoud. Dit heeft een rechtstreeks effect op het eigen vermogen. Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. Als laatste is leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen.

Maatregelen: met behulp van het MJOP wordt de onderhoudsplanning in kaart gebracht. Wanneer er grote wijzigingen voorhanden zijn, wordt waar nodig onderbouwd afgeweken van het MJOP. In 2023 zal in kaart gebracht worden op welke wijze de voorziening groot onderhoud gewijzigd dient te worden naar de nieuwe systematiek en welk effect dit op de exploitatie en vermogenspositie van de school heeft.

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

Beheersing van de risico's

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruik gemaakt van een 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 speelt hierin een belangrijke rol. Het effect van een dalend leerlingaantal of een uit de pas lopend kostenpatroon is zo inzichtelijk. Ook kunnen in de meerjarenbegroting aanpassingen doorgerekend worden.

De hierboven beschreven risicobeheersings- en controlesystemen zijn het afgelopen jaar toereikend geweest. Bij de beschrijving van de risico's en de daarbij opgenomen risicobeheersing is zoveel als mogelijk reeds aangegeven welke resultaten hiermee zijn behaald of dat er zaken zijn aangepast.

3. Verantwoording financiën

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

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2021 x € 1.000	Realisatie 2022 x € 1.000	Begroting 2022 x € 1.000	Verschil
Baten				
Rijksbijdragen	1.941	2.104	1.878	226
Overige overheidsbijdragen	16	2	-	2
Overige baten	17	18	20	-2
Totaal baten	1.974	2.124	1.897	226
Lasten				
Personele lasten	1.511	1.698	1.580	118
Afschrijvingen	44	39	48	-9
Huisvestingslasten	69	69	65	4
Leermiddelen	93	97	105	-8
Overige instellingslasten	65	80	69	11
Totaal lasten	1.782	1.983	1.867	116
Saldo baten en lasten	191	140	30	110
Saldo fin. baten en lasten	-2	-3	-	-3
Nettoresultaat	190	138	30	107

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 2021	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Groen van Prinstererschool	190.668	138.327	34.241	104.086
Vereniging	-1.006	-456	-3.850	3.394
Totaal	189.661	137.871	30.391	107.480

Algemeen

Eén van de belangrijkste ontwikkelingen in 2022 was het afsluiten van de nieuwe cao, waardoor de loonkosten exponentieel zijn gestegen. In juli is de definitieve cao vastgesteld, waarna de loonkosten over het gehele jaar 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 2022 zijn daarnaast ook nog gelden ontvangen vanuit het

Nationaal Programma Onderwijs. Voor het schooljaar 2021/2022 bedroeg dit 700 euro per leerling en voor schooljaar 2022/2023 500 euro per leerling.

Het verschil in *realisatie 2022 ten opzichte van 2021* kent verschillende oorzaken. De baten laten, naast afwijkingen vanwege leerlingaantallen, hogere ontvangsten zien vanwege indexaties. In 2022 zijn er vanwege de nieuwe cao en het gelijktrekken van de salarissen van PO en VO loonsverhogingen doorgevoerd, wat meteen de belangrijkste reden is dat de loonkosten hoger uitkomen dan begroot. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd. De materiële lasten laten met name bij de overige instellingslasten een afwijking zien.

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2022*, 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 ruimschoots ontvangen. In deze 'overcompensatie' zit ook een voordeel op de pensioenpremies. Over het hogere loon van 2022 worden de pensioenlasten pas in 2023 in rekening gebracht.

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 226.000 euro. Dit is voor 191.500 euro toe te wijzen aan indexaties in verband met gestegen lonen en daarbij behorende sociale lasten. Daarnaast wijkt de bijdrage voor Passend onderwijs bijna 37.500 euro af vanwege een indexatie van de bekostiging vanaf schooljaar 2022/23 en een extra uitkering van het samenwerkingsverband in december 2022. Daar staat tegenover dat de zorgarrangementen ruim 6.000 euro lager zijn. Het overige deel bestaat uit een niet-begrote vrijval subsidie studieverlof van ruim 3.500 euro.

Vanuit de *gemeente* is 2.000 euro subsidie Kunst & Kind ontvangen, wat niet was begroot.

De *overige baten* komen bijna 2.000 euro lager uit dan begroot. De baten van de school zijn conform begroting gerealiseerd. De baten van de vereniging zijn hier ook in verwerkt. Deze komen bijna 2.000 euro lager uit door lagere collecteopbrengsten.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 118.000 euro hoger uit dan begroot. De loonkosten komen - na aftrek van bijna 63.000 euro aan ontvangen uitkeringen en een BWGS-premierestitutie van 25.000 euro – 103.000 euro hoger uit dan begroot. De overige personele lasten laten een overschrijding van 15.000 euro zien. De afwijkingen van deze kosten kent de volgende verklaringen:

- De overschrijding van 103.000 euro op de loonkosten wordt verklaard door:
 - Het gelijktrekken van de lonen in PO en VO en de cao-wijziging. De cao is in juli vastgesteld en met terugwerkende kracht is er een verhoging van het salaris uitbetaald. Dit resulteert in 88.000 euro meer loonkosten;
 - De totale personeelsinzet is 0,2 fte hoger dan begroot, met name door extra inzet onderwijsassistentie. Totaal levert dit circa 15.000 euro extra loonkosten op.
- De overschrijding van 15.000 euro op de overige personele lasten kent de volgende verklaringen:
 - De kosten voor (na)scholing en schoolontwikkeling komen 7.500 euro hoger uit dan begroot. Grote posten zijn onder andere E-Wise abonnementen en kosten voor Driestar

(werkplaats leidinggevenden, werken met nieuwe rekenmethode, leiderschapsoriëntatie)

- De kosten voor bedrijfsgezondheidszorg zijn 6.000 euro hoger door kosten voor Perspectief Groep (o.a. arbeidsdeskundig onderzoek en bedrijfsarts);
- De representatiekosten personeel vallen 4.000 euro hoger uit door hogere kosten voor personeelsactiviteiten;
- Onder meer op de kosten voor werving en de federatie zijn besparingen gerealiseerd.

De *afschrijvingen* zijn komen circa 9.000 euro voordeliger uit dan begroot.

Binnen de *huisvestingslasten* is een overschrijding gerealiseerd van 4.000 euro. Dit wordt met name veroorzaakt door hogere kosten voor klein onderhoud (kosten hekken plaatsen, pvc repareren, lekkage en reparaties).

Bij de *leermiddelen* is een besparing gerealiseerd van 9.000 euro door lagere computerkosten en overige lasten.

De *overige instellingslasten* laten een overschrijding zien van 11.000 euro, wat voor 14.500 euro wordt verklaard door hogere lasten voor de school in de vorm van hogere kosten voor bestuurs- en managementondersteuning, kosten voor abonnementen en overige lasten. De lasten van de vereniging komen 3.000 euro lager uit.

Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000	Ultimo 2020 x € 1.000
Materiële vaste activa	209	227	245
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>209</i>	<i>227</i>	<i>245</i>
Vorderingen	16	240	108
Liquide middelen	1.185	768	666
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.201</i>	<i>1.008</i>	<i>774</i>
Totaal activa	1.410	1.235	1.019
PASSIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000	Ultimo 2020 x € 1.000
Algemene reserve	1.006	868	677
Bestemmingsreserves privaat	120	120	121
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.126</i>	<i>988</i>	<i>799</i>
Voorzieningen	116	89	76
Kortlopende schulden	168	158	145
Totaal passiva	1.410	1.235	1.019

De verschillen in het resultaat 2022 ten opzichte van eerdere jaren zijn reeds in de vorige paragraaf opgenomen. Het reguliere resultaat 2022 is verwerkt in de algemene reserve.

In 2022 is er voor 21.035 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 180.250 euro. De afschrijvingen en desinvesteringen in 2022 bedroegen 39.920 euro. De boekwaarde van de activa is gedaald. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Inventaris en apparatuur	11.461	euro
ICT	9.574	euro
Totaal	21.035	euro

De investeringen binnen het inventaris en apparatuur bestaan uit Stille Huisjes, screen directiekamer en een tafeltennistafel. De ICT-investeringen hebben betrekking op de aanschaf van laptops en Chromebooks.

De *reserves* zijn met circa 138.000 euro gestegen, wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

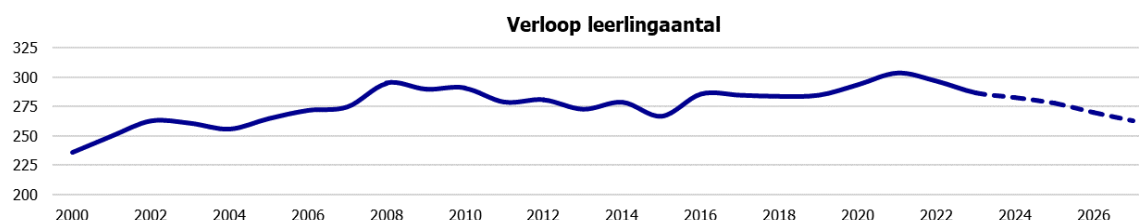
De *voorzieningen* zijn met bijna 27.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 24.600 euro gedoteerd en niets onttrokken. Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een dotatie van de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden van 2.500 euro.

3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2023-2027 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren. Vanwege de vereenvoudiging van de bekostiging is de teldatum gewijzigd van 1 oktober naar 1 februari.

Teldatum per 1 februari	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Onderbouw totaal	150	143	133	123	120	120
Bovenbouw totaal	147	144	150	155	150	143
Totaal	297	287	283	278	270	263



Bovenstaande overzichten laten de ontwikkeling van het leerlingaantal over de afgelopen en komende jaren zien. Het leerlingaantal is de afgelopen jaren, na een daling tussen 2006 en 2013, trendmatig gestegen. Ten opzichte van 2021 is het leerlingaantal in 2022 met 4 leerlingen gestegen. De komende jaren wordt rekening gehouden met een daling van het leerlingaantal.

FTE

Funcatiecategorie	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkraft	16,38	16,38	15,65	15,30	14,88	14,30
Onderwijsondersteunend personeel	1,97	2,45	2,24	2,24	2,24	2,24
Schoonmaak	0,80	0,82	0,80	0,80	0,80	0,80
Vervanging eigen rekening	0,39	0,18	0,50	0,50	0,50	0,50
Totaal	20,54	20,83	20,19	19,84	19,42	18,84

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. In 2022 is de inzet met circa 0,3 fte toegenomen ten opzichte van 2021. Dit totale inzet laat vooral een hogere inzet onderwijsondersteunend personeel zien. De komende jaren wordt, in relatie tot het dalende leerlingaantal, ook rekening gehouden met een afbouw van de formatie.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2022 x € 1.000	Begroting 2023 x € 1.000	Begroting 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	2.104	2.082	1.928	1.906
Overige overheidsbijdragen	2	-	-	-
Overige baten	18	40	28	28
Totaal baten	2.124	2.122	1.956	1.934
Lasten				
Personele lasten	1.698	1.735	1.724	1.690
Afschrijvingen	39	46	50	51
Huisvestingslasten	69	80	67	67
Leermiddelen	97	100	100	93
Overige instellingslasten	80	72	67	66
Totaal lasten	1.983	2.033	2.008	1.967
Saldo baten en lasten	140	90	-52	-33
Saldo fin. baten en lasten	-3	-	-	-
Nettoresultaat	138	90	-52	-33

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren wisselende resultaten zien. Tot augustus 2023 worden er gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs ontvangen. Daarna nemen de baten af.

Er zal er van jaar tot jaar nader bepaald worden of de omvang van de huidig gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van onder andere de kengetallen.

Balans

ACTIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000
Materiële vaste activa	209	434	424	403
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>209</i>	<i>434</i>	<i>424</i>	<i>403</i>
Vorderingen	16	-	-	-
Liquide middelen	1.185	773	736	736
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.201</i>	<i>773</i>	<i>736</i>	<i>736</i>
Totaal activa	1.410	1.207	1.160	1.139

PASSIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000
Algemene reserve	1.006	967	919	890
Best. reserve privaat	120	101	98	94
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.126</i>	<i>1.069</i>	<i>1.017</i>	<i>984</i>
Voorzieningen	116	14	19	31
Kortlopende schulden	168	124	124	124
Totaal passiva	1.410	1.207	1.160	1.139

Bovenstaande tabel toont de balans over 2022 en de jaren hierop volgend. De balans van 2022 is gebaseerd op de werkelijke cijfers. De waarden vanaf 2023 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2022. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langere termijn ontwikkeling is echter wel inzichtelijk.

Er is geen sprake van majeure investeringen 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 gebruik gemaakt van stelposten om de kengetallen niet teveel te vertekenen. De komende jaren wordt onder meer geïnvesteerd meubilair (was voor 2022 begroot), zonnepanelen en een interne verbouwing voor de schoolbibliotheek.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat sterke daling zien vanwege vernieuwing van het schoolplein en groot schilderwerk in 2023.

De liquide middelen laten een daling zien, met name door de negatieve exploitatieresultaten in combinatie met de forse onttrekkingen in 2023. Meerjarig blijft het beeld stabiel.

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 2021 en 2022, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm betreft de signaleringswaarde van de inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk schoolspecifieke normen welke mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2021	2022	2023	2024	2025
Solvabiliteit	0,50	0,80	0,80	0,89	0,88	0,86
Weerstandsvermogen inspectie	5%	50,1%	53,0%	50,4%	52,0%	50,9%
Liquiditeit	2,00	6,39	7,16	6,23	5,94	5,94
Rentabiliteit	-	9,61%	6,49%	4,22%	-2,67%	-1,71%
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	1,65	1,98	1,32	1,27	1,27

De norm geeft de grenzen aan waarbij de inspectie het gesprek aan zou willen gaan. In de praktijk geeft alleen de signaleringswaarde aanleiding om het gesprek aan te gaan. Pas wanneer de inspectie een gesprek hierover start, worden de overige kengetallen nagegaan en beoordeeld.

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 die hoger ligt dan 0,5 is er meer eigen vermogen dan vreemd 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. 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	2021	2022	2023	2024	2025
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	39,26%	43,61%	30,50%	30,76%	30,48%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	15%	33,06%	37,91%	25,62%	25,69%	25,57%

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 2,0. Bij een waarde van 2,0 zijn de aanwezige kortlopende middelen twee keer zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven.

De *rentabiliteit* is 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 ook 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. Deze buffer bestaat uit

een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Naast deze buffer wordt er vermogen aangehouden voor de volgende doeleinden:

- In 2023 dient de voorziening groot onderhoud te worden omgezet naar een nieuwe systematiek. Dit zal tot gevolg hebben dat er naar alle waarschijnlijkheid een hogere stand van de voorziening benodigd is (wat ten koste gaat van het eigen vermogen). De omvang is nog niet exact bekend maar zal substantieel zijn;
- In de begroting is inzichtelijk dat er reeds aandacht is voor het huidige hoge vermogen. Er wordt negatief begroot en er zijn reeds substantiële investeringen en onttrekkingen opgenomen, die zorgen voor een lager weerstandsvermogen en daarmee een eigen vermogen wat dichterbij de signaleringswaarde komt te liggen;
- Spaardoelen voor toekomstige nieuwbouw of renovatie zijn (nog) niet geconcretiseerd.

Bijlage: Verslag intern toezicht

Samenstelling intern toezicht

Naam Bert-Jan van Belt

Functie Lid

Andere functies (betaald en onbetaald) n.v.t.

Aandachtsgebied en /of commissies geen

Naam Gert Bosman

Functie Lid

Andere functies (betaald en onbetaald) n.v.t.

Aandachtsgebied en /of commissies geen

Naam Martin ten Caat

Functie Lid

Andere functies (betaald en onbetaald) n.v.t.

Aandachtsgebied en /of commissies Gebouwbeheer

Naam Eric Kodde

Functie Lid

Andere functies (betaald en onbetaald) n.v.t.

Aandachtsgebied en /of commissies geen

Naam Arnold van Wijhe

Functie Secretaris

Andere functies (betaald en onbetaald) n.v.t.

Aandachtsgebied en /of commissies geen

Naam Luke Vergunst

Functie Voorzitter

Andere functies (betaald en onbetaald) n.v.t.

Aandachtsgebied en /of commissies geen

- Vergoedingsregeling

Het interne toezicht ontvangt geen vergoeding.

- Toewijzing accountant

Als accountant is Van Ree accountants opnieuw toegewezen

Hoe het toezicht is vormgegeven

Het bestuur heeft maandelijks vergaderd waarbij er in de tweede helft van het jaar gebruik is gemaakt van een nieuw format van de vergaderagenda en jaarplanning. In dit format staan alle

cruciale punten in vermeld die we nodig hebben om toezicht te kunnen houden op de gang van zaken binnen de school. Er staat ook in vermeld welke stukken we voor welke vergadering moeten hebben. Deze zijn naar tevredenheid en op tijd aangeleverd.

Ook hebben we meerdere momenten gehad waarop we andere partijen hebben uitgenodigd op de vergadering. Dit zijn onder andere het MT, de MR, en vakcoördinatoren. Door deze partijen uit te nodigen hadden we informatie van buiten het bestuur kunnen opvragen.

Het gesprek wat er is geweest met de MR is gehouden in afwezigheid van de directeur bestuurder. Overige vergaderingen zijn geweest met zowel de directeur bestuurder als het toezichthoudend bestuur.

De begroting en realisatie van geldelijke middelen is meerdere keren op de vergadering besproken. De stand van zaken op financieel gebied is naar tevredenheid van het toezichthoudend bestuur. Aangezien er momenteel geen bestuurslid is met een financiële achtergrond hebben we gebruik gemaakt van de reader “Basis kennis financieel management” uitgegeven door de VGS.

Verder is het MJOP opgesteld in samenspraak met het lid die gebouwbeheer in zijn portefeuille heeft, en gezamenlijk besproken in de bestuursvergadering. De bedragen die genoemd worden zijn voor een groot deel gebaseerd op offertes die zijn opgevraagd bij de verschillende onderhoudsbedrijven.

Om goed toezicht te kunnen houden is er een strategisch beleidsplan opgesteld. Het meerjarenbeleid is tot stand gekomen op basis van input van de stafleden (MT, IB'ers en coördinatoren) en het toezichthoudend bestuur. Daarnaast zijn feedbackronden gehouden om ook de inspraak van de MR en het team te borgen.

Aan de hand van dit document wil het bestuur de komende jaren het toezicht gaan houden op de gang van zaken. Hier zijn we in het afgelopen jaar actief mee bezig geweest door het meerdere keren ter sprake te brengen.

Toelichting op gegeven adviezen

Als toezichthoudend bestuur hebben we geen bindende adviezen gegeven richting het dagelijkse-/uitvoerende bestuur. Wel zijn er op meerdere momenten klankbord gesprekken gevoerd waarbij er aanvullende overwegingen zijn meegegeven aan het uitvoerend bestuur om in de besluitvorming mee te laten wegen.

Eigen taken

Als bestuur hebben we het punt identiteit nog als eigen taak gehouden. Dit punt is op meerdere vergaderingen ook aan de orde geweest. Het komt onder andere aan de orde in het ICT-beleidsdocument wat is opgesteld.

Daarnaast hebben we als bestuur een “hei-sessie” gehad waarbij we dit thema grondiger hebben uitgewerkt. In deze uitwerking hebben we voor onszelf ook handvatten gecreëerd om ook op dit punt wat concreter toezicht te kunnen houden.

Het afgelopen jaar hebben we middels lesbezoeken en gesprekken met het personeel hier ook aandacht aan geschonken.

Het bestuur heeft in het afgelopen jaar ook een zelfevaluatie ingevuld. Deze is tijdens de daaropvolgende bestuursvergadering besproken.