



**Vereniging voor Christelijk Onderwijs op Refor-  
matorische Grondslag te Boskoop**

**Jaarverslag 2022**

# Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
1. Schoolbestuur .....	4
1.1 Organisatie .....	4
1.2 Profiel.....	5
1.3 Identiteit .....	6
1.4 Dialoog .....	7
2. Verantwoording beleid .....	8
2.1 Onderwijs en kwaliteit .....	8
2.2 Personeel en professionalisering .....	9
2.3 Huisvesting en facilitair .....	10
2.4 Financieel beleid .....	10
2.5 Risico's en risicobeheersing .....	11
3. Financiën .....	13
3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans .....	13
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	19
3.3 Financiële positie .....	21
Bijlage 1 Jaarverslag 2022 medezeggenschapsraad .....	22
Bijlage 2 Jaarverslag 2022 Toezichthoudend bestuur.....	24

## Voorwoord

Geachte lezer,

Het jaar 2022 ligt weer achter ons. Bijgaand het jaarverslag waarin verslag gedaan wordt van het afgelopen jaar. Ondanks de Coronapandemie waar we vooral in de eerste helft van 2022 nog mee te maken hadden, mocht het onderwijs doorgaan. Iedereen die ziek geweest is van teamleden of leerlingen, mocht weer herstellen.

Op school mocht alles zijn voortgang hebben. De Bijbel ging elke dag open en de leerlingen mochten dagelijks, vanuit christelijk perspectief, toegerust worden om straks burger te zijn in onze maatschappij.

In 2022 zijn er verschillende wisselingen geweest in het personeelsbestand. Ook hadden we te maken met twee collega's die langdurig ziek waren. Het zwangerschapsverlof van twee intern-begeleiders kon worden opgevuld door de hulp van een collega en de komst van een externe intern-begeleider. Totaal gingen in 2022 vijf collega's met zwangerschapsverlof en werden allen verblijd met de geboorte van een gezond kindje.

Verschiedende collega's hebben in 2022 de school verlaten i.v.m. verhuizing, dichterbij huis werken, pensioen of huwelijk. Gelukkig konden we verschillende nieuwe leerkrachten benoemen.

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) konden er enkele onderwijsassistenten in dienst gehouden worden of aangenomen worden. Na het maken van een plan zijn we aan de slag gegaan om de ontstane leervertraging in te halen.

Een mooie onderwijskundige ontwikkeling is de opstart (na een pilotfase in 2021) van de praktijkklas voor leerlingen met meer praktisch talent. In heel 2022 zijn de lessen gegeven door twee leerkrachten of een leerkracht ondersteund door een onderwijsassistente. Daarnaast zijn er twee beleidsplannen ontwikkeld voor cognitief talent en een taalbeleidsplan.

Begin 2022 zijn er units geplaatst op het schoolplein waardoor voorzien kon worden in de meest urgente huisvestingsproblemen. Gesprekken met de gemeente hebben plaatsgevonden, maar zijn door ziekte van één van de betrokken ambtenaren vertraagd.

De school groeit en het leerlingaantal was aan het einde van het jaar gestegen tot 240 leerlingen. In november 2022 mochten we een mooie ouderavond beleven met ouders en leerkrachten. Ouders konden kiezen uit verschillende workshops en er was sprake van een hoge opkomst!

Laten we de Heere God dankbaar zijn voor alles wat hij in 2022 heeft gegeven. Hij gaf de krachten en de gezondheid om het werk weer te mogen doen! Van Hem verwachten we Zijn zegen over het gegeven onderwijs!

Boskoop, 25 april 2023

Marien Golverdingen  
Directeur-bestuurder

# 1. Schoolbestuur

## 1.1 Organisatie

### Contactgegevens

Naam schoolbestuur: Bestuur Vereniging voor christelijk onderwijs op reformatorische grondslag te Boskoop  
Bestuursnummer: 57969  
Adres: J.P. Thijssestraat 30, 2771 HT Boskoop  
Telefoonnummer: 0172-214881  
Email: [secretariaat@ehsboskoop.nl](mailto:secretariaat@ehsboskoop.nl)  
Website: [www.ehsboskoop.nl](http://www.ehsboskoop.nl)

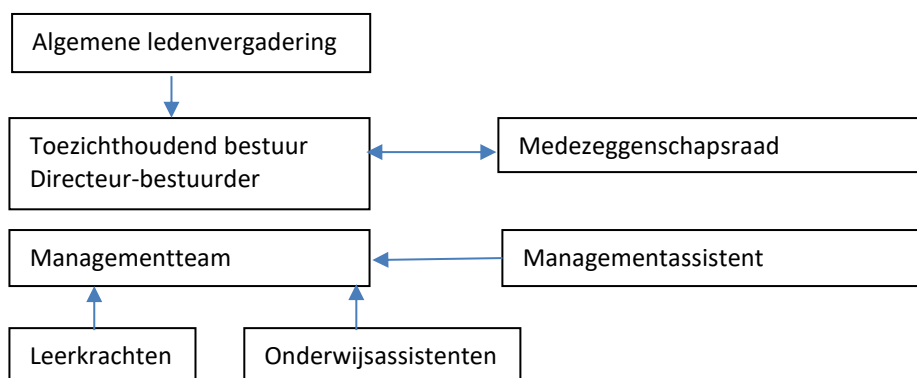
### Contactpersoon

Voor vragen over dit verslag kunt u contact opnemen met T.H.M. Golverdingen, directeur-bestuurder, 0172-214881

### Juridische structuur

De Vereniging voor Christelijk Onderwijs op Reformatorische Grondslag te Boskoop beheert één school: de Eben-Haëzer-school.

### Organisatiestructuur



### Ontwikkelingen

Tijdens de algemene ledenvergaderingen van 2021 is een statutenwijziging voorgesteld waarna de juridische structuur aangepast is. De directeur is als directeur-bestuurder toegetreden tot het bestuur en daarin het uitvoerend bestuur gaan vormen. Het huidige bestuur vormt binnen de nieuwe structuur het toezichthoudend bestuur. In 2022 zijn de benodigde reglementen aangepast en vastgesteld.

### Governance code

Het bestuur hanteert de Code Goed Bestuur van de PO-raad

### Bestuur

Het toezichthoudend bestuur wordt gevormd door:

- J.C. van der Zwan, voorzitter
- E. Verloop- de Graaf, secretaris
- H.P. Kranendonk, penningmeester
- J. den Hoed- de Pater, lid
- C.M. de Jong, lid
- L. Kaashoek, lid
- 

Alle functies zijn onbezoldigd. Het bestuur is integraal verantwoordelijk. Elke bestuurder heeft zijn eigen portefeuille waar hij/zij extra aandacht voor heeft.

Het uitvoerend bestuur wordt gevormd door:

- T.H.M. Golverdingen, directeur bestuurder

De functie van de directeur-bestuurder is bezoldigd.

### **Wettelijke taken**

Het toezichthoudend bestuur heeft de volgende wettelijke taken:

- Goedkeuring begroting, jaarrekening en strategisch beleid;
- Toezien op de naleving van wettelijke voorschriften;
- Toezien op omgang met de code goed bestuur en de afwijkingen daarvan;
- Toezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen;
- Benoemen externe accountant;
- Optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur (benoeming, ontslag, schorsing, vaststelling beloning);
- Evaluatie van het uitvoerend bestuur (deze taak ligt bij het bestuur, die het gevoerde beleid evalueert).

### **Nevenfuncties**

In afwijking van de governancecode is omwille van de privacy van de vrijwilligers-bestuursleden de vermelding van de (on)betaalde nevenfuncties achterwege gelaten.

### **Medezeggenschap**

De medezeggenschapsraad publiceert een eigen verslag. Zie bijlage 1.

### **Toezichthoudend bestuur**

Het toezichthoudend bestuur publiceert een eigen verslag. Zie bijlage 2.

## **1.2 Profiel**

### **Grondslag**

Onze school is een christelijke school.

De vereniging heeft als grondslag de Bijbel als het onfeilbare Woord van God en de daarop gebaseerde Drie Formulieren van Enigheid.

Het doel is het verstrekken van onderwijs in overeenstemming met Gods Woord. Met ons onderwijs willen we handelen vanuit gehoorzaamheid aan God.

### **Missie**

Vanuit Bijbelse normen en waarden willen we met elkaar zorgdragen voor de optimale ontwikkeling van ieder kind.

Samengevat: Samen voor de ontwikkeling van ieder kind

### **Visie op onderwijs**

Goed onderwijs = passend onderwijs

Goed onderwijs richt zich op het gehele kind. Een goed pedagogisch klimaat is een voorwaarde voor goede opbrengsten en het welbevinden van de kinderen. Daarvoor is ook een goede structuur nodig (dagindeling, dagritme, methodes, vakgebieden, regels).

Voorwaarden voor goed onderwijs zijn:

- Goede leraren
- Goede instructie geven
- Goede lesmethoden
- Voldoende leertijd
- Differentiëren
- Zelfstandig werken en samenwerken
- Persoonlijke aandacht
- Ondersteuning bij het leerproces
- Voldoen aan de kerndoelen PO.

Instrumenten om goed onderwijs te kunnen geven zijn o.a.: passend onderwijs, handelingsgericht werken, opbrengstgericht werken en ontwikkelingsgericht onderwijs.

## Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft onze school een uitgebreide ondersteuningsstructuur. Deze wordt beschreven in het schoolondersteuningsprofiel.

We willen aansluiten bij de talenten van ieder kind, hetzij door het basisaanbod te bieden of een extra aanbod, hetzij door extra te ondersteunen of juist te verrijken. Daarbij gaat het lang niet altijd om aanpassingen in de leerstof, maar vaak ook om het aanleren vaardigheden, zoals werkhouding, concentratie, werktempo, nauwkeurigheid, zelfcontrole, impulsbeheersing, samenwerken, enz.

De gedachte achter het begrip ‘passend onderwijs’ is: ieder kind hoort een passende plek in het onderwijs te hebben. Het uitgangspunt is om geen kinderen uit te sluiten.

## Kernactiviteiten

De Eben-Haëzerschool is een christelijke school voor primair onderwijs op reformatorische grondslag. Vanuit die identiteit wordt onderwijs gegeven aan kinderen van 4 t/m 12 jaar.

## Strategisch beleid

Het strategisch beleid is vastgelegd in de eigen Code Goed Bestuur en in het schoolplan 2019-2023.

### 1.3 Identiteit

#### Toegankelijkheid en toelating

We vragen ouders de grondslag van de school te onderschrijven dan wel te respecteren. Het toelatingsbeleid is als volgt omschreven:

*Als ouders hun eerste kind willen aanmelden hebben zij een kennismakings/toelatingsgesprek met de directeur-bestuurder. Na toelating volgt er een gesprek met twee bestuursleden over de identiteit van de school en lidmaatschap van de schoolvereniging.*

#### Grondslag onderschrijven

*Tijdens dat gesprek wordt aan de ouders gevraagd of zij de grondslag van de school onderschrijven (= volledig mee instemmen). Verder wordt gesproken over de wederzijdse verwachtingen. Als zij aangeven de grondslag te onderschrijven, wordt in de eerstvolgende bestuursvergadering besloten of het kind wordt toegelaten. Toelating van het eerste kind, betekent automatisch ook toelating van eventuele volgende kinderen. Aan de ouders wordt in dat geval ook gevraagd om lid te worden van de schoolvereniging. (zie verder onder ‘lidmaatschap’)*

#### Grondslag respecteren

*Als ouders aangeven dat zij de grondslag niet volledig kunnen onderschrijven, maar dat zij toch hun kind willen aanmelden, wordt de ouders gevraagd of zij de grondslag respecteren. Respecteren wil zeggen dat ouders instemmen met het onderwijs en de leefregels en normen en waarden die we hanteren. Zij dienen dit ook schriftelijk te bevestigen. Het bestuur beslist in de eerstvolgende bestuursvergadering over toelating. Ouders die de grondslag alleen respecteren kunnen geen lid worden van de schoolvereniging en kunnen derhalve ook niet gekandideerd worden voor een bestuurs- of toezichthoudende functie.*

#### Geografische gebieden en afnemers

De Eben-Haëzerschool heeft een streekfunctie. Ze wordt bezocht door kinderen uit verschillende plaatsen en verschillende kerkgenootschappen. In onderstaande tabel zijn de leerlingen per gemeente opgenomen (peildatum 1 okt. 2022).

Alphen a/d Rijn (kern Boskoop)	74	32%
Alphen a/d Rijn (kern Hazerswoude-dorp)	10	4,3%
Alphen a/d Rijn (kern Alphen a/d Rijn)	1	0,4%
Waddinxveen	146	63,2%
	<b>231</b>	<b>100,0%</b>

## Maatschappelijke ontwikkelingen

Het aantal leerlingen is in de afgelopen jaar gestegen naar 231 leerlingen per 1 oktober 2022. De komende jaren wordt er een stijging van het aantal leerlingen verwacht.

De grootste toename is te zien bij de Waddinxveense leerlingen. Dit heeft te maken met het feit dat in Waddinxveen veel gebouwd wordt, met name in de nieuwbouwwijk Triangel. Daar vestigen zich veel gezinnen en een deel daarvan komt naar onze school. Daarnaast is er een PC-school gesloten in Boskoop. Mogelijk zorgt dit voor extra groei van het leerlingaantal in de toekomst.

Historie		Prognose (peildatum 1 okt.)							
2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2031	2036	2041
222	231	245	250	253	249	249	261	274	279

## 1.4 Dialoog

### Belanghebbenden

Met de volgende belanghebbenden is regelmatig contact:

- Ouders: Ouders die hun kind willen aanmelden worden uitgenodigd voor een kennismaking en open morgen. Daarnaast zijn er tienminutengesprekken, luistergesprekken, schoolkeuzegesprekken, de ledenvergadering, de afscheidsavond, ouderavonden en vele informele contactmomenten op het plein en in de school, telefoontjes en individuele gesprekken. Ouders worden via de schoolgids, de tweewekelijkse nieuwsbrief, brieven en e-mails op de hoogte gehouden van ontwikkelingen.
- Commissie Tussenschoolse Opvang: Deze heeft een coördinerende functie. Zij komt ongeveer 5 keer per jaar in vergadering bij elkaar. Zij onderhoudt contacten en communicatie met de overblijfouders.
- Oudercommissie: In de school zijn vele vormen van ouderhulp en activiteiten: schoonmaken, ramen zemen, uitlenen en inname boeken schoolbibliotheek, boeken kaffen, luizencontrole, klusochtenden op zaterdag, hulp bij organisatie schoolreis, schoolkamp, afscheidsavond groep 8, excursies, Koningsontbijt, enz. Veel van deze activiteiten zijn door de oudercommissie georganiseerd of gecoördineerd. We bedanken de ouders en de leden van de oudercommissie voor alle tijd en energie die ze aan onze school besteedden.
- Medezeggenschapsraad: De medezeggenschapsraad vergadert 5 keer per jaar met de directeur, die namens het bestuur komt.
- Andere basisscholen: De Eben-Haëzerschool onderhoudt contact met de andere Boskoopse scholen. Drie keer per jaar is er een overleg, waarbij ook regelmatig externe deelnemers, zoals bijvoorbeeld de leerplichtambtenaar of de consulente van de openbare bibliotheek worden uitgenodigd. Informeel is er ook onderling overleg.
- Directieoverleg Rijnland: Onze school neemt deel aan een directieoverleg van 6 scholen in het Rijnland. (Jan de Bakkerschool te Woerden, De Akker te Lisse, De Bron te Leiderdorp, de Rehobothschool te Alphen aan den Rijn, de Wegwijzer te Berkenwoude en het Kompas te Montfoort. De directeuren van deze scholen overleggen een aantal keer per jaar. Hier wordt kennis gedeeld die op de scholen gebruikt wordt. Daarmee voorkomen we dat iedereen apart 'het wiel uitvindt'. Ook de de ICT-coördinatoren binnen de federatie overleggen regelmatig.
- Samenwerkingsverband Berséba: Onze school is aangesloten bij het reformatorische Samenwerkingsverband Passend Onderwijs 'Berséba'. In dit samenwerkingsverband wordt de zorg voor alle leerlingen in het reguliere basisonderwijs en in het (speciaal) basisonderwijs gecoördineerd en besproken.
- Gemeenten: de gemeente Alphen a/d Rijn organiseert jaarlijks een aantal overleggen waarin met de scholen voor VO en PO wordt overlegd over onderwijshuisvesting, onderwijsachterstandenbeleid en Voorschoolse educatie. Via het ondersteuningsteam is contact met de gemeenten Alphen a/d Rijn en Waddinxveen over Jeugdzorg.
- Kerken: eens per 2 jaar vindt een gesprek plaats met kerkenraden uit de achterban.
- Omwonenden: Informeel vindt regelmatig contact plaats met omwonenden. Rond kerst wordt bij alle buurtbewoners een kerstkaart bezorgd. De kinderen van de school maken en bezorgen zelf een kaart met daarop een kerstwens en de naam van het kind. In 2022 hebben we elke buurtbewoner bedankt met merci-chocolaatjes en een brief namens de directie. Als er buurtbewoners vragen hebben over bijvoorbeeld de verkeersstroom rondom de school, wordt dit direct opgepakt en ouders/kinderen gevraagd om overlast zoveel mogelijk te voorkomen.

### Klachtenbehandeling

In 2022 is de externe vertrouwenspersoon dhr. R. Vletter te Alphen a/d Rijn niet geraadpleegd.

Er zijn geen klachten ingediend bij de klachtencommissie door ouders, of andere betrokkenen bij de school.

## 2. Verantwoording beleid

### 2.1 Onderwijs en kwaliteit

#### Onderwijskwaliteit

Onze school bewaakt systematisch de kwaliteit van het onderwijs en neemt maatregelen om die kwaliteit te behouden en zo nodig te verbeteren. Hierbij wordt de PDCA-cyclus doorlopen (Plan, Do, Check, Act). De school maakt gebruik van de volgende instrumenten om de kwaliteit vast te stellen, dan wel te borgen;

1. Werken met Kwaliteitskaarten - Primair Onderwijs (WMK-PO)
2. Zelfevaluatie basis- en preventieve en licht curatieve ondersteuning
3. Toezichtkader inspectie
4. Kengetallenkaart
5. Opbrengstvergaderingen
6. Groepsbespreking tussen leraar en IB-er
7. Leerlingbespreking
8. Gesprekkencyclus en groeps- en werkplekbezoeken
9. Bekwaamheidsdossier personeel
10. Personeelstevredenheidsonderzoek
11. Oudertevredenheidsonderzoek
12. Leerlingtevredenheidsonderzoek groep 8
13. Leerlingvolgsysteem en toetsinstrumentarium
14. (Hulp)plannen
15. Luistergesprekken met ouders en contactavonden
16. Zien!-vragenlijst voor leerkrachten groep 1 - 8 (pedagogisch leerlingvolgsysteem)
17. Zien! - vragenlijst voor leerlingen groep 5 - 8
18. Risico-inventarisatie & Evaluatie
19. Managementrapportages
20. Financiële rapportage
21. Begrotingen
22. Handboek P&O
23. Handboek A/O

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Samen met het team – en in het perspectief van onze doelen en actuele ontwikkelingen - stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, en we organiseren oudertevredenheidsonderzoeken. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

#### Doelen en resultaten

Dit jaar hebben we verder gewerkt aan de doelen uit het schoolplan 2019-2023. Door de coronacrisis in 2020 en 2021 is er een behoorlijke onderwijsvertraging opgelopen. Door het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) waren er extra middelen om ondersteund personeel te benoemen en een klas te splitsen. Het inhalen van onderwijsvertraging was een belangrijk doel dit jaar.

De volgende doelen kregen de aandacht:

1. Op onze school beschikken leraren over de vaardigheden om negatief (groeps)gedrag van leerlingen te reguleren en om te buigen in positief gedrag.
2. Op onze school beschikken de leraren en onderwijsassistenten over (communicatie) vaardigheden om elke leerling te bereiken. In het najaar 2022 hebben we visie ontwikkeld op PCM en een vierjaarsplanning gemaakt voor de implementatie.
3. Op onze school maken we een volgende stap in de ondersteuning van leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong. In 2022 is er een beleidsplan geschreven: Beleidsplan Cognitief talent.
4. Op onze school worden planmatig in een periode van 10 jaar alle methodes vervangen. Over methodes die in die periode niet hoeven te worden vervangen, wordt daarna elke 5 jaar een besluit genomen door het team. In 2022 is de rekenmethode geheel vervangen.



## Onderwijsresultaten

Hieronder vindt u de resultaten van de Centrale Eindtoets van de afgelopen jaren. In 2020 is er in verband met de thuiswerkperiode (medio maart tot eind april) geen Centrale Eindtoets afgenomen. De cito-eindtoets van 2021 wordt door de inspectie niet meegenomen bij de beoordeling van scholen.

Jaar	EHS	ondergrens inspectie	landelijk gemiddelde
2022	535,6	534,6	535,2
2021	534,1	534,6	535
2020	Geen eindtoets		
2019	537,9	534,6	535,7
2018	535,1	534,6	534,9
2017	535,4	534,6	535,1

## Internationalisering

Er zijn geen noemenswaardige ontwikkelingen m.b.t. internationalisering. Eens per jaar is er een actie voor een goed doel. Daarbij kan gekozen worden voor een bestemming in een ontwikkelingsland. Presentaties door medewerkers van goede doelen kunnen kennis van het betreffende gebied bijbrengen.

## Inspectie

Het laatste inspectiebezoek vond in oktober 2020 plaats. De inspectie heeft geconstateerd dat er bij ons geen risico's zijn met betrekking tot de onderwijskwaliteit. Het laatste inspectierapport is te vinden op de website van de onderwijsinspectie.

## Passend onderwijs

In het schoolplan 2019-2023 staan de doelen voor passend onderwijs. Deze zijn uitgewerkt in het schoolondersteuningsprofiel 2019-2020, dat eind 2022 is geactualiseerd. De doelen zijn opgesteld en besproken met alle stakeholders. De middelen die hiervoor vanuit lumpsum en vanuit het samenwerkingsverband Berséba worden verkregen zijn verantwoord in de begroting en in de jaarrekening. Aan Berséba wordt jaarlijks verantwoord hoe alle middelen zijn besteed.

## Nieuwkomers

We hebben op onze school niet of nauwelijks te maken met 'Nieuwkomers'. Nieuwkomers zijn leerlingen die in het buitenland geboren zijn en langere tijd in Nederland zullen verblijven. In 2022 was er 1 kind dat enkele maanden in de kleutergroep is opgevangen en daarna is doorverwezen naar de taalklas. De leerkracht is in die periode extra ondersteund zodat er extra aandacht aan taalontwikkeling gegeven kon worden.

## Sociale veiligheid

De school hecht veel waarde aan sociale veiligheid. Door middels van de afname van de vragenlijst "Zien" onder de leerlingen van groep 6-8, en het invullen door de leerkracht van de vragenlijst voor groep 1-8 wordt de sociale veiligheid gemonitord. Signalen van kinderen en ouders nemen we serieus en gaan in gesprek om eventueel ontstane knelpunten op te lossen.

## 2.2 Personeel en professionalisering

### Schoolleiding

Het managementteam bestond in 2022 uit drie personen: Dhr. T.H.M. Golverdingen (directeur-bestuurder), mevr. W. Van Belzen- De Fluitier (teamleider onderbouw) en dhr. C. Krijgsman (teamleider bovenbouw).

### Doelen en resultaten

Elk personeelslid volgt teamscholing en heeft daarnaast de mogelijkheid voor individuele scholing.

- Alle Bedrijfshulpverleners hebben de herhalingstraining gedaan.
- Enkele personeelsleden hebben individuele scholing gevolgd. Deze scholing is gefaciliteerd door de school. Over elk scholingstraject zijn afspraken gemaakt.
- Er zijn 5 studiemiddagen voor het personeel georganiseerd.

### Uitkeringen na ontslag

Er zijn twee transitievergoedingen betaald aan medewerkers die de organisatie hebben verlaten.

### **Aanpak werkdruk**

In 2020 is een werkverdelingsplan door het team en daarna door de PMR vastgesteld. Dit is in 2022 gecontinueerd. In 2022 zijn alle extra activiteiten en avonden waarop teamleden op school verwacht worden geïnventariseerd en zo evenredig mogelijk verdeeld over het team. Daarnaast is er in 2022 een cursus georganiseerd in het kader van vitaliteit en werkdruk.

### **Prestatiebox**

De middelen vanuit de prestatiebox zijn met name ingezet ten gunste van de professionalisering van de leerkrachten. Daarnaast is er geïnvesteerd in Nederlandse taal en zijn diverse culturele activiteiten gerealiseerd.

### **Strategisch personeelsbeleid**

Het strategisch personeelsbeleid wordt beschreven in het formatiebeleidsplan 2019-2023. Het personeelsbeleid wordt jaarlijks besproken met het personeel. Eerst de inzet van het personeel voor het volgende cursusjaar: wat is er nodig en welke groepen vormen we? Daarna wordt het formatieplan geschreven en dat wordt ook met het personeel besproken.

## **2.3 Huisvesting en facilitair**

### **Doelen en resultaten**

In 2022 is er verder gewerkt om tot vervanging van de semi-permanente lokalen te komen. De gesprekken hebben echter vertraging opgelopen door ziekte van de ambtenaar die onze belangen behartigt. In 2022 heeft de gemeente tijdelijk unit geplaatst om de periode te kunnen overbruggen.

In 2022 is alleen het noodzakelijke onderhoud uitgevoerd. Dit i.v.m. de gesprekken met de gemeente over mogelijke nieuwbouw van de hele school. Er is dus afgeweken van het meerjarenonderhoudsplan.

### **Duurzaamheid**

Onze school werkt, in haar beperkte omvang, aan duurzaamheid. Enerzijds door middel van bewustwording bij leerlingen, denk hierbij bijvoorbeeld aan afvalverwerking en omgang met energie. We hebben een nagenoeg afvalvrije school. In 2022 is in de gehele school ledverlichting aangebracht, zijn er leidingen na-geïsoleerd en is er radiatorfolie aangebracht achter de radiatoren. We zijn ondersteund door het ontzorgingsprogramma van provincie Zuid-Holland "Klein maatschappelijk vastgoed".

## **2.4 Financieel beleid**

### **Doelen en resultaten**

De doelen zijn beschreven in het voorwoord en hoofdstuk 1 van de begroting 2019-2023. In hoofdstuk 3 wordt de realisatie beschreven.

### **Treasury**

Er hebben geen beleggingen en derivaten transacties plaatsgevonden in het 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.

### **Onderwijsachterstandsmiddelen**

Onze school ontvangt geen middelen voor onderwijsachterstanden. Er zijn te weinig doelgroepopleerlingen om voor deze middelen in aanmerking te komen.

## **Coronacrisis Nationaal Programma Onderwijs (NPO)**

Eerder in het verslag is reeds aandacht besteed aan de onderwijskundige gevolgen van de coronacrisis. Voor elke leerling is voor het cursusjaar 2021-2022 een bedrag van 701,16 ontvangen. Er is een plan gemaakt om de middelen zo doelmatig mogelijk te besteden.

## **2.5 Risico's en risicobeheersing**

### **Intern risicobeheersingssysteem**

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteren we 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 aan het bestuur. De basis voor de verantwoording wordt naast de realisatie gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar, onder verantwoordelijkheid van het bestuur, door de directie wordt opgesteld en ter fattering aan commissie van intern toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkent en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn. Verder wordt regelmatig de financiële situatie door directie gemonitord en wordt tweemaal per jaar een uitgebreide financiële managementrapportage opgesteld.

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.

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruiken we in ons 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%. Voor het weerstandsvermogen per ultimo verslagjaar verwijzen wij naar paragraaf 3.3.

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.

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

#### *Tekort materiële bekostiging*

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. Er zijn nog geen ontwikkelingen die wijzen op een correctie hiervoor. Dit gaat ten koste van personele inzet.

#### *Dalend leerlingenaantal*

Een meer financieel school-specifiek risico is het dalende leerlingenaantal. Daardoor is krimp van het personeelsbestand op termijn noodzakelijk. Ook dalen de inkomsten, terwijl de huisvestingslasten gelijk blijven. We proberen dit risico te beheersen door te anticiperen bij benoemingen en door gebruik te maken van natuurlijk verloop, teneinde gedwongen ontslag te voorkomen. Verder gebruiken we een deel van onze financiële reserve om de dalende inkomsten op te vangen. Omdat de prognoses na een daling weer een groei voorspellen, verwachten we niet dat grote ingrepen noodzakelijk zijn.

#### *Personeel*

Verder kunnen er risico's zijn op het personele terrein. Te denken valt aan uitval van personeelsleden, langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren, schorsing en in het ergste geval ontslag. Als deze zaken zich voordoen kan er sprake zijn van financiële gevolgen. Ook als het gaat om groot onderhoud bestaat er een risico op onverwachte lasten. 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.

#### *Huisvestingslasten*

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Aandachtspunt hierbinnen is dat vanaf 2023 de voorziening groot onderhoud volgens een andere systematiek opgebouwd dient te worden. 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 meestal dat dit zorgt voor een substantiële hogere benodigde voorziening groot onderhoud. Dit heeft dan een rechtstreeks effect op het eigen vermogen.

#### *Niet-financiële risico's*

Niet alleen financiële risico's, maar ook niet-financiële risico's zijn belangrijk. Te denken valt aan risico's rondom de onderwijskwaliteit, het imago van de school. Tijdens en na de lockdownperiodes en vanwege de regelgeving omtrent testen en quarantaine is de kans op onderwijsachterstanden groter.

Als belangrijkste niet-financiële risico ziet het bestuur de wens van een toenemend aantal leerkrachten om één dag per week te willen werken. Daardoor neemt de versnippering toe en wordt het moeilijker om elke groep met maximaal twee leerkrachten te bemensen.

Daarom wordt er momenteel op gestuurd om het aantal kleine banen niet te laten toenemen.

Daarnaast is de beleving van werkdruk een punt van aandacht. Naast de financiële middelen die worden ingezet om de werkdruk te verlagen, is het gesprek belangrijk. Met elk personeelslid wordt gesproken over werkdruk. Waar sprake is van werkdruk wordt gekeken naar de oorzaken en de oplossingen.

Een andere risicofactor is het personeelstekort in het onderwijs. Vooral nog lukt het om alle vacatures te vervullen.

## 1. Financiën

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

	Realisatie 2021 x € 1.000	Realisatie 2022 x € 1.000	Begroting 2022 x € 1.000	Vershil
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	1.457	1.555	1.379	176
Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
Overige baten	30	46	30	16
<b>Totaal baten</b>	<b>1.487</b>	<b>1.601</b>	<b>1.409</b>	<b>192</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	1.128	1.324	1.197	127
Afschrijvingen	40	42	53	-11
Huisvestingslasten	95	101	101	-
Leermiddelen	49	72	51	21
Overige instellingslasten	82	116	74	42
<b>Totaal lasten</b>	<b>1.394</b>	<b>1.656</b>	<b>1.476</b>	<b>180</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>92</b>	<b>-55</b>	<b>-67</b>	<b>12</b>
Saldo fin. baten en lasten	-	-2	-	-2
<b>Nettoresultaat</b>	<b>92</b>	<b>-56</b>	<b>-67</b>	<b>10</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 2021	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
Eben-Haëzerschool	108.539	-36.556	-63.410	26.854
Vereniging	-16.540	-19.874	-3.400	-16.474
<b>Totaal</b>	<b>91.999</b>	<b>-56.430</b>	<b>-66.810</b>	<b>10.380</b>

#### 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 gelijk-trekken 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 komen ook op alle posten hoger uit dan in 2021.

Wat betreft het verschil tussen de realisatie en begroting 2022; ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. In de begroting wordt ervan 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 176.000 euro. Dit is voor bijna 141.000 euro toe te wijzen aan indexaties in verband met gestegen lonen en daarbij behorende sociale lasten. Daarnaast wijkt de bijdrage voor Passend onderwijs bijna 23.000 euro af vanwege een indexatie van de bekostiging vanaf schooljaar 2022/23 en een extra uitkering van het samenwerkingsverband in december 2022. De zorgarrangementen vallen 12.000 euro positiever uit.

De *overige baten* zijn 16.000 euro hoger dan begroot door hogere baten voor de school. Deze zijn 14.000 euro hoger, onder meer door 10.000 euro huurinkomsten vanuit Kind & Co vanwege huur van een unit op het plein, 1.000 euro advertentieinkomsten en 2.500 euro voor een techniekkar. De baten van de vereniging zijn hier ook in verwerkt. Deze zijn 2.000 euro hoger door hogere opbrengsten voor overblijven, collectes en giften.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 127.000 euro hoger uit dan begroot. De loonkosten komen - na aftrek van een BWGS-premierestitutie van bijna 20.500 euro en bijna 85.000 euro aan ontvangen uitkeringen – 71.000 euro hoger uit dan begroot. De overige personele lasten laten een overschrijding van 56.000 euro zien. De afwijkingen van deze kosten kent de volgende verklaringen:

- De overschrijding van 71.000 euro op de loonkosten wordt verklaard door:
  - De totale personeelsinzet is 0,2 fte hoger dan begroot door extra inzet van onderwijsassistentie. Dit levert zo'n 7.000 euro extra loonkosten op;
  - 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. Na correctie van de uitkeringen en de premierestitutie levert dit 64.000 euro extra loonkosten op;
  - De overschrijding van 56.000 euro op de overige personele lasten wordt verklaard door:
    - Bijna 4.500 euro niet-begrote dotaties aan de personele voorzieningen;
    - Ruim 26.000 euro aan kosten voor extern personeel. Ook deze waren niet begroot. De grootste lasten hebben betrekking op interim IB en inhuur van externe leerkrachten;
    - De kosten voor (na)scholing en schoolontwikkeling en begeleiding komen samen 13.000 hoger uit dan begroot. Grote posten zijn onder meer kosten voor ambulante begeleiding vanuit Berséba, groeps- AB, opleidingskosten voor een post-hbo IB, consultatie vanuit Driestar Educatief, HRM-advies, onderzoek en teamtrainingen;
    - De kosten voor werving vallen ook bijna 3.000 euro hoger uit;
    - Ook de kosten voor bedrijfsgezondheidszorg vallen ruim 8.000 euro hoger uit, onder meer door kosten voor een coachingstraject, verzuimbegeleiding en een AED;
    - De representatiekosten personeel zijn 1.500 euro hoger dan begroot door kosten in het kader van WKR.

De *afschrijvingen* zijn 11.000 euro lager uitgevallen dan begroot, onder meer omdat minder is geïnvesteerd dan was begroot.

De *huisvestingslasten* zijn conform begroting gerealiseerd. Wel zijn verschuivingen te zien tussen de verschillende onderliggende posten.

De *leermiddelen* zijn 21.000 euro hoger door hogere kosten voor het onderwijsleerpakket (15.500 euro), met name omdat de jaarbestellingen hoger zijn uitgevallen en de jaarlijkse verbruikskosten toenemen. Ook is 3.000 euro meer besteed aan computerkosten (o.a. Microsoft en MOO Cloud) en vallen de kopieerkosten 2.500 euro hoger uit.

De *overige instellingslasten* komen 42.000 euro hoger uit dan begroot. De lasten van de school zijn circa 19.000 euro hoger. De grootste overschrijdingen zijn te zien bij de keuken- en kantinekosten (bijna 5.000 euro), de verzekeringslasten (4.000 euro), de overige lasten (ruim 3.000 euro), abonnementsgelden (2.500 euro) en de kosten voor onderhoud van inventaris/apparatuur (bijna 2.500 euro). Ook de verenigingslasten zijn 23.000 euro hoger, onder meer door hoger uitgevallen huurkosten voor units, hogere kosten voor het afscheid van leerlingen en niet-begrote lasten voor bestuurlijke ondersteuning (VGS) en lasten in het kader van de WKR.

## Balans

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

<b>ACTIVA</b>	<b>Ultimo 2022</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2021</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2020</b> <b>x € 1.000</b>
Materiële vaste activa	201	160	186
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>201</i>	<i>160</i>	<i>186</i>
Vorderingen	97	164	91
Liquide middelen	679	716	629
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>776</i>	<i>880</i>	<i>720</i>
<b>Totaal activa</b>	<b>977</b>	<b>1.040</b>	<b>906</b>
<b>PASSIVA</b>	<b>Ultimo 2022</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2021</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2020</b> <b>x € 1.000</b>
Algemene reserve	529	565	457
Bestemmingsreserves privaat	189	209	225
<i>Eigen vermogen</i>	<i>717</i>	<i>774</i>	<i>682</i>
Voorzieningen	123	130	104
Kortlopende schulden	136	136	120
<b>Totaal passiva</b>	<b>977</b>	<b>1.040</b>	<b>906</b>

De verschillen in het resultaat 2021 ten opzichte van eerdere jaren is reeds in de vorige paragraaf opgenomen. Het reguliere resultaat 2021 is verwerkt in de algemene reserve.

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

In 2022 is er voor 84.328 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 138.750 euro. De afschrijvingen in 2022 bedroegen 41.239 euro en de desinvesteringen 2.790 euro. De boekwaarde van de activa is gestegen. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Inventaris en apparatuur	44.141	euro
ICT	31.382	euro
Leermiddelen	8.805	euro
<b>Totaal</b>	<b>84.328</b>	<b>euro</b>

De investeringen met betrekking tot inventaris en apparatuur bestaan onder meer uit kleutermeubilair, een koffieautomaat, CO2-meters, boekenkasten, mobiele airco's, bureaustoelen, inrichting van de praktijkklas en kapstokken. De ICT-investeringen hebben betrekking op Chromebooks, laptops en een touchscreen. De leermiddelen bestaan uit WIG 5, een voetbaltafel en ontwikkelingsmateriaal.

De reserves zijn met circa 56.000 euro gedaald, wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

De voorzieningen zijn met circa 7.000 euro gedaald. Aan de voorziening groot onderhoud is 35.000 euro gedoteerd en 46.524 euro onttrokken. Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een dotatie van de voorziening jubileumuitkering (4.349 euro) plaatsgevonden.

## Financieel beleid

### Doelen

Het doel van de vereniging is om de huidige onderwijskwaliteit te behouden en zo mogelijk te verbeteren. In het hoofdstuk 'onderwijs' zijn de verschillende doelen, zoals geformuleerd in het schoolplan reeds benoemd. In de begroting zijn deze uitgangspunten altijd de leidraad. Indien de gewenste invulling hiervan binnen de begroting niet passend is, wordt nagegaan waar de inzet van middelen kan worden verminderd, echter zonder daarbij al te veel afbreuk te hoeven doen aan de doelstelling. De redenatie is derhalve altijd; doelstelling – financieel wenselijk.

De doelstellingen van het financiële beleid bestaan uit de volgende hoofddoelstellingen:

- Het weerstandsvermogen blijft op publiek niveau boven de 15%;
- De overige kengetallen blijven minimaal boven de normen zoals hierna gesteld bij 'kengetallen';
- De financiële resultaten zijn conform de begroting. Afwijkingen hierop worden onderbouwd.

Er zal in het hoofdstuk Financiële positie nader worden toegelicht hoe de realisatie in het kader van deze doelen is geweest.

### 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.

### 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. 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. 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. 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 verloven. Daarbovenop speelt het risico dat er mogelijk relatief duur extern personeel ingezet moet worden om gaten op te vullen.

*Maatregelen: ambulante personeel worden in de groepen ingezet. Aan het parttime- personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken, door overbenoeming is inzet mogelijk en er wordt voortdurend gewerkt aan het opbouwen van een invalpool. In 2022 is er interim-personeel ingehuurd om de bezetting rond te krijgen.*

### 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 gevolgkosten (wachtgeld) moet worden betaald.

*Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als 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 komt sporadisch voor. Hiervoor is 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 aanwezig welke regelmatig worden geüpdatet. Daarnaast wordt zoveel als mogelijk gewerkt met 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd. Sinds 2022 worden dubbelfuncties zoveel mogelijk voorkomen en zijn uren voor MT-leden en IB-ers uitgebreid.*

### 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. Verschillende groepen hebben AB-groepsbegeleiding gehad.*

### Leerlingaantal

Een meer schoolspecifiek 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 formatieve vermindering van de 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. Ook de eigen bijdragen die vanuit de school worden verwacht zijn hierin belangrijk om rekening mee te houden. 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 onderhouden 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.*

*Op basis van de geldende normen en het integraal huisvestingsplan van de gemeente wordt gemonitord op welke termijn er renovatie of (ver)nieuwbouw plaats zal mogen vinden. Hier zal tijdig op worden geanticipeerd waarbij de dialoog met de gemeente wordt aangegaan om zicht te krijgen op een (mogelijk) eigen financiële bijdrage die de school moet leveren aan deze huisvestingsplannen.*

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.

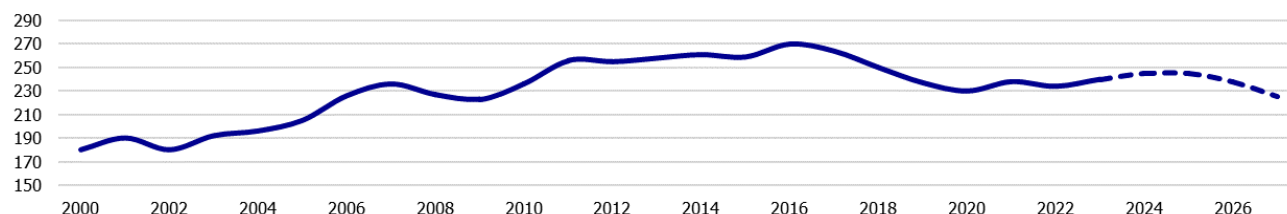
De hierboven beschreven risicobeheersings- en controlesystemen zijn het afgelopen jaar toereikend geweest. Er zijn geen belangrijke risico's opgetreden die de continuïteit van de organisatie in gevaar hebben gebracht. Er is dan ook geen reden om aanpassingen aan de systemen door te voeren.

### 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	128	120	127	124	110	103
Bovenbouw totaal	106	120	118	121	128	122
<b>Totaal</b>	<b>234</b>	<b>240</b>	<b>245</b>	<b>245</b>	<b>238</b>	<b>225</b>



Bovenstaande overzichten laten de ontwikkeling van het leerlingaantal over de afgelopen en komende jaren zien. Het leerlingaantal is afgelopen jaren trendmatig gedaald. De komende jaren is rekening gehouden met een licht toenemend leerlingaantal op korte termijn en een daling op middellange termijn.

#### FTE

Functiecategorie	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Directie	0,48	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	12,28	11,94	11,75	12,02	11,95	11,95
Onderwijsondersteunend personeel	2,80	4,71	5,14	3,81	3,81	3,81
Vervanging eigen rekening	0,00	0,00	0,20	0,20	0,20	0,20
<b>Totaal</b>	<b>15,56</b>	<b>17,65</b>	<b>18,09</b>	<b>17,03</b>	<b>16,96</b>	<b>16,96</b>

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. De inzet is 1,09 fte hoger in 2022 ten opzichte van het voorgaande jaar door een hogere inzet onderwijsondersteunend personeel en directie in loondienst. In 2023 wordt nog een stijging van de personele inzet verwacht. Dit is echter afhankelijk van de ontwikkeling van het leerlingaantal en de mogelijkheden binnen de financiële kaders. Vanwege het feit dat de bekostiging vanaf schooljaar 2023/24 weer naar het oude niveau gaat is daarna rekening gehouden met een formatieve afbouw.

#### Staat van baten en lasten

	Realisatie 2021 x € 1.000	Begroting 2022 x € 1.000	Begroting 2023 x € 1.000	Begroting 2024 x € 1.000
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	1.457	1.379	1.375	1.319
Overige baten	30	30	30	40
<b>Totaal baten</b>	<b>1.487</b>	<b>1.409</b>	<b>1.405</b>	<b>1.359</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	1.128	1.197	1.118	1.084
Afschrijvingen	40	53	50	50
Huisvestingslasten	95	101	101	101
Leermiddelen	49	51	47	47
Overige instellingslasten	82	74	74	69
<b>Totaal lasten</b>	<b>1.394</b>	<b>1.476</b>	<b>1.389</b>	<b>1.350</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>92</b>	<b>-67</b>	<b>16</b>	<b>10</b>
Saldo fin. baten en lasten	-	-	-	-
<b>Nettoresultaat</b>	<b>92</b>	<b>-67</b>	<b>16</b>	<b>10</b>

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren wisselende resultaten zien. Er zal 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, zowel financieel als onderwijskundig.

## Balans

<b>ACTIVA</b>	<b>Ultimo 2021</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2022</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2023</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2024</b> <b>x € 1.000</b>
Materiële vaste activa	160	442	477	479
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>160</i>	<i>442</i>	<i>477</i>	<i>479</i>
Vorderingen	164	28	28	28
Liquide middelen	716	368	343	353
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>880</i>	<i>396</i>	<i>371</i>	<i>381</i>
<b>Totaal activa</b>	<b>1.040</b>	<b>837</b>	<b>847</b>	<b>860</b>
<b>PASSIVA</b>	<b>Ultimo 2021</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2022</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2023</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2024</b> <b>x € 1.000</b>
Algemene reserve	565	425	444	452
Best. reserve privaat	209	222	218	220
<i>Eigen vermogen</i>	<i>774</i>	<i>647</i>	<i>662</i>	<i>672</i>
Voorzieningen	130	82	77	79
Kortlopende schulden	136	109	109	109
<b>Totaal passiva</b>	<b>1.040</b>	<b>837</b>	<b>847</b>	<b>860</b>

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 mogelijk sprake van majeure investeringen in de komende jaren rondom de (ver)nieuwbouw van de school. Dit wordt nog nader geconcretiseerd in de volgende begrotingsronde. Er heeft geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden.

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren toe zullen nemen.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laten op langere termijn een dalend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren.

Zoals reeds eerder benoemd is de vordering op OCW vanaf 31-12-2022 vervallen. Dit effect is zichtbaar onder de vorderingen.

De liquide middelen laten een daling zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de verwachte investeringen, onttrekkingen uit de voorziening groot onderhoud en de begrote resultaten.

### 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	Signaal	2020	2021	2022	2023	2024
Solvabiliteit	< 0,3	0,75	0,75	0,77	0,78	0,78
Weerstandsvermogen inspectie	< 5%	49,50%	52,05%	45,88%	47,13%	49,43%
Liquiditeit	2,0	5,98	6,58	3,64	3,41	3,51
Rentabiliteit	-	-0,21%	6,19%	-4,74%	1,12%	0,70%
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	1,04	1,22	0,77	0,75	0,75

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)	-	42,12%	33,24%	18,91%	18,92%	19,70%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	15%	27,63%	20,95%	18,52%	18,78%	19,81%

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 negatief. 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 kosten gaat van het eigen vermogen). De omvang is nog niet exact bekend maar zal substantieel zijn;
- Spaardoelen voor toekomstige nieuwbouw of renovatie zijn (nog) niet geconcretiseerd.

## Bijlage 1 Jaarverslag 2022 medezeggenschapsraad

Elk jaar voor de jaarvergadering van het bestuur doen wij verslag van de activiteiten van de medezeggenschapsraad (MR). Wij willen u op deze wijze op de hoogte houden van de activiteiten van de MR en de onderwerpen waar wij het afgelopen jaar mee bezig zijn geweest.

### Samenstelling

In de loop van dit kalenderjaar is de samenstelling van de MR gewijzigd. Er was een wijziging in de personeelsgeleding: één leerkracht trad af en één leerkracht kwam nieuw in de MR.

De MR bestond dit kalenderjaar uit de volgende personen:

#### Personeelsgeleding (PMR)

- Mevr. Herweijer (voorzitter) (gestopt per juli 2022)
- Mevr. Janse
- Mevr. Van Duijn (gestart per november 2022)
- Dhr. Van Dorp (secretaris)

#### Oudergeleding (OMR)

- Dhr. Innemee (plaatsvervangend voorzitter)
- Mevr. N.A. Kok
- Mevr. Kot

### Vergaderingen

De MR heeft dit kalenderjaar 4 maal vergaderd, te weten:

- 23 maart 2022
- 23 mei 2022
- 29 juni 2022
- 3 november 2022

Verder is de MR betrokken geweest bij een avond van de VGS over de wijziging van de managementstructuur. Deze vond plaats op 6 april.

### Behandelde onderwerpen

Onderstaande onderwerpen zijn besproken. Voor een aantal onderwerpen is er een advies/besluit aan de directie voorgelegd.

Onderwerp	Taak MR
Begroting	Instemmen
Eindrapport RI&E	Informereren
Notulen en actielijst RI&E	Instemmen
Vakantierooster	Instemmen
Notitie verlof voor personeel bij bruiloften	Informereren
Visie nieuwbouw	Informereren
Jaarverslag 2021	Informereren, instemmen voor MR-gedeelte
Statuut bestuur en management	Informereren
Formatieplan Lk en OA 2022-2023	Instemmen (PMR)
Reglement TSO	Instemmen
Financiële rapportage	Informereren
Reglement ouderportaal	Informereren
Bestuursstructuur	Informereren
Wijzigingen schoolgids	Instemmen
Ervaringen pilot klassenouders	Informereren
Uitslag ouderenquête	Informereren
Beleid rondom corona	Instemmen
Nascholing personeel	Instemmen (PMR)

De MR vindt het belangrijk om contact te houden met haar achterban. Daarom maken wij melding van de onderwerpen die ons bezighouden. Wij willen u vragen contact met ons op te nemen als u vragen of opmerkingen heeft die voor de MR van belang zijn. Ook als u onderwerpen heeft die volgens u aan de orde zouden moeten komen in de MR. U kunt ons benaderen door te mailen naar het e-mailadres [h.a.vandorp@ehsboskoop.nl](mailto:h.a.vandorp@ehsboskoop.nl).

**Tenslotte**

Tot zover de informatie over de activiteiten van de MR het afgelopen kalenderjaar. We zijn dankbaar voor alle activiteiten die in en rondom onze school mochten plaatsvinden. We zijn ook dankbaar voor de inzet van personeel en ouders om dit allemaal mogelijk te maken.

Namens de MR,  
H.A. van Dorp

## **Bijlage 2 Jaarverslag 2022 Toezichthoudend bestuur**

### **Algemeen**

Na twee jaren met periodes van lock-downs en afstandsonderwijs past ons dankbaarheid dat 2022 een jaar is geweest waarin het hele jaar fysiek onderwijs gegeven mocht worden. Onderwijs op de grondslag van Gods onfeilbaar Woord.

Het past ons vanaf deze plaats al het personeel, de directeur-bestuurder en de vele vrijwilligers die zich hebben ingezet hartelijk te danken voor alle werkzaamheden die verricht mochten worden. Wij hopen en bidden dat dit in de afhankelijkheid van de Heere mocht gebeuren en dat Hij Zijn zegen daaraan wil verbinden tot zegen voor ons en ons nageslacht.

### **Samenstelling toezichthoudend bestuur**

Het bestuur bestond begin 2022 uit zes leden. Dhr. H. Pas was in 2022 aftredend en heeft zich niet herkiesbaar gesteld. Dhr. M. de Jong en dhr. J.C. van der Zwan waren aftredend en zijn tijdens de algemene ledenvergaderingen in juni 2022 herkozen. Als gevolg van de statutenwijziging heeft het bestuur besloten het toezichthoudend bestuur uit zes leden te laten bestaan. Tijdens de algemene ledenvergadering is dhr. H. Kranendonk gekozen waardoor het bestuur ultimo 2022 bestaat uit de volgende leden:

dhr. J.C. van der Zwan (voorzitter) – 2<sup>e</sup> termijn t/m 2026

mw. E. Verloop – de Graaf (secretaris) – 2<sup>e</sup> termijn t/m 2023

dhr. H. Kranendonk (penningmeester) – 1<sup>e</sup> termijn t/m 2025

dhr. M.C. de Jong – 3<sup>e</sup> termijn t/m 2026

dhr. L. Kaashoek – 2<sup>e</sup> termijn t/m 2024

mw. J. den Hoed – de Pater – 1<sup>e</sup> termijn t/m 2024

Alle leden van het toezichthoudend bestuur vervullen hun taak onbezoldigd. Om deze reden worden betaalde en onbetaalde (neven)functies van de toezichthoudende bestuurders niet toegelicht.

### **Hoe het toezicht is vormgegeven**

Het toezichthoudend bestuur is belast met het toezicht op de taakuitoefening door de leden van het bestuur in het algemeen en de directeur-bestuurder in het bijzonder. Daaronder valt het bewaken van de doelstelling, identiteitsbeleid en grondslag. Het toezichthoudend bestuur verzorgt dit interne toezicht volgens de principes van de code goed bestuur zoals bedoeld in de wet op het primair onderwijs. Het (toezichthoudend)bestuur heeft in 2022 zeven keer vergaderd tezamen met de directeur-bestuurder waarbij tevens leden van het managementteam in wisselende samenstelling deelnamen.

Tijdens de vergaderingen zijn de onderwerpen identiteits- en personeelsbeleid, pedagogisch- en kwaliteitsbeleid, financieel beleid (waaronder de goedkeuring van de begroting en jaarrekening), huisvesting en beheer en ICT besproken. Veel aandacht is uitgegaan naar de gevolgen van COVID-19. De gevolgen van deze maatregelen in leerachterstanden, welzijn van de leerlingen, leerkrachten en aanwending van de ter beschikking gestelde middelen onder het Nationaal Programma Onderwijs zijn tevens intensief besproken. Daarnaast heeft het toezichthoudend bestuur haar belangrijke taak vervuld in het toezicht houden op de naleving van wettelijke voorschriften.

Het toezichthoudend bestuur heeft, onder begeleiding van de VGS, tijdens de vergaderingen gesproken over de wijze waarop het toezicht dient te worden vormgegeven en uitgevoerd en hoe evaluatie van de leden van het toezichthoudend bestuur wordt uitgevoerd.

Om de samenwerking tussen het personeel, MT, directeur-bestuurder en medezeggenschapsraad positief te stimuleren heeft in 2022 één gezamenlijke vergadering plaatsgevonden. Het toezichthoudend bestuur heeft dit positief ervaren en streeft ernaar minimaal één keer per jaar in deze samenstelling te vergaderen.

Gedurende 2022 hebben vier bestuursbezoeken plaatsgevonden waarbij diverse klassen zijn bezocht en gesprekken hebben plaatsgevonden met leerkrachten en de directeur-bestuurder. Het toezichthoudend bestuur kijkt positief terug op de indrukken die zijn opgedaan tijdens deze bezoeken.



Een belangrijke taak van het toezichthoudend bestuur is het bewaken van de identiteit. Dit staat centraal in alle besluiten die worden genomen. Eén van de manieren waarop het toezichthoudend bestuur deze taak vormgeeft is het voeren van een identiteitsgesprek tijdens de sollicitatieprocedure van nieuwe personeelsleden. In alle gevallen heeft het toezichthoudend bestuur een positief advies afgegeven.

Na een periode van veel uitdagingen is in 2022 gebouwd aan rust en stabiliteit. De Heere wilde daar Zijn wijsheid voor schenken en het past ons Zijn Naam hiervoor ootmoedig dank te zeggen en te belijden 'Eben-Haëzer', tot hier toe heeft de Heere ons geholpen. Wij danken de directeur-bestuurder en het personeel voor al hun inzet en bidden hun al het nodige toe voor het jaar 2023.

J.C. van der Zwan  
Voorzitter toezichthoudend bestuur