

**Jaar** | verslag



**2022**

**Vanuit Gods Woord,**

**gericht op ieder kind!**



**2022**

Vanuit Gods Woord,

gericht op ieder kind!

Jaarverslag 2022

Christelijke Gereformeerde Schoolvereniging te Sliedrecht

Sliedrecht, 21 maart 2023

Uitgave van het bestuur van de Christelijke Gereformeerde Schoolvereniging te Sliedrecht

Secretaris Dhr. J. Kok

p|a Scheldelaan 15

3363 CK Sliedrecht

E-mail: [bestuur@calvijn.nu](mailto:bestuur@calvijn.nu)

Locatie Johannes Calvijnschool

Scheldelaan 15

3363 CK Sliedrecht

Tel. 0184-412788

E-mail [info@calvijn.nu](mailto:info@calvijn.nu)

Inhoudsopgave

[Voorwoord 4](#_Toc134702017)

[Hoofdstuk 1 Identiteit 5](#_Toc134702018)

[1.1 Onze identiteit 5](#_Toc134702019)

[1.2 Binnen het team 5](#_Toc134702020)

[1.3 Met de ouders 5](#_Toc134702021)

[1.4 Verdeling kerkgenootschappen 6](#_Toc134702022)

[1.5 Aandachtspunten en toekomstoriëntatie 6](#_Toc134702023)

[Hoofdstuk 2 Pedagogiek 7](#_Toc134702024)

[2.1 Christelijke pedagogiek 7](#_Toc134702025)

[2.2 Pedagogisch handelen 7](#_Toc134702026)

[2.3 Sociale veiligheid 7](#_Toc134702027)

[2.4 Aandachtspunten en toekomstoriëntatie 7](#_Toc134702028)

[Hoofdstuk 3 Onderwijs 8](#_Toc134702029)

[3.1 De basis voor goed onderwijs 8](#_Toc134702030)

[3.2 Algemeen 8](#_Toc134702031)

[3.3. Uitvoering jaarplan onderwijs 9](#_Toc134702032)

[3.4 Onderwijs en ICT 10](#_Toc134702033)

[3.5 De resultaten 11](#_Toc134702034)

[3.6 De zorg 12](#_Toc134702035)

[3.7 Richting het voortgezet onderwijs 13](#_Toc134702036)

[Hoofdstuk 4 Personeel en organisatie 15](#_Toc134702037)

[4.1 Het personeel 15](#_Toc134702038)

[4.1.1 Personeelsbeleid 15](#_Toc134702039)

[4.1.2 Professionalisering 15](#_Toc134702040)

[4.1.3. Strategisch personeelsbeleid 15](#_Toc134702041)

[4.1.4 Groepsbezoeken en gesprekken 16](#_Toc134702042)

[4.1.5 Coaching 16](#_Toc134702043)

[4.1.6 Subsidie Zij-instromers 16](#_Toc134702044)

[4.1.7 Het team 17](#_Toc134702045)

[4.2 De schoolorganisatie 18](#_Toc134702046)

[4.2.1 De organisatiestructuur 18](#_Toc134702047)

[4.3 Aanpak werkdruk 18](#_Toc134702048)

[4.3.1 Inzet van de middelen 18](#_Toc134702049)

[4.4 Aandachtspunten en toekomstoriëntatie 19](#_Toc134702050)

[Hoofdstuk 5 Financiën 20](#_Toc134702051)

[5.1 Doelstellingen 20](#_Toc134702052)

[5.2 Het belang van de aantallen 20](#_Toc134702053)

[5.3 Financieel overzicht 21](#_Toc134702054)

[5.3.1 Staat van baten en lasten 21](#_Toc134702055)

[5.3.2 Financiële positie 23](#_Toc134702056)

[5.4 Treasury 24](#_Toc134702057)

[5.4.1 Financieel beleid 24](#_Toc134702058)

[5.4.2 Allocatie middelen 25](#_Toc134702059)

[5.4.3 Onderwijsachterstandenmiddelen 25](#_Toc134702060)

[5.5 Risico’s en risicobeheersing 25](#_Toc134702061)

[5.5.1 Belangrijkste risico’s en onzekerheden 25](#_Toc134702062)

[5.5.2. Beheersing van de risico’s 28](#_Toc134702063)

[5.6 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 29](#_Toc134702064)

[5.7 Staat van baten en lasten – begroting 30](#_Toc134702065)

[5.7.1 Balans 31](#_Toc134702066)

[5.8 Financiële positie 32](#_Toc134702067)

[Hoofdstuk 6 Beheer bezittingen en gebouwen 34](#_Toc134702068)

[6.1 Omgaan met bezit 34](#_Toc134702069)

[6.2 Huisvesting 34](#_Toc134702070)

[6.3 ICT 34](#_Toc134702071)

[6.4 Duurzaamheid 35](#_Toc134702072)

[6.5 Aandachtspunten en toekomstoriëntatie 35](#_Toc134702073)

[Hoofdstuk 7 Interne en externe communicatie 36](#_Toc134702074)

[7.1 Doelstelling 36](#_Toc134702075)

[7.2 Interne communicatie 36](#_Toc134702076)

[7.2.1 Als bestuur 36](#_Toc134702077)

[7.2.2 Met het team 36](#_Toc134702078)

[7.2.3 Met de MR 36](#_Toc134702079)

[7.3 Externe communicatie 36](#_Toc134702080)

[7.3.1 Met direct betrokkenen 36](#_Toc134702081)

[7.3.2 Met diverse organisaties 37](#_Toc134702082)

[7.4 Aandachtspunten en toekomstoriëntatie 37](#_Toc134702083)

[Hoofdstuk 8 Verslag toezichthoudend bestuur 38](#_Toc134702084)

[8.1 Verantwoordelijkheden van het bestuur 38](#_Toc134702085)

[8.2 Code goed bestuur 38](#_Toc134702086)

[8.3 Toezichthoudende activiteiten 38](#_Toc134702087)

[8.4 Overige activiteiten 39](#_Toc134702088)

[8.5 Samenstelling en werkwijze 40](#_Toc134702089)

[8.6 Kwaliteit 40](#_Toc134702090)

[8.7 Risico’s en risicobeheersing 41](#_Toc134702091)

[Afsluiting 42](#_Toc134702092)

# Voorwoord

Jaarlijks leggen we verantwoording af over het gevoerde beleid aan de leden van de Schoolvereniging van de Johannes Calvijnschool.

Elke dag mochten we werken aan onze missie: Vanuit Gods Woord, gericht op ieder kind! We vertelden de verhalen uit de Bijbel, we spraken over zonde, genade en over de redding die mogelijk is door het werk van de Heere Jezus.

Vanuit dezelfde houding is er lesgegeven en met liefde en zorg geïnvesteerd in de opvoeding en ontwikkeling van de kinderen. Dat gaf vreugde als het goed ging en zorg wanneer bleek dat kinderen kwetsbaar zijn en geconfronteerd werden met de gebrokenheid van het leven.

Tot slot leggen we al ons werk in de handen van onze God, met het gebed of Hij het wil zegenen in het leven van alle betrokkenen en in het bijzonder van de kinderen van onze school.

Vanuit onze professionele en pedagogische leergemeenschap is er veel gerealiseerd. In het jaarverslag kunt u vanuit de verschillende expertise gebieden hier meer over lezen.

Mede namens het bestuur,

de schoolleiding

N. van den Dool-den Hollander

J. Dooren-Vonk

J.J. Veldhoen

# Hoofdstuk 1 Identiteit

## 1.1 Onze identiteit

De Johannes Calvijnschool is een reformatorische basisschool waar de Bijbel als het betrouwbare Woord van God centraal staat. Dagelijks ging in elke groep de Bijbel open. De juf of meester sprak naar aanleiding van een geschiedenis uit de Bijbel, een psalm, geestelijk lied, of op een ander moment van de dag over de Bijbelse boodschap van zonde en genade, wijzend op de enige Weg tot behoud, de Heere Jezus Christus. Leerlingen zien iets van de gebrokenheid van het bestaan en de schepping. Een schepping die God gegeven heeft om met liefde, zorg en bewondering te bewaren. De inhoud van de Heidelbergse Catechismus, Kort begrip en Namen en Feiten helpen de leerlingen aan kennis over de geloofsleer en de Bijbel.

Om kerk en school te verbinden nodigen we elk jaar de predikanten uit de plaatselijke achterban uit om voor de leerlingen een Bijbelverhaal te houden in de aula van de school. Na de beperkingen rondom Covid-19 zijn we dankbaar dat deze bijeenkomsten, net als de vieringen van de kerkelijke feesten weer hebben plaatsgevonden.

Speciale aandacht is er besteed aan de bid- en dankdag. In de week van biddag is aandacht besteed aan het thema ‘Blijven bidden’, waarin werd nagedacht over de geschiedenis van Daniël, die ondanks de dreiging van een straf toch drie keer op een dag God om hulp en zegen bad. In de week van dankdag ging het in de groepen over ‘Wie dank jij?’, waarin de zorg van God voor Elia bij de beek en weduwe centraal stond.

Ook de zorg voor de naaste kreeg aandacht in de groepen. Wekelijks brachten de kinderen zendingsgeld mee. In februari 2023 werd in totaal € 4.800,00 naar verschillende goede doelen overgemaakt. Daarnaast hielden we een school brede actie waarbij schoenendozen werden gevuld ten behoeve van kinderen in Suriname. Daarnaast is een bedrag van € 2.114,00 aan actiegeld overgemaakt naar Romario in Suriname. In 2022 is begonnen met de verkoop van zendingsmunten, wat, in vergelijking met voorgaande jaren, resulteerde in een hogere opbrengst.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| **Zendingsgeld** | € 4.324,00 | € 2.463,72 | € 2.625,67 | € 5.735,86 |
| **Actiegeld** | € 10.653,83 | € 4.124,93 | € 8.419,23 | € 2.114,00 |

Ook in het afgelopen jaar is er kritisch gekeken naar de lesstof die we de kinderen aanbieden. Als collega’s nemen we onze verantwoordelijkheid en bespreken dit ook met de kinderen. Bij het beoordelen van vernieuwingen wordt gekeken naar nut en identiteit.

## 1.2 Binnen het team

Onze medewerkers stemmen van harte in met de identiteit van de school, zoals verwoord in de missie en de levensbeschouwelijke grondslag van de school. Dit wordt ook zichtbaar in onze gesprekken en zorg naar elkaar binnen het team. In de weekopeningen en -sluitingen dragen we de school, kinderen, elkaar en ons werk op aan de Heere God. In de Stille Week vond een Bijbelstudie voor de teamleden plaats.

Tijdens de jaaropening in augustus heeft ds. P.D. Teeuw voor het team een meditatie gehouden over Exodus 3, waar het gaat over de heiligheid van God en het staan op heilige grond.

## 1.3 Met de ouders

Met de ouders is er open contact geweest over zaken die de identiteit aangaan. Wederkerig respect was het uitgangspunt tijdens deze opbouwende gesprekken. Zo krijgt onze christelijke identiteit ook heel praktisch vorm in de omgang met elkaar.

Als ouders hun kinderen aanmelden volgt een aanmeldingsgesprek waarin we ook spreken over de grondslag van onze school en de daaruit voortvloeiende levensstijl. De ouders wordt gevraagd hiervoor een schriftelijke verklaring te ondertekenen. Naast de identiteit focussen we ook op de onderwijsbehoefte van de aangemelde leerling, zodat we met de ouders kunnen zorgen voor passend onderwijs.

Op 14 juni 2022 was er i.s.m. SBO De Akker een opvoedavond. Prof. dr. A. (Bram) de Muynck nam ouders in een interactieve lezing met behulp van een aantal stellingen mee in het thema ‘Opvoeden doe je samen!’

Gezien de teruglopende belangstelling voor opvoedavonden in deze vorm is besloten voorlopig geen nieuwe avond te organiseren.

Begin 2022 is de schoolwaaier, de definitieve vormgeving van het schoolpaspoort in de vorm van een kleurenwaaier, uitgereikt aan ouders en externe relaties. Het geeft een compacte weergave van onze identiteit, pedagogische en onderwijskundige uitgangspunten.

## 1.4 Verdeling kerkgenootschappen

Onze leerlingen komen voornamelijk uit de Christelijke Gereformeerde Kerken Beth-El en Eben-Haëzer, de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland), de Protestantse Kerk in Nederland (wijk 3 en 4) en de Hersteld Hervormde Kerk.

Op 27 juni 2022 vond het jaarlijks gesprek tussen de schoolleiding en een afvaardiging van de kerkenraden plaats.

De verdeling over de diverse kerkgenootschappen, zoals die nu bij ons bekend is, is als volgt:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Per kerkelijke gezindte op 31 december | 2021 Aantal | 2021 Proc. | 2022 Aantal | 2022 Proc. |
| Protestantse Kerk in Nederland  (Hervormd op Gereformeerde Grondslag) | **133** | **23,6%** | **111** | **19,5%** |
| Hersteld Hervormde Kerk | **50** | **8,9%** | **57** | **10%** |
| Christelijke Gereformeerde Kerken | **176** | **31,2%** | **174** | **30,6%** |
| Gereformeerde Gemeenten | **160** | **28,3%** | **171** | **30,1%** |
| Oud Gereformeerde Gemeenten in Nederland | **22** | **3,9%** | **19** | **3,4%** |
| Gereformeerde Gemeenten in Nederland | **6** | **1,1%** | **6** | **1,1%** |
| Overig | **17** | **3%** | **30** | **5,3%** |
|  | **564** | **100%** | **568** | **100%** |

## 1.5 Aandachtspunten en toekomstoriëntatie

De identiteit van de organisatie wordt jaarlijks geëvalueerd door het bestuur, met name de bespreking hoofdstuk 3 ‘Onze identiteit’ uit de Schoolgids.

Ontwikkelingen binnen het thema burgerschap hebben veel te maken met identiteit en vormen onderwerp van studie binnen het team.

# Hoofdstuk 2 Pedagogiek

## 2.1 Christelijke pedagogiek

De christelijke opvoeding veronderstelt het, in afhankelijkheid van God, opvoeden en vormen van jonge mensen tot zelfstandige, God naar Zijn Woord dienende personen. Dit betekent op eigen benen staan en verantwoordelijk zijn voor het eigen handelen. Om dit te leren zijn opvoeders nodig die daarin de weg wijzen. Vanuit christelijk oogpunt betekent dit dat ouders en leraren de aangewezen personen zijn om leerlingen te leren dat zij niet voor zichzelf op de wereld zijn. Onze Schepper heeft ieder mens uniek gemaakt, daarom is persoonlijke acceptatie en ontplooiing goed. Tegelijkertijd zijn wij onderdeel van de samenleving en de wereld waarin wij leven. Persoonlijke ontwikkeling dient daarom ook altijd het belang van de gemeenschap. Daar horen zorgdragen voor de naaste, de schepping en cultuur horen bij.

## 2.2 Pedagogisch handelen

Op onze school bieden we de leerlingen een uitdagende leeromgeving. Ze ontwikkelen daarin hun zelfstandigheid en leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun werk en gedrag. Om dit te bereiken, scheppen we binnen en buiten de groep een veilige sfeer en stellen duidelijke regels. Op diverse sleutelmomenten in het jaar, zoals in de weken na de vakanties, besteden we extra aandacht aan groepsvorming.

In het schooljaar 2021-2022 is extra aandacht besteed aan groepsvorming. Elke groep heeft hierin een serie van zeven lessen gehad. Ook hebben we de vijf school brede gedragsregels in een nieuw jasje gestoken. Op een enthousiaste manier worden deze opnieuw onder de aandacht van de kinderen gebracht.

## 2.3 Sociale veiligheid

De sociale veiligheid is een onderdeel van ons veiligheidsplan. Hierin voeren we zowel een preventief als een curatief beleid. Dit sociale veiligheidsplan is van toepassing voor zowel de leerlingen als de medewerkers. Door de commissies Vertrouwenspersonen en de anti-pestcoördinatoren wordt dit periodiek onder de aandacht gebracht. De vertrouwenspersonen zijn geïntroduceerd in alle groepen en benaderbaar voor alle leerlingen. Daarnaast zijn er ook externe vertrouwenspersonen voor personeel en ouders. We zijn tevens aangesloten bij de Klachtencommissie reformatorisch onderwijs, hetgeen ook vermeld is in de Schoolgids.

Daarnaast worden ook de sociale veiligheidsvragenlijsten afgenomen onder zowel leerlingen als de medewerkers. Hieruit zijn in 2022 geen bijzondere aandachtspunten voortgekomen. Dit bevestigd ook het onderzoek van de RI&E uit 2021, welke 4-jaarlijks wordt afgenomen.

## 2.4 Aandachtspunten en toekomstoriëntatie

In 2023 gaan we verder met het thema zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. De vernieuwde schoolregels worden de komende tijd een voor een behandeld. Tenslotte blijft het thema groepsvorming en het tegengaan van pestgedrag de aandacht vragen.

# Hoofdstuk 3 Onderwijs

## 3.1 De basis voor goed onderwijs

Onze Schepper heeft ons het vermogen gegeven om te leren. In navolging van de Grote Leraar zijn onze leerkrachten gericht op het hart van de leerling. Hij bevordert behalve de persoonlijke ontwikkeling van het kind ook betrokkenheid, welbevinden en leerrendement. De basis waaruit het leren geïnitieerd wordt is een klimaat van vertrouwen in het leervermogen van het kind waarbij hij mag worden wie hij is. Leren is zowel gave als opgave.

Om goed onderwijs te realiseren, zorgen we dat diverse zaken goed geregeld zijn, zoals:

* een ontspannen leef- en leerklimaat met rust, regelmaat en respect;
* effectief gebruik van de leertijd;
* goede leermiddelen.

## 3.2 Algemeen

***Onderwijs groep 1 – 2***

In het cursusjaar 2020-2021 hebben we bij het delen van de KIJKrapportages gekozen voor de Ouderrapportage van KIJK. Na evaluatie van het werken met deze Ouderraportage zijn we in cursusjaar 2021-2022 weer teruggegaan naar het meegeven van het Individuele rapport per leerling van KIJK. Daarbij hebben we afgesproken om een kort stukje algemene tekst over het kind te schrijven en het te beschrijven wanneer er zorgen om de ontwikkeling van de leerling zijn.

***Meer- en hoogbegaafdheid***

De zorg voor meer- en hoogbegaafde leerlingen blijft voor ons als school een aandachtspunt. Daarbij proberen we deze leerlingen zo goed mogelijk in beeld te krijgen en te kijken naar wat ze nodig hebben om zich verder te ontwikkelen. Een speerpunt hierbij is het welbevinden van de leerlingen en dat we zoveel als mogelijk problemen proberen te voorkomen. Hiermee willen we bereiken dat leerlingen (weer) met plezier naar school gaan.

Deze leerlingen horen samen met de sterke leerlingen tot de plusleerlingen. Zij krijgen de basisstof waar mogelijk compact aangeboden, waardoor er ruimte ontstaat voor differentiatie naar boven: moeilijkere opgaven binnen de leerstof van de eigen groep. Hierbij spelen de denkvaardigheden (analytisch, creatief, kritisch en praktisch) een grote rol. Door middel van het stellen van vragen worden deze denkvaardigheden gestimuleerd en ontwikkeld.

We hebben een overzichtslijst met materialen, waarin per jaar en per vakgebied wordt aangegeven welke materialen er beschikbaar zijn op school. Hierbij is aangegeven aan welke doelen er met behulp van dit materiaal gewerkt kan worden, met name op het gebied van analytisch, creatief en kritisch denken. Dit jaar is dit uitgebreid met een inspiratiedocument Rijk onderwijs, waarin allerlei suggesties worden gedaan op het gebied van geheugentraining, creatief denken, denkvragen, enz. Dit is geschikt om met de hele groep te gebruiken, bijv. als klaar-opdracht, of vraag van de week.

Afgelopen jaar hebben we met de kinderen van de plusgroepen en de collega's nagedacht over een nieuwe naam voor de plusgroep. Daar is de naam Groeilab uitgekomen. Dit verwijst naar wat we doen: het werken aan vaardigheden in een onderzoeks- en ontwikkelingsomgeving. De twee jongste groepen met leerlingen uit groep 1 – 2 en 3 – 4, komen wekelijks een uur bij elkaar. De twee oudere groepen met leerlingen uit groep 5 – 6 en 7 – 8 komen wekelijks 2 uur bij elkaar. Dan gaan deze leerlingen aan de slag met extra, verdiepende, uitdagende opdrachten.

Het doel is dat begaafde leerlingen in contact komen met ontwikkelingsgelijken en van elkaar leren. Hierbij ligt de nadruk niet alleen op het cognitief uitdagen van de leerlingen, maar dus ook op de vaardigheden die leerlingen moeten leren en ontwikkelen. Dat zijn vaardigheden zoals: samenwerken, het leren om te leren, doorzetten, jezelf motiveren en het ontwikkelen van de denkvaardigheden. Daarbij werken de leerlingen aan een gezamenlijk thema, maar het is daarnaast mogelijk om aan een eigen persoonlijk leerdoel te werken. Dit kan zijn: leren plannen van het werk, leren samenwerken, leren doorzetten, leren omgaan met fouten maken, enz.

Ook voor dit schooljaar hebben we als school een groepsarrangement toegekend gekregen van samenwerkingsverband Berséba. Daarnaast draagt de school een gedeelte bij om de hulp aan plusleerlingen te financieren. Een gedeelte hiervan wordt gebruikt om de plusgroepen vorm te geven. Daarnaast gebruiken we dit budget om extra zorg te bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Leerlingen die niet genoeg hebben aan het hiervoor beschreven basisaanbod, komen in overleg met de IB in aanmerking voor extra zorg. Daarbij kijken we in overleg met de ouders en leerkracht naar wat een kind echt nodig heeft en wie deze zorg kan bieden. Het kan zijn dat een onderwijsassistente wordt ingeschakeld om extra instructie te geven op het verrijkingswerk, dat er individuele gesprekjes plaatsvinden of dat de leerkracht meer tijd krijgt om deze leerling te coachen. Zo willen we zoveel mogelijk aansluiten bij de behoeften van de leerling en ervoor zorgen dat deze zich blijft ontwikkelen.

***Begrijpend luisteren & lezen***

In het afgelopen jaar zijn diverse collega’s gestart met opleidingen die hun relevantie hebben op het gebied van begrijpend luisteren & lezen. Dit zal een vervolg krijgen in komend cursusjaar.

## 3.3. Uitvoering jaarplan onderwijs

In het afgelopen jaar is er op onderwijskundig gebied uitvoering gegeven aan voornemens uit de jaarplannen 2021-2022 en 2022-2023.

***Schoolwaaier: presentatie***

De schoolwaaier is de uiteindelijke vormgeving van het schoolpaspoort. Doel van deze schoolwaaier is onze school op een krachtige en toegankelijke manier te presenteren aan ouders en organisaties die aan de school verbonden zijn. We laten daarin iets zien wat we te bieden hebben en wat de visie is op het onderwijs. De schoolwaaier is dit jaar uitgereikt.

***Rekenen: rekenvisie en rekendidactiek***

Doel van dit jaarplanonderdeel is het versterken van de rekendidactiek en het verbeteren van het rekenonderwijs. Verschillende activiteiten zijn uitgevoerd. Een van de grootste is wel het implementeren van de nieuwe rekenmethode De wereld in getallen 5. Daarmee samenhangend is het opgestarte traject rekenprofessionalisering voortgezet en is er veel aandacht voor het versterken van rekendidactiek. Het automatiseren van rekenkennis is versterkt. Ook is gewerkt aan een goede aansluiting tussen groep 2 en 3. Tenslotte is de pilot groep doorbrekend rekenen in de groepen 6 en 7 voortgezet. In deze pilot rekenen leerlingen in drie niveaugroepen, die zijn samengesteld uit leerlingen van de gehele jaarlaag. De gestelde doelen voor rekenen zijn in het afgelopen jaar behaald.

***Pedagogiek: zelfstandige houding en groepsvorming***

Doel is ten eerste dat leerlingen een zelfstandige houding hebben en verantwoordelijkheid nemen binnen de gemeenschap en voor hun eigen werk. Het tweede doel is dat leerlingen zich verantwoordelijk gedragen en rekening houden met elkaar. Om het eerste doel te bereiken is een leerlijn ‘zelfstandigheid en verantwoordelijkheid’ geschreven waarmee leerkrachten in de groepen hebben gewerkt. Dit doel is behaald.

Voor het tweede doel worden de vijf school brede regels centraal gesteld. Leerlinggedrag en groepsvorming blijven voortdurende aandacht vereisen. In dat kader wordt pestgedrag actief tegengegaan door dit aan het begin van het schooljaar tot aandachtthema voor de leerlingen te maken.

***Zaakvakken***

Het doel bij de vakgebieden wereldoriëntatie, natuur en techniek, aardrijkskunde en geschiedenis, de zaakvakken, is de wereld voor leerlingen te ontsluiten en ze dieper te laten leren. Dat betekent dat we als leerkrachten niet alleen naar de dingen om ons heen in heden en verleden kijken, maar ook kijken naar de verbanden hiertussen en hoe dat alles werkt. Het diepst leren ze, als we het hart van onze leerlingen raken en een verbinding weten te maken met de persoonlijke leefwereld van het kind. Dit was het onderwerp van verschillende studiemomenten in het afgelopen jaar.

***Internationalisering***

Vanuit de methode Traveling the World ontsluiten we de wereld voor onze kinderen. Daarnaast geven wij vanaf spelenderwijs vanaf groep 1 Engelse les. Dit in samenwerking met het VO. In groep 8 willen we dat onze leerlingen minimaal het classroom English beheersen. We werken aan de spreek-, lees- en schrijfvaardigheden.

Daarnaast zijn er ook verschillende groepsinitiatieven zoals thematisch werken over een bepaald land of cultuur. Te denken valt aan bezoek van een synagoge, les van een native speaker English, gastles over het jodendom etc. In de toekomst zal dit worden voortgezet, met daarbij aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling binnen het team op dit gebied.

***Inzet middelen Nationaal Programma Onderwijs***

De financiële middelen die we in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs hebben ontvangen zijn besteed aan diverse zaken zoals de extra inzet van personeel, laptops, externe deskundige t.b.v. het rekenprofessionaliseringstraject, Engels onderwijs, dyslexievergoeding en diverse gastlessen.

***Burgerschap***

Al lange tijd bereid onze school haar leerlingen voor op een plaats in de maatschappij. Dit burgerschapsonderwijs is verweven in ons gehele curriculum/onderwijsaanbod. Naar aanleiding van recente wetgeving is het doel opgesteld om burgerschapsonderwijs te geven vanuit een beredeneerd aanbod, volgens een leerlijn voor alle groepen. In november heeft daartoe een eerste studiemiddag met het team plaatsgevonden.

***Voorbereiden schoolplan 2023-2027***

Het schoolplan 2019-2023 eindigt medio 2023. Afgelopen najaar zijn de voorbereidingen gestart voor het schrijven van een schoolplan voor de jaren 2023-2027. Dit gebeurt in samenwerking met het onderwijsteam, de verschillende commissies, leerkrachten en ouders.

***Actuele ontwikkelingen***

Diverse actuele ontwikkelingen die geen plaats hadden in het jaarplan hebben onze aandacht gekregen. Het gaat daarbij om ICT-voorzieningen, een nieuwe verkeersmethode, een pilot Begrijpend lezen in de bovenbouw, een methode voor studievaardigheden en bezinning op opvolging van Cito-toetsen die we gebruiken om leerresultaten van leerlingen te volgen.

## 3.4 Onderwijs en ICT

Het afgelopen jaar was wat betreft ICT voor kinderen en collega’s vrij stabiel. Programma’s werken goed, de aangeschafte HP laptops voldoen prima en de digitale borden zijn ook nog steeds effectief. Dankzij een rooster voor het gebruik van de laptops kunnen alle leerlingen hun oefeningen en opdrachten maken.

In 5 groepen zijn de nieuwste Prowiseborden gemonteerd en de oude borden worden nu gebruikt in ruimtes waar nog geen bord hing. Dat komt de hulp van kinderen ten goede. We zijn dankbaar dat alles naar wens verloopt en kijken uit naar de overgang naar Office 365 waarbij collega’s en leerlingen bijna volledig in de cloud gaan werken.

Het programma Ambrasoft wordt in 2023 gestart in Junior Cloud bij Noordhoff. Verder zal ook gekeken moeten worden naar de programma’s van de kleutergroepen die nu nog via de server werken. Die zullen ook webbased moeten worden aangeboden. De leerkrachten gebruiken ook al het digitale programma Digikeuzebord waarmee het indelen van het werk van de kinderen in de hoeken digitaal getoond kan worden. Uit alles blijkt dat we nog steeds onze visie op het gebruik van ICT op onze school kunnen voortzetten.

## 3.5 De resultaten

#### Centrale Eindtoets

Voor alle leerlingen van groep 8 in het reguliere basisonderwijs is het verplicht om een eindtoets te maken. De overheid stelt hiervoor aan scholen de Centrale Eindtoets beschikbaar. Deze Centrale Eindtoets is één van de eindtoetsen die – in aanvulling op het schooladvies – informatie geeft over welk type voortgezet onderwijs bij het kind past. Het schooladvies is doorslaggevend voor de toelating tot het voortgezet onderwijs. Dit schooljaar maken alle kinderen een Centrale Eindtoets.

De schoolscore op de Centrale Eindtoets van de voorgaande jaren ligt iets boven de door de Inspectie van het Onderwijs gestelde ondergrens.

Het schoolbestuur heeft in het toezichtkader geformuleerd dat ‘de kwaliteit van de onderwijsresultaten minimaal voldoet aan de landelijke eisen (Cito-norm)’. De schoolscore van het cursusjaar 2021 – 2022, alsook de laatste cohort (periode van 3 jaar), voldeed aan het gestelde kader.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jaar | Landelijk gemiddelde | Ondergrens inspectie LG | Schoolscore | Percentage LG | Beoordeling Inspectie |
| **2018 - 2019[[1]](#footnote-1)** | 537,0 | 534,5 | 537,3 | 6,3 % | Voldoende |
| **2020 - 2021** | 535,0 | 534,5 | 535,2 | 5,35 % | Zie voetnoot |
| **2021 - 2022** | 535,2 | 534,8 | **539,4** | 5,45 % | **Goed** |

#### Kwaliteitszorg

De kinderen komen naar school om te leren. Dit kan alleen als er een sociaal veilig klimaat op school heerst. Dit monitoren we door vastgestelde kwaliteitsonderzoeken in de vorm van vragenlijsten onder leerlingen, medewerkers en ouders. Daarnaast houden we het leerproces van de leerlingen nauwlettend in de gaten door middel van observatie van leerlingen, dagelijkse correctie van het werk door de leerkracht en de behaalde resultaten bij toetsen en de analyse hiervan. Voor de toekomst willen we dit vasthouden, met name rekenen heeft onze aandacht. Ook het burgerschapsonderwijs vanuit de recent gewijzigde wet- en regelgeving zal verder worden ontwikkeld.

## 3.6 De zorg

***Zorg op verschillende gebieden***

Periodiek wordt bekeken welke leerlingen extra zorg nodig hebben. Dit kan zorg betreffen vanwege een achterstand of voorsprong op het gebied van lezen, taal of rekenen, maar het kan ook te maken hebben met de sociale ontwikkeling van het kind of met fysieke, psychische of psychosociale verschijnselen.

Voor de betreffende leerlingen zijn er, zowel binnen als buiten de eigen groep, mogelijkheden voor specifieke begeleiding. Binnen de groep wordt dit vormgegeven door de eigen leraar, indien nodig ondersteund door een onderwijsassistent, die daarbij een beroep kan doen op de expertise van de Intern Begeleider of van een externe deskundige.

Verder kan de leraar gebruik maken van diverse materialen die binnen de school aanwezig zijn.  
De zorg wordt zo veel mogelijk binnen de groep vormgegeven en waar nodig kan een onderwijsassistente ingezet worden voor extra ondersteuning. Uiteraard is de eigen leraar altijd verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind en zijn er voldoende mogelijkheden om advies te vragen in specifieke situaties.

Als het op onze school niet mogelijk is om de begeleiding van een kind goed vorm te geven, kan een kind doorverwezen worden naar een andere school die daarvoor meer mogelijkheden heeft. Uiteraard moet daarbij voldaan worden aan verschillende criteria voor doorverwijzing.

In schooljaar 2021-2022 zijn er zes leerlingen naar het speciaal basisonderwijs (SBO) gegaan.

***Passend onderwijs***

Als basisschool hebben we als taak om passend onderwijs te geven. Dit kunnen we niet alleen, daarom zijn we aangesloten bij het samenwerkingsverband Berséba. Vanuit de zorgplicht kijken we samen met ouders en eventuele externen voor een passende ondersteuning en de mogelijkheden van de school en wanneer nodig naar een passende plaats in het speciaal basisonderwijs. Bij alle onderwijsontwikkelingen houden we rekening met de zorgniveaus waarmee we bij ons op school werken. In het afgelopen jaar is er hard gewerkt aan de samenwerking met Jeugdhulp gemeente Sliedrecht. Dit krijgt een vervolg in 2023. Met het samenwerkingsverband Berséba zijn er jaarlijks gesprekken en worden er nieuwe doelen opgesteld.

***Groepsdoorbrekend rekenen***

In de groepen 6 en 7 wordt sinds 2021-2022 middels een pilot groep doorbrekend gerekend. Deze pilot wordt verlengd tot groep 8 en daarna geëvalueerd met betrekking tot het al dan niet doorzetten ervan. Door groep doorbrekend op niveau te werken, hopen we beter aandacht te kunnen geven aan de diverse niveaus. De doelen van deze pilot zijn: stijging van het welbevinden van de leerlingen en de leerkrachten, betere inzet van de onderwijsassistenten (ze zijn meer ín de groepen dan erbuiten en de leerlingen met zorg dus ook) en resultaten die niet dalen. Op deze doelen zal de pilot in 2024 ook geëvalueerd worden.

***NPO-gelden***

Met het schoolteam is een plan opgesteld voor de besteding van de NPO-gelden. Het plan heeft de volledige instemming van de MR gekregen. We hebben gekozen voor:

* uitbreiding van het onderwijs
* extra inzet van personeel voor ondersteuning
* Faciliteiten en randvoorwaarden - digitale technologie en schoolontwikkeling en verbetercultuur leermiddelen
* Cultuureducatie
* Welbevinden en sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen
* Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen

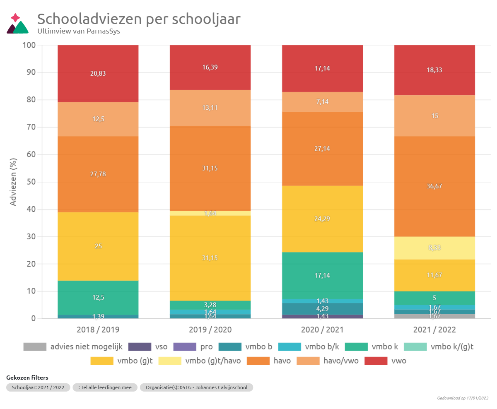
Dit is met name gericht op de vakgebieden taal, rekenen en Engels. Daarnaast is er ook een extra groep bekostigd vanuit de NPO-gelden, zodat in kleinere klassen gewerkt kon worden aan de achterstanden.

## 3.7 Richting het voortgezet onderwijs

De leerlingen die onze school helemaal doorlopen hebben, vertrekken naar diverse scholen voor voortgezet onderwijs in de regio. We onderhouden goede contacten met de VO-scholen in de regio om de doorstroom van de kinderen goed te laten verlopen.

Er zijn scholen voor voortgezet onderwijs die een relatiebezoek hebben afgelegd, waarbij onze school geïnformeerd is over de prestaties van onze oud-leerlingen. Andere scholen hebben ons schriftelijk op de hoogte gehouden van de vorderingen van ‘onze’ leerlingen. Van de VO-scholen krijgen we terug dat het schooladvies over het algemeen passend is bij de ontwikkeling die de leerlingen op het VO laten zien. Door deze gegevens kritisch te bekijken is het mogelijk om het eigen beleid af te stemmen op het verloop van de resultaten.

De uitstroom van de leerlingen naar het voortgezet onderwijs was in 2022 als volgt:



***Covid-19***

De gevolgen van de schoolsluiting en de beperkingen die voort zijn gekomen uit de pandemie zijn ook binnen onze school voelbaar. Het was opnieuw geen consistent jaar voor de kinderen. Dit heeft verder geen gevolgen gehad voor de verwijzingen naar het voortgezet onderwijs in het jaar 2022. We volgen onze leerlingen, zowel op sociaal-emotioneel als cognitief gebied. Als school hebben we in het cursusjaar 2021 – 2022 middelen om geconstateerde achterstanden bij te werken.

We merken wel dat alle kinderen gedurende de Covid-19 periode nadeel hebben gehad. Dit zien we met name terug in de resultaten. Bij de nieuwe kinderen valt het hogere aantal leerlingen met taalontwikkelingsproblematiek op. Ook zijn er, in vergelijking met andere jaren, veel kinderen die prikkelgevoel zijn. Deze kinderen zijn opgegroeid in een relatief kleine wereld, waardoor de start op school als overweldigend kan worden ervaren.

# Hoofdstuk 4 Personeel en organisatie

Gemotiveerde en gekwalificeerde leraren zijn onmisbaar voor het functioneren van de school. Leraren dienen persoonlijk en gezamenlijk gericht te zijn op groeien in het beroep. Dit betreft zowel de ontwikkeling van de vakinhoudelijke kennis als van de pedagogische en didactische kennis en vaardigheden. De organisatie maakt deze cultuur mogelijk, is gericht op ontwikkeling, erkent verschillen en spreekt mensen aan op persoonlijke kwaliteiten en verantwoordelijkheid. Daarbij wordt rekening gehouden met de talenten en mogelijkheden van de werknemer.

## 4.1 Het personeel

### 4.1.1 Personeelsbeleid

In het achterliggende jaar zijn alle normjaartaken opgesteld volgens de richtlijnen van de cao. Er wordt een gevalideerd observatie-instrument om didactische vaardigheden in kaart te brengen gebruikt bij de groepsbezoeken voor startende leerkrachten.

#### Beleid uitkeringen na ontslag

Wanneer er onverhoopt klachten zijn bij het personeel of wanneer op enig moment een ontslagprocedure gestart moet worden, wordt dit afgehandeld conform de cao Reformatorisch PO. De VGS te Ridderkerk wordt in dergelijke gevallen om juridische ondersteuning gevraagd.

Uitkeringskosten als gevolg van eigen risicodragerschap, kunnen bij de Stichting BWGS worden gedeclareerd, mits voldaan is aan de geldende regels daaromtrent. In het boekjaar 2022 hebben geen afrekeningen of inhoudingen op de bekostiging betreffende uitkeringen van ex-werknemers plaatsgevonden.

### 4.1.2 Professionalisering

Professionalisering is noodzakelijk om de kwaliteit van het onderwijs en van de organisatie ook in de toekomst te kunnen waarborgen. Alle leraren hebben in hun normjaartaak ruimte om deel te nemen aan verschillende vormen van deskundigheidsbevordering. Dit betreft zowel persoonlijke vorming en ontwikkeling als (verplichte) teamontwikkeling.

### 4.1.3. Strategisch personeelsbeleid

Samen-leven en samen leren op de Johannes Calvijnschool is de basis waaruit we ons werk doen. Dit vraagt om een bijpassende werkwijze met ruimte voor ieders persoonlijke mogelijkheden en kwaliteiten, waarbij tegelijkertijd rekening gehouden wordt met de verschillende functies, rollen, ervaring, expertise en verantwoordelijkheden die er binnen de organisatie zijn.

We voeren een actief scholings- en professionaliseringsbeleid gericht op de behoefte aan ontwikkeling op het niveau van de individuele medewerker en op die van het team. Binnen de school en de verschillende afdelingen is er expertise op de volgende kennisgebieden:

* Rekenen/wiskunde (post-HBO, rekencoördinator)
* Taal/lezen (post-HBO, taalcoördinator)
* Leerlingenzorg (post-HBO, master SEN)
* Innoveren en leren (master I&L)
* Leidinggeven
* Lerarencoach (post-HBO)

Medewerkers met ervaring of specifieke expertise zijn voor ons de conceptdragers van de school. Samen met de schoolleiding zijn ze binnen het onderwijsteam verantwoordelijk voor de ontwikkeling en realisatie van het beleid op onze school. Op het niveau van de afdelingen en binnen de expertgroepen zijn ze ervoor verantwoordelijk dat de basiskwaliteit van het onderwijs in orde is.

De schoolleiding is integraal verantwoordelijk. Het onderwijsteam is samen met de schoolleiding, op de domeinen identiteit, pedagogiek en onderwijs, verantwoordelijk voor de realisatie van het schoolconcept. Dit is ingebed in het toezichtkader en de mandaatregeling en wordt uitgewerkt in het schoolplan en de jaarplannen. Binnen het onderwijsteam is er een mix van expertise en ervaring, waarbij ook medewerkers ingezet kunnen worden op basis van projectverantwoordelijkheid of -expertise. Het onderwijsteam is betrokken bij de ontwikkeling van expertise en de kwaliteit van het onderwijs binnen de afdelingen.

Door de jaarlijkse gesprekken met alle medewerkers wordt hierop geëvalueerd en plannen gemaakt voor de toekomst, passend bij de persoon en binnen onze organisatie. Het bestuur wordt periodiek op de hoogte gesteld van de teamprofessionalisering en hoe de schoolleiders dit hebben ingericht. Periodiek heeft een afvaardiging van het toezichthoudend bestuur gesprekken met medewerkers waarin dit onderwerp ook aan de orde komt.

#### Teamprofessionalisering

In 2022 zijn er verschillende momenten van teamprofessionalisering geweest:

* Mentorcursus ten aanzien van een erkende opleidingsschool
* Rekentraject ter verbetering van de leerkrachtvaardigheden en implementatie nieuwe methode.
* Studiemiddag burgerschap

#### Persoonlijke scholing

Verschillende collega’s hebben in het achterliggende jaar een opleiding afgerond:

|  |  |
| --- | --- |
| Functionaris | Opleiding |
| Leraar (2) | Taalcoördinator |
| Onderwijsassistent | Opleiding onderwijsassistent |
| Onderwijsassistent (2) | Ad PEP (niveau 5) |
| Schoolleiding (2) | Module ‘Omgaan met de omgeving’ (herregistratie) |

Ook zijn diverse collega’s in het achterliggende jaar gestart met een opleiding of zijn nog bezig:

|  |  |
| --- | --- |
| Functionaris | Opleiding |
| Leraar (2) | Gymopleiding |
| Leraar | Master Leren en Innoveren |

### 4.1.4 Groepsbezoeken en gesprekken

Een belangrijk middel om de professionaliteit van de leraar en de kwaliteit van het onderwijs in de groepen te kunnen beoordelen zijn de groepsbezoeken en het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken en gesprekken over de persoonlijke ontwikkeling.

In 2022 is een deel van de groepen bezocht. Er zijn functionerings- of beoordelingsgesprekken gevoerd met een deel van de personeelsleden.

### 4.1.5 Coaching

Nieuwbenoemde collega’s worden de eerste twee jaar begeleid door de (interne) coach. Ook collega’s die al langer in dienst zijn kunnen een coachtraject aanvragen of aangeboden krijgen.

### 4.1.6 Subsidie Zij-instromers

In 2022 is er één subsidie zij-instromers aangevraagd of ontvangen.

### 4.1.7 Het team

#### De samenstelling van het team

Hieronder staan enkele gegevens die betrekking hebben op de samenstelling van het team:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Statistische gegevens | 2020 | 2021 | 2022 |
| Aantal personeelsleden | 68 | 72 | **76** |
| Bezetting totaal (fte) | 37,36 | 38,04 | **40,85** |
| Aantal fulltimers (≥ 0,8 wtf) | 17 | 17 | **18** |
| Bezetting fulltimers (fte) | 15,62 | 15,60 | **16,71** |
| Percentage bezetting fulltimers | 42% | 41,01% | **40,91%** |
| Aantal parttimers (< 0,8 wtf) | 51 | 55 | **58** |
| Bezetting parttimers (fte) | 21,73 | 22,44 | **24,14** |
| Percentage bezetting parttimers | 58% | 59% | **59,09%** |
| Aantal schoolleiders | 3 | 3 | **3** |
| Bezetting schoolleiders (fte) | 1,79 | 1,79 | **1,79** |
| Aantal OOP | 16 | 16 | **20** |
| Bezetting OOP (fte) | 7,1 | 7,04 | **10,07** |

NB: De cijfers betreffen de gegevens op 31 december 2022.

Afkortingen: wtf werktijdfactor  
 fte fulltime-equivalent  
 OOP Onderwijsondersteunend personeel

#### Benoemingen en ontslag

Voor de (interne of externe) werving en selectie van personeel wordt het protocol Werving en Selectie van de Johannes Calvijnschool gevolgd. Dit protocol is gebaseerd op de sollicitatiecode van de VGS.

In 2022 zijn zes nieuwe personeelsleden benoemd. We hebben afscheid genomen van drie personeelsleden.

Verschillende stagiaires, waaronder drie LIO-stagiaire, liepen hun stage op de Johannes Calvijnschool.

#### Jubilea

In 2022 was één collega 25 jaar in dienst van onze school.

#### Verzuimcijfers

Het ziekteverzuim bedroeg de afgelopen jaren:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jaar | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| **JCS** | 3,18 | 5,52 | 1,90 | 0,85 | 0,90 | **2,15** |
| NL | 6,0 | 5,9 | 5,7 | 5,8 | 5,8 |  |

Het landelijk verzuimcijfer over 2022 is op dit moment nog niet bekend.

In 2022 gingen twee collega’s met zwangerschapsverlof.

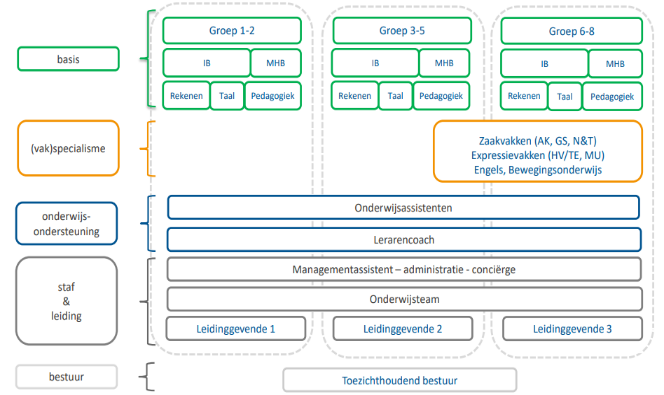
## 4.2 De schoolorganisatie

### 4.2.1 De organisatiestructuur

Vanaf januari 2019 werken we met de nieuwe organisatiestructuur. De belangrijkste punten van deze organisatiestructuur zijn:

* We organiseren ons op basis van professionaliteit.
* De verantwoordelijkheid voor de organisatie ligt bij ieder teamlid.
* Binnen het team mogen er verschillen zijn ten aanzien van ervaring en expertise.
* Er is een meerhoofdige schoolleiding.

#### Het organogram

Het organogram van de organisatie ziet er als volgt uit:

#### De inzet van vrijwilligers

In de schoolorganisatie zijn veel vrijwilligers actief. Door hun inzet kunnen allerlei school gerelateerde zaken doorgang vinden. Vrijwilligers worden bijvoorbeeld ingezet voor de schoolbibliotheek, als hulp bij de gymles in de onderbouw, voor kopieerwerkzaamheden en ter ondersteuning bij het lezen.

In ongeveer de helft van de groepen zijn klassenouders actief. De leraren geven aan de inzet van de klassenouders te waarderen en er profijt van te hebben. De betreffende ouders geven aan het waardevol te vinden om 'een kijkje in de keuken' te kunnen nemen.

## 4.3 Aanpak werkdruk

### 4.3.1 Inzet van de middelen

Omdat het kabinet besloten heeft in 2019 extra geld beschikbaar te stellen voor het verlagen van de werkdruk, is er met het team en de MR nagedacht over de besteding van deze middelen. Dit resulteerde in een plan waarbij er een administratief medewerker wordt ingezet voor allerlei administratieve taken die werden uitgevoerd door leerkrachten.

Daarnaast worden er ambulante dagen toegekend aan de groepsleerkrachten, zodat zij meer voor- en nabereidingstijd hebben. In alle bouwen worden de onderwijsassistenten extra ingezet per groep. Een klein gedeelte van de werkdrukmiddelen is besteed aan materiaal of praktische verbeteringen ter verlichting van de werkdruk.

## 4.4 Aandachtspunten en toekomstoriëntatie

De komende jaren worden geen wijzigingen verwacht in de personele bezetting van de verschillende personeelscategorieën van de organisatie.

Gemotiveerde en gekwalificeerde leraren zijn onmisbaar voor het functioneren van de school. Samen vormen de leraren een professionele pedagogische leergemeenschap. Dat betekent dat ze persoonlijk en gezamenlijk gericht zijn op groeien in het beroep. Er wordt gericht gewerkt aan het ontwikkelen van de persoonlijke kennis en vaardigheden; vakinhoudelijk, pedagogisch en didactisch en er is sprake van een evenwichtig taakbeleid, waardoor de taken evenredig verdeeld worden over het team. De collega’s worden jaarlijks in de gelegenheid gesteld om hun voorkeur voor bepaalde taken aan te geven.

In het jaar 2022 hebben we een beperkt aantal keren een groep voor één dag naar huis moeten laten gaan in verband met lerarentekort veroorzaakt door ziekte.

# Hoofdstuk 5 Financiën

## 5.1 Doelstellingen

Voor de realisatie van de doelstellingen van de school zijn financiële middelen nodig. Deze middelen dienen zodanig ingezet te worden dat de doelstellingen op organisatie- en schoolniveau op een effectieve en efficiënte manier worden behaald. Daarnaast moet het financieel management bijdragen aan de waarborging van het voortbestaan van de school. Om zorg te dragen voor een maximale onderwijskwaliteit moet het financieel beleid inhoud geven aan de sturing, beheersing en verantwoording van de financiële middelen.

## 5.2 Het belang van de aantallen

Op basis van de leerlingenaantallen en de leerlingengewichten worden gelden toegekend, die besteed moeten worden ten gunste van het onderwijs aan onze leerlingen. In de onderstaande tabel is het (verwachte) verloop van de leerlingaantallen van de Johannes Calvijnschool te zien:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 01-10-22 | 01-10-23 | 01-10-24 | 01-10-25 | 01-10-26 |
| **Leeftijd 4 jaar** | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| **Leeftijd 5 jaar** | 68 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| **Leeftijd 6 jaar** | 66 | 68 | 80 | 80 | 80 |
| **Leeftijd 7 jaar** | 72 | 66 | 68 | 80 | 80 |
| **Leeftijd 8 jaar** | 58 | 72 | 66 | 68 | 80 |
| **Leeftijd 9 jaar** | 70 | 58 | 72 | 66 | 68 |
| **Leeftijd 10 jaar** | 71 | 68 | 58 | 72 | 66 |
| **Leeftijd 11 jaar** | 63 | 71 | 68 | 58 | 72 |
| **Leeftijd 12 jaar** | 9 | 3 | 3 | 3 | 7 |
| **Leerlingentotaal** | **557** | **566** | **575** | **587** | **613** |

In de aantallen zijn geen grote verschuivingen te zien. Dat betekent dat er ook met betrekking tot de inkomsten een stabiel beeld te zien is.

## 5.3 Financieel overzicht

### 5.3.1 Staat van baten en lasten

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Realisatie 2021 |  | Realisatie 2022 |  | Begroting 2022 |  | Verschil |
|  |  | x € 1.000 |  | x € 1.000 |  | x € 1.000 |  |  |
| Baten |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Rijksbijdragen |  | 3.351 |  | 3.842 |  | 3.327 |  | 514 |
| Overige overheidsbijdragen |  | - |  | 2 |  | - |  | 2 |
| Overige baten |  | 67 |  | 67 |  | 40 |  | 27 |
| **Totaal baten** |  | **3.418** |  | **3.910** |  | **3.367** |  | **543** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Lasten |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Personele lasten |  | 2.764 |  | 3.009 |  | 2.814 |  | 195 |
| Afschrijvingen |  | 108 |  | 120 |  | 131 |  | -11 |
| Huisvestingslasten |  | 214 |  | 203 |  | 186 |  | 17 |
| Leermiddelen |  | 172 |  | 149 |  | 151 |  | -2 |
| Overige instellingslasten |  | 133 |  | 143 |  | 133 |  | 10 |
| **Totaal lasten** |  | **3.390** |  | **3.623** |  | **3.414** |  | **209** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Saldo baten en lasten |  | 28 |  | 287 |  | -48 |  | 335 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Saldo fin. baten en lasten |  | 1 |  | -2 |  |  |  | -2 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Nettoresultaat** |  | **29** |  | **285** |  | **-48** |  | **333** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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** |
| Johannes Calvijnschool |  | 25.615 |  | 284.549 |  | -48.820 |  | 333.369 |
| Vereniging |  | 3.436 |  | 810 |  | 1.201 |  | -391 |
| **Totaal** |  | **29.051** |  | **285.360** |  | **-47.619** |  | **332.979** |

#### 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 hogere ontvangsten zien vanwege de hogere rijksbijdragen voor compensatie van de gestegen lonen en hogere inkomsten vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Daarnaast is er in 2022 vreemdelingenbekostiging ontvangen. De gestegen lonen verklaren ook de gestegen personele lasten. De overige materiële lasten zijn in lijn met vorig jaar.

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 514.000 euro. Dit kent een aantal redenen:

* Indexaties vanwege gestegen lonen voor in totaal 341.000 euro
* Indexaties passend onderwijs en uitkering overtollige reserves voor in totaal 50.000 euro
* Bekostiging vreemdelingen 124.000 euro
* 13.000 euro aan lagere groeibekostiging (hangt samen met de hogere bekostiging voor vreemdelingen)
* Subsidie onderwijsassistent tot leerkracht 4.000 euro
* Subsidie zij-instroom 4.000 euro

Er is een gemeentelijke IB-subsidie ontvangen welke onder de *overige overheidsbijdragen* is verwerkt.

De *overige baten* inclusief de private baten komen 27.000 euro hoger uit dan begroot. Grotendeels heeft dit te maken met de ontvangen overblijfgelden. Hiervoor zijn ook extra kosten zichtbaar. Daarnaast zijn er vergoedingen vanuit de Driestar-Wartburg zichtbaar. De zichtbare giften betreffen ook verenigingsbaten waardoor er per saldo een beperkte minderontvangst ten opzichte van de begroting zichtbaar is aan verenigingsbaten.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 195.000 euro hoger uit dan begroot. Voor 205.000 euro heeft dit betrekking op loonkosten terwijl op de overige personele lasten een besparing van 10.000 euro zichtbaar is. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

* Voor 225.000 euro wordt de overschrijding verklaard vanwege de CAO wijziging. Deze is in juli vastgesteld en met terugwerkende kracht is er een verhoging van het salaris uitbetaald;
* Er is een iets hogere reguliere inzet dan begroot. Er is echter een besparing van 12.000 euro gerealiseerd;
* In de begroting is bijna 49.000 euro opgenomen voor vervangingslasten. Hierop is meer inzet zichtbaar (mede vanuit NPO). De hogere kosten bedragen 38.000 euro;
* Er heeft een BWGS restitutie plaatsgevonden van 46.000 euro. Dit is verwerkt onder de sociale lasten;
* De besparing op de overige personele lasten van 10.000 euro wordt veroorzaakt door diverse besparingen. Hoewel er op scholing/schoolontwikkeling meer gelden zijn besteed, zijn er besparingen zichtbaar op de budgetten extern personeel (gedeeltelijk hier begroot maar gerealiseerd onder schoolontwikkeling), werving en ‘overige’.

De gerealiseerde *afschrijvingen* zijn lager dan de begroting. Er is een lager bedrag geïnvesteerd dan begroot, maar deze investeringen zijn wel eerder in het jaar gedaan. Daarnaast hebben er desinvesteringen plaatsgevonden van activa die nog een boekwaarde hadden. De investeringen worden in de volgende paragraaf verder toegelicht.

Binnen de *huisvestingslasten* is een overschrijding gerealiseerd van 17.000 euro. De dotatie aan de voorziening groot onderhoud is aangepast en de schoonmaakkosten zijn hoger uitgevallen. De *leermiddelen* zijn conform begroting gerealiseerd. Binnen deze post zijn er wel wat onderlinge verschuivingen zichtbaar. De *overige instellingslasten* inclusief private uitgaven laten een overschrijding zien van 10.000 euro. Met name de leerlinggebonden activiteiten laten een hogere besteding zien (wel uitgaven voor cultuureducatie lager).

Er was geen rente begroot. Er zijn per saldo beperkte rentelasten gerealiseerd.

### 5.3.2 Financiële positie

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ACTIVA |  | Ultimo 2022 |  | Ultimo 2021 |  | Ultimo 2020 |
|  |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Immateriële vaste activa |  | - |  | - |  | - |
| Materiële vaste activa |  | 600 |  | 618 |  | 548 |
| Financiële vaste activa |  | 47 |  | 47 |  | 50 |
| Totaal vaste activa |  | 648 |  | 665 |  | 598 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Voorraden |  | - |  | - |  | - |
| Vorderingen |  | 91 |  | 176 |  | 189 |
| Liquide middelen |  | 1.676 |  | 1.222 |  | 1.116 |
| Totaal vlottende activa |  | 1.767 |  | 1.398 |  | 1.305 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Totaal activa |  | 2.415 |  | 2.063 |  | 1.903 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **PASSIVA** |  | **Ultimo 2022** |  | **Ultimo 2021** |  | **Ultimo 2020** |
|  |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Algemene reserve |  | 1.123 |  | 1.137 |  | 1.084 |
| Bestemmingsreserves publiek |  | 392 |  | 94 |  | 120 |
| Bestemmingsreserves privaat |  | 297 |  | 296 |  | 293 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Bestemmingsfonds publiek |  | - |  | - |  | - |
| Bestemmingsfonds privaat |  | - |  | - |  | - |
| Eigen vermogen |  | 1.812 |  | 1.527 |  | 1.498 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Voorzieningen |  | 73 |  | 16 |  | 71 |
| Langlopende schulden |  | - |  | - |  | - |
| Kortlopende schulden |  | 530 |  | 521 |  | 334 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Totaal passiva** |  | **2.415** |  | **2.063** |  | **1.903** |

In 2022 is er voor circa 102.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 121.000 euro. De afschrijvingen in 2022 bedroegen circa 120.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is afgenomen.

De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

|  |  |
| --- | --- |
| Categorie | Euro |
| ICT | 29.418 |
| Inventaris | 20.664 |
| Leermiddelen | 50.239 |
| Overige materiële vaste activa | 1.984 |
| **Totaal** | **102.305** |

Ten opzichte van de begroting komen met name de investeringen in de leermiddelen lager uit. De methode rekenen betreft voor een groter gedeelte licentiekosten. Ook ICT laat een lagere realisatie zien. De CO2 meters waren niet begroot. Om dit mogelijk te maken is echter de bekostiging verhoogd.

De *vorderingen* komen fors lager uit ten opzichte van voorgaande jaren. Oorzaak is dat de jaarlijkse vordering op OCW als gevolg van het verschil in betaalritme van de schooljaarbekostiging, is vervallen als gevolg van de nieuwe bekostigingssystematiek die per 2023 wordt ingevoerd.

De *reserves* zijn met circa 285.000 euro gestegen wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves. De bestemmingsreserves betreffen een reserve NPO-gelden en een reserve voor de gelden van de ontvangen vreemdelingenbekostiging.

De *voorzieningen* zijn met 57.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 66.500 euro gedoteerd en ruim 12.000 euro onttrokken (met name schilderwerk, zandbak, stucwerk en advies). Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een dotatie van de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden (2.800 euro).

## 5.4 Treasury

### 5.4.1 Financieel beleid

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.

Vanuit private middelen zijn een tweetal leningen verstrekt aan SWV WSNS Barendrecht. Deze leningen zijn aangegaan per 1-8-2014. Het betreft een rentedragende lening met een looptijd van maximaal 25 jaar (Leensom I) en een t.o.v. de bank achtergestelde lening met een looptijd van 37 jaar (Leensom II). De rente vergoeding over Leensom I is de 12 maands Euribor + (een 1 x per drie jaar vast te stellen) opslag van 2%. Per 31-12-2022 betreft dit 1,501%. De rentevergoeding over Leensom II is 6,5%. Beide percentages zijn op jaarbasis.

### 5.4.2 Allocatie middelen

N.v.t.

### 5.4.3 Onderwijsachterstandenmiddelen

N.v.t.

## 5.5 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. Door de organisatie wordt periodiek een risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyse brengt de algemene en de schoolspecifieke financiële risico’s in kaart en is er met name op gericht om te bepalen welke reserves de organisatie moet hanteren, om financiële continuïteit van de organisatie te garanderen en aan haar doelstellingen te kunnen blijven voldoen. Bij het in kaart brengen van de risico’s is rekening gehouden met de volgende aandachtsgebieden:

* Bestuur en organisatie
* Identiteit
* Onderwijs
* Personeel
* Huisvesting
* Communicatie en relatie
* Planning en control
* Administratieve organisatie en Interne controle

De risicoanalyse is voor het laatst in 2022 opgesteld en wordt gemiddeld eens in de 3 jaar herijkt.

### 5.5.1 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 naar verwachting stabiele formatie. Verder is het verloop van personeel laag. De realiteit is echter dat het werven en selecteren van nieuw personeel steeds meer (moeite) kost.

*Maatregelen: binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we waar nodig een overbezetting te creëren. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan. Er is een professioneel werkklimaat waardoor medewerkers gemotiveerd blijven. Daarnaast wordt er tijdig werk gemaakt van werving en selectie en worden er jaarlijks Lio-stagiaires benoemd.*

***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: door de omvang van het personeelsbestand is het mogelijk om uitval op te vangen. Daarnaast kan ambulant personeel worden ingezet. Verder zijn er vaste invallers die aan school zijn verbonden.  Er wordt naar gestreefd om geen groepen naar huis te hoeven sturen. Mede door een goede teamspirit is dit vrijwel altijd gelukt.*

***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. Voor startende leerkrachten is er een begeleiding van 2 jaar. Daarnaast is het profiel van de school dermate duidelijk dat personeelsleden weten in welke omgeving ze terecht komen. 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 zijn we 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 wordt zoveel als mogelijk gewerkt met minimaal 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd. Vanwege de grootte van de organisatie is dit ook mogelijk.*

***Onderwijskwaliteit***Er zijn diverse gevolgrisico’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. Het opleidingsbudget is erop gericht om de onderwijskundige expertise uit te breiden. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit een doorgaande lijn in onze organisatie en is er een lerende houding, Dit wordt ook van het personeel verwacht. De kwaliteit wordt door de organisatie als up-to-date ervaren. Hierop 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: er is voldoende zicht op de aanwas van leerlingen. De geboortecijfers van de deelnemende kerken zijn goed te volgen. De gemeentelijke prognose geeft een wat minder scherp beeld. In de nabije toekomst wordt er een complete wijk gebouwd  in de gemeente wat zorgt voor een hogere instroom. Het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te volgen. Daarnaast nemen we deel in de gesprekken met de gemeente m.b.t. nieuwbouw l uitbreiding van een   
locatie.*

*Het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te volgen.*

***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. *Mogelijk leidt dit in de toekomst tot het vormen van een spaardoel.* Als laatste is het gebrek aan ruimtes ook een risico dat zicht voordoet. Hierover vinden tijdig gesprekken plaats met de gemeente.

*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.*

*Op basis van de geldende normen en het integraal huisvestingsplan van de gemeente wordt blijvend gemonitord op welke termijn er renovatie of (ver)nieuwbouw plaats zal gaan vinden. Hier zal tijdig op worden geanticipeerd waarbij de dialoog met de gemeente wordt aangegaan om zicht te krijgen op een specifieke 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.

### 5.5.2. 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. Er is een analyse van de vermogenspositie opgesteld. Hierin is een schoolspecifiek risicoprofiel bepaald waarbij een weerstandsvermogen (Eigen vermogen minus materiële vaste activa gedeeld door de rijksbijdragen) van 5% als risicobuffer is vastgesteld.

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.

## 5.6 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 | 299 | 288 | 296 | 309 | 320 | 320 |
| Bovenbouw totaal | 268 | 267 | 275 | 273 | 272 | 295 |
| **Totaal** | **567** | **555** | **571** | **582** | **592** | **615** |

Bovenstaande overzichten laten de ontwikkeling van het leerlingaantal over de afgelopen en komende jaren zien. Vanaf 2022 is rekening gehouden met een 1 februari telling in plaats van 1 oktober. Hierdoor is een stijging te zien. Voor de toekomst zorgen de geboortecijfers voor een vermoedelijke verdere stijging van het leerlingaantal.

Uiteraard kunnen andere fluctuaties in de leerlingaantallen ook aanleiding geven om de personele inzetten aan te passen. Van jaar tot jaar wordt bepaald hoe dit het beste ingevuld kan worden. Wel is er alvast (fictief) rekening gehouden met een formatieve aanpassing die financieel nodig lijkt.

#### FTE

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Functiecategorie | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Schoolleiding | 1,79 | 1,79 | 1,79 | 1,79 | 1,79 | 1,79 |
| Leerkracht | 29,72 | 30,32 | 28,51 | 28,85 | 28,85 | 28,85 |
| Onderwijsondersteunend personeel | 6,42 | 7,83 | 8,34 | 7,75 | 7,75 | 7,55 |
| Vervanging eigen rekening | 1,56 | 1,22 | 1,50 | 1,50 | 1,50 | 1,50 |
| **Totaal** | **39,49** | **41,17** | **40,14** | **39,90** | **39,90** | **39,69** |

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Tot en met schooljaar 2022/23 is extra inzet mogelijk vanwege de NPO middelen. Deze inzet is tijdelijk opgenomen en dient weer te worden afgebouwd. Er is langjarig met name gekeken bij welke inzet de begroting relatief beheersbaar blijft, maar ook wat formatief nodig is in relatie tot de leerlingaantallen.

## 5.7 Staat van baten en lasten – begroting

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Realisatie |  | Begroting |  | Begroting |  | Begroting |
|  |  | **2022** |  | **2023** |  | **2024** |  | **2025** |
|  |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |
| Baten |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Rijksbijdragen |  | 3.842 |  | 3.815 |  | 3.563 |  | 3.674 |
| Overige overheidsbijdragen |  | 2 |  | - |  | - |  | - |
| Overige baten |  | 67 |  | 62 |  | 40 |  | 40 |
| Totaal baten |  | 3.910 |  | 3.877 |  | 3.603 |  | 3.714 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Lasten |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Personele lasten |  | 3.009 |  | 3.201 |  | 3.212 |  | 3.216 |
| Afschrijvingen |  | 120 |  | 123 |  | 127 |  | 115 |
| Huisvestingslasten |  | 203 |  | 202 |  | 200 |  | 200 |
| Leermiddelen |  | 149 |  | 153 |  | 132 |  | 132 |
| Overige instellingslasten |  | 143 |  | 128 |  | 128 |  | 128 |
| Totaal lasten |  | 3.623 |  | 3.807 |  | 3.799 |  | 3.791 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Saldo baten en lasten |  | **287** |  | 70 |  | -196 |  | -77 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Saldo fin. baten en lasten |  | -2 |  | - |  | - |  | - |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Nettoresultaat** |  | **285** |  | **70** |  | **-196** |  | **-77** |

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren wisselende resultaten zien. De negatieve begroting voor 2024 en 2025 is mogelijk vanuit de opgebouwde (bestemmings)reserves. In de begroting van 2023 zijn de pensioenlasten over de gestegen loonkosten van 2022 opgenomen. Tot augustus 2023 worden er gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs ontvangen. Hierdoor nemen de baten vervolgens af. Voor de hier niet zichtbare, maar wel begrote resultaten 2026 en 2027 is er een resultaat rond de nullijn begroot.

Het stijgend aantal leerlingen zorgt voor uitdagingen in de komende jaren. Enerzijds is er een formatieve vermindering zichtbaar vanwege de afloop van de NPO gelden. Als tegengestelde ontwikkeling is een substantiële toename van het leerlingaantal zichtbaar.

### 5.7.1 Balans

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ACTIVA |  | Ultimo 2022 |  | Ultimo 2023 |  | Ultimo 2024 |  | Ultimo 2025 |
|  |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Immateriële vaste activa |  | - |  | - |  | - |  | - |
| Materiële vaste activa |  | 600 |  | 554 |  | 550 |  | 575 |
| Financiële vaste activa |  | 47 |  | 47 |  | 47 |  | 47 |
| *Totaal vaste activa* |  | *648* |  | *601* |  | *598* |  | *623* |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Vorderingen |  | 91 |  | 40 |  | 40 |  | 40 |
| Liquide middelen |  | 1.676 |  | 1.753 |  | 1.477 |  | 1.341 |
| *Totaal vlottende activa* |  | *1.767* |  | *1.793* |  | *1.517* |  | *1.381* |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Totaal activa** |  | **2.415** |  | **2.394** |  | **2.114** |  | **2.004** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **PASSIVA** |  | **Ultimo 2022** |  | **Ultimo 2023** |  | **Ultimo 2024** |  | **Ultimo 2025** |
|  |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |  | **x € 1.000** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Algemene reserve |  | 1.123 |  | 1.221 |  | 1.250 |  | 1.264 |
| Best. reserve publiek |  | 392 |  | 340 |  | 114 |  | 22 |
| Best. reserve privaat |  | 297 |  | 299 |  | 300 |  | 302 |
| *Eigen vermogen* |  | *1.812* |  | *1.860* |  | *1.664* |  | *1.587* |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Voorzieningen |  | 73 |  | 134 |  | 50 |  | 17 |
| Langlopende schulden |  | - |  | - |  | - |  | - |
| Kortlopende schulden |  | 530 |  | 400 |  | 400 |  | 400 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Totaal passiva** |  | **2.415** |  | **2.394** |  | **2.114** |  | **2.004** |

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 (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden. Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa uiteindelijk toe zullen nemen. Vanuit een investeringsbegroting zijn de toekomstige investeringen ingeschat. De toekomstige aanschaf van leerlingmeubilair, speeltoestellen, leermiddelen en ICT zijn hierin de belangrijkste posten.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een wisselend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. De belangrijkste onttrekking staat in 2024 op de planning als het herstraten van het grote plein zal worden gedaan.

## 5.8 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 welken mede worden meegenomen in de toelichting.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kengetal | Norm | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Solvabiliteit | **0,30** | 0,74 | 0,75 | 0,78 | 0,79 | 0,79 |
| Weerstandsvermogen inspectie | **5%** | 44,7% | 46,3% | 48,0% | 46,2% | 42,7% |
| Liquiditeit | **1,50** | 2,69 | 3,34 | 4,48 | 3,79 | 3,45 |
| Rentabiliteit | **n.v.t.** | 0,85% | 7,30% | 1,81% | -5,43% | -2,07% |
| Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen) | **<1** | 1,32 | 1,60 | 1,71 | 1,53 | 1,39 |

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 ruim boven de gestelde norm van 0,3.

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) | **-** | 27,12% | 31,54% | 34,23% | 31,26% | 27,54% |
| Weerstandsvermogen (schoolniveau) | **5%** | 18,41% | 23,91% | 26,49% | 22,94% | 19,43% |

De norm betreft een schoolspecifieke norm welke is vastgesteld op basis van een risico inventarisatie. (zie vermogensanalyse). De norm wordt ruimschoots behaald.

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

De *rentabiliteit* is nu twee jaar positief. De rentabiliteit is in een ideale situatie nul. Hierbij zijn de totale baten gelijk aan de totale lasten. Uiteraard kunnen er redenen zijn om hiervan af te wijken. Een negatieve rentabiliteit hoeft geen probleem te zijn als de buffers daar hoog genoeg voor zijn. De inspectie laat de beoordeling van de rentabiliteit 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. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico’s te kunnen ondervangen. Hiervoor houden wij een gespecificeerde buffer aan, zoals gemeld bij het weerstandsvermogen. 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 kan substantieel zijn;
* Daarnaast is een mogelijk spaardoel bij nieuwbouw van de school nog niet geformuleerd;
* Na de besteding van de bestemmingsreserves wordt er reeds werk gemaakt van een afbouw van het vermogen. Besluiten hierover worden verder uitgewerkt zodra de mutatie voor de voorziening groot onderhoud bekend is.

# Hoofdstuk 6 Beheer bezittingen en gebouwen

## 6.1 Omgaan met bezit

Het bestuur draagt zorg voor het verantwoord omgaan met de bezittingen en gebouwen die behoren tot de schoolorganisatie. Ons schoolgebouw telt 24 lokalen, een speellokaal en een aantal ruimtes voor de schoolleiding, onderwijsondersteuning en staffunctionarissen. Het schoolgebouw verkeert in een voldoende goede staat, waarbij de veiligheid voor kinderen en personeel in het oog wordt gehouden.

## 6.2 Huisvesting

***Meerjarenonderhoudsplan***

In het meerjarenonderhoudsplan (MJOP), dat jaarlijks geactualiseerd wordt, zijn alle te verwachten kosten opgenomen die noodzakelijk zijn om het gebouw en de installaties ook op langere termijn te kunnen laten functioneren. In het achterliggende jaar zijn er in en rond het gebouw op diverse plaatsen werkzaamheden uitgevoerd overeenkomstig de MJOP 2022. Met de gemeente is er gesproken over de lange termijn inzake de huisvesting. Vanuit de MJOP blijkt dat we rond 2038 grote renovatiekosten krijgen. De gemeente heeft te kennen geven vooralsnog niet bij te willen dragen in de renovatiekosten. Vanuit de rijksoverheid komt er nieuwe regelgeving m.b.t. nieuwbouw. In deze regelgeving kan er ook door de gemeente besloten worden om over te gaan tot renovatie. Dit zou voor de Johannes Calvijnschool interessant zijn, omdat ons gebouw uit meerdere bouwdelen bestaat. In een overleg met de gemeente hebben we dit ook gedeeld. Onze intentie is om in 2040 nieuwbouw of een gehele renovatie uit te voeren. In de tussenliggende tijd willen we een schoolgebouw dat ook qua binnenklimaat voldoet aan de eisen. Hierover zijn we in gesprek met de gemeente Sliedrecht.

***Noodlokaal***

Door de gemeente is per 1 maart 2021 een noodlokaal geplaatst. Dit noodlokaal is in samenwerking met Wasko aangevraagd. De plaatsing is goedgekeurd voor 5 jaar. Per jaar zal de gemeente bij de school inventariseren of het lokaal nog noodzakelijk is. Vanaf het moment van plaatsing heeft de instroomgroep hiervan gebruik gemaakt. In het schooljaar 2021-2022 heeft Wasko in het noodlokaal een peuterspeelzaalgroep geopend. We verwachten het noodlokaal minimaal tot en met schooljaar 2023-2024 nodig te hebben.

***Binnenklimaat onderzoek***

Onze aanvraag voor toekenning van de subsidieregeling m.b.t. het binnenklimaat (vergoeding van 30% van de kosten) is door de rijksoverheid goedgekeurd. Op uiterlijk 31 augustus 2022 moet er gestart worden met de werkzaamheden, waarbij deze voor 31 augustus 2023 moeten zijn afgerond. Inmiddels zijn deze termijnen verlengd, omdat ook op landelijk niveau blijkt dat het voor gemeenten en schoolbesturen een opgave is om de laatste 70% te bekostigen. De gemeente heeft te kennen gegeven niet bij te dragen in de kosten die deze werkzaamheden met zich meebrengen. De verwachting is dat we op korte termijn kunnen beslissen over een renovatie om het binnenklimaat op orde te brengen.

## 6.3 ICT

Ook het afgelopen jaar is ons ICT netwerk door AenC in Alblasserdam gemonitord. We zien de kosten, maar ook de afhankelijkheid, van ICT stijgen. Steeds bekijken we op welke manier we verantwoord om kunnen gaan met de ICT gelden. Er zijn 5 nieuwe Prowise digiborden geplaatst. De 4 oude borden zijn verplaatst naar de kleuterhal, de OA ruimte, het computerlokaal en het noodlokaal. Het oudste digibord is afgevoerd en overgedragen aan een stichting. Het wifi netwerk levert, na wat aanpassingen op de server en extra accesspoints, geen problemen meer op. Zodoende werken de 124 HP laptops prima.

In 2023 gaan we ons oriënteren op de overstap naar de cloud. De server blijft voor een deel in tact maar omdat in 2023 een glasvezelaansluiting mogelijk zal worden gaat het gebruik van Office 365 voor collega’s en leerlingen worden voorbereid. We zien dat we onze visie op het gebruik van ICT op onze school kunnen voortzetten.

## 6.4 Duurzaamheid

In 2022 zijn de werkzaamheden opgepakt om te voldoen aan de energiebesparingsplicht. Hiervoor is een keuring gedaan. Vanuit de keuring is er nog een restpunt opgepakt in de kerstvakantie. De herkeuring heeft plaats gevonden en het project is daarmee afgerond.

Daarnaast blijven we de lampen die vervangen moeten worden, vervangen voor LED verlichting. In 2023 hopen we volledig over te zijn op LED verlichting.

## 6.5 Aandachtspunten en toekomstoriëntatie

Alle uitgaven op het gebied van het buitenonderhoud vallen vanaf 1 januari 2015 onder de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur. De verwachte inkomsten vanuit het Rijk blijken voor de komende tien à vijftien jaar dekkend te zijn voor de geplande uitgaven – op basis van de meerjaren-onderhoudsplanning. Hierna moeten er renovatiewerkzaamheden worden uitgevoerd wat hogere kosten met zich mee zal brengen. In het afgelopen jaar zijn we opnieuw in gesprek geweest met de gemeente Sliedrecht. Dit heeft ertoe geleid dat er een Integraal Huisvestingsplan (IHP) wordt gemaakt met een horizon van 20 jaar. Hierdoor gaan we het komende jaar beter inzicht krijgen in de plannen van de gemeente met betrekking tot ons schoolgebouw.

# Hoofdstuk 7 Interne en externe communicatie

## 7.1 Doelstelling

Communiceren is niet alleen spreken, maar ook luisteren. Bij communicatie is er sprake van tweerichtingsverkeer. Goede communicatie is voor elke organisatie onmisbaar. Het betreft dan zowel de interne als de externe communicatie. Onze organisatie kent vele vormen van interne en externe communicatie. We streven ernaar op een open, transparante en zuivere manier te communiceren.

## 7.2 Interne communicatie

### 7.2.1 Als bestuur

Het bestuur vergaderde in het achterliggende jaar acht keer en was op diverse momenten aanwezig bij bijeenkomsten in de school. De schoolleiders rapporteerden over de gang van zaken binnen de organisatie middels managementrapportages aan het bestuur.

### 7.2.2 Met het team

Het team vergaderde in het achterliggende jaar diverse keren in verschillende samenstellingen. Daarnaast wordt het team van diverse zaken op de hoogte gehouden via de interne nieuwsbrief.

### 7.2.3 Met de MR

De MR vergaderde enkele keren in het achterliggende jaar, in aanwezigheid van de schoolleiders. De MR van de Johannes Calvijnschool bestaat uit de volgende leden:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Naam | Functie | Betreft | |
| **Dhr. D. Verboom** | Voorzitter | | Oudergeleding |
| **Dhr. E.E. van Meerendonk** | Secretaris | | Personeelsgeleding |
| **Mevr. E. Kok** | Contactpersoon naar ouders | | Oudergeleding |
| **Mw. J. Awdisho** | Notulist | | Oudergeleding |
| **Mw. M. van Beek** | Algemeen MR-lid | | Personeelsgeleding |
| **Mevr. C. van der Steenhoven** | Contactpersoon personeel | | Personeelsgeleding |

## 7.3 Externe communicatie

### 7.3.1 Met direct betrokkenen

Onze schriftelijke informatievoorziening bestaat uit:

* een jaarverslag voor leden van de schoolvereniging;
* een schoolgids, die we jaarlijks uitgeven;
* een maandelijkse nieuwsbrief;
* de website: [www.calvijn.nu](http://www.calvijn.nu).

Onze mondelinge informatievoorziening bestaat uit:

* informatieavonden; dit jaar is dat schriftelijk door de groepsleerkrachten gedaan. Ouders zijn door middel van een flyer op de hoogte gebracht van de schoolontwikkelingen uit het jaarplan.
* startgesprekken;
* oudercontactmomenten;
* ouderbezoeken;
* schoolkeuzegesprekken;

Om de ‘drempel van de school weer wat te verlagen’ na de afgelopen periode van corona is er bij diverse gelegenheden de mogelijkheid geweest om even koffie te drinken op school.

Bij de klachtencommissie zijn in 2022 geen klachten binnengekomen.

Bij de in- en externe vertrouwenspersonen zijn in 2022 geen meldingen gedaan.

### 7.3.2 Met diverse organisaties

Onze school onderhoudt met diverse andere organisaties contacten:

* Kerken  
  Een aantal predikanten vanuit de achterban heeft een bijdrage geleverd aan de weekopeningen d.m.v. een bijbelvertelling. Er is een overleg geweest tussen de kerkenraden en de schoolleiding met als doel de communicatielijn kort te houden
* Augustinusschool in Papendrecht

Met deze school hebben we een samenwerkingsovereenkomst.

* Gemeente Sliedrecht

Er is periodiek overleg tussen de verschillende scholen uit Sliedrecht en de gemeente. Hier nemen we actief aan deel.

* SBO De Akker

Er is waar nodig contact over zorgleerlingen en l of bij verwijzingen.

* FPO-Rijnmond

Enkele keren vergaderden de besturen en/of de directies van deze regio om de hoofdlijnen van het reformatorisch onderwijs met elkaar te bespreken. Binnen de FPO-Rijnmond zijn clusterverbanden. Wij behoren bij het cluster met de scholen van Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Leerdam, Papendrecht, Streefkerk en Werkendam. Het cluster was in 2022 niet actief.

* Berséba  
  We zijn aangesloten bij het landelijk reformatorisch samenwerkingsverband voor primair en speciaal onderwijs Berséba.
* Wasko

We zijn tevreden met de samenwerking, waarin mogelijkheden voor de toekomst liggen. Er is goed contact bij het aannemen van personeel waarin ons advies wordt opgevolgd. Wel is er een landelijk tekort m.b.t. het personeel van de peuterspeelzalen.

Vanuit de gemeente is er subsidie vrijgekomen waardoor de IB-er van de onderbouw 40 uur in het jaar ook op de PSZ ingezet kan worden. Deze samenwerking wordt van beide kanten als positief en effectief ervaren.

De plannen om een BSO op te starten zijn verder uitgewerkt en geconcretiseerd. Vanaf februari 2023 zal deze worden gerealiseerd op maandag, dinsdag en donderdag.

* Buurtbewoners

Er is jaarlijks contact tussen de school en buurtbewoners, waarbij er blijvend aandacht is voor de verkeersproblematiek.

## 7.4 Aandachtspunten en toekomstoriëntatie

De bovengenoemde contacten worden ook in de toekomst onderhouden. Met verschillende scholen in de regio worden contacten onderhouden en wordt onderzocht of nauwere samenwerking waar nuttig mogelijk is. Wat betreft de opvoedavonden, daarvan is besloten deze (voorlopig) niet meer te organiseren.

# Hoofdstuk 8 Verslag toezichthoudend bestuur

## 8.1 Verantwoordelijkheden van het bestuur

De Johannes Calvijnschool gaat uit van de Christelijke Gereformeerde Schoolvereniging, gevestigd in Sliedrecht. De leden van de vereniging hebben uit hun midden een toezichthoudend bestuur gekozen. In de statuten van de vereniging is de verantwoordelijkheid van het bestuur geregeld.

De meerderheid, inclusief de voorzitter, bestaat uit leden van de Christelijke Gereformeerde Kerken. De overige leden van het bestuur behoren tot de Protestantse Kerk in Nederland (Hervormd op Gereformeerde Grondslag), de Hersteld Hervormde Kerk of de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland). De leden zijn gekozen op basis van professie en vanuit deze hoedanigheid verantwoordelijk voor een van de bestuurlijke beleidsdomeinen. Zij doen hun werk onbezoldigd.

Het bestuur houdt toezicht vanuit haar verantwoordelijkheid om onderwijs te geven dat (minimaal) voldoet aan de deugdelijkheidseisen voor wat betreft onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg. Daarnaast houdt zij toezicht op de realisatie van de eigen visie en ambitie. Dit wordt gemonitord met behulp van een adequaat functionerend systeem van kwaliteitszorg. Ook financieel wordt o.a. toegezien op rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van verkregen middelen.

## 8.2 Code goed bestuur

De inrichting van bestuur en toezicht is gebaseerd op het systeem van Policy Governance. Dit regelt de verhouding tussen het toezichthoudend bestuur en de schoolleiding. Als vertegenwoordiger van de eigenaren, de leden van de vereniging, formuleert het bestuur uitspraken over de te bepalen doelstellingen en randvoorwaarden en is de uitvoering gemandateerd aan de schoolleiding. Dit is vastgelegd in het toezichtkader en de mandaatregeling.

Het bestuur onderschrijft de Code Goed Bestuur zoals die door de PO-Raad is vastgesteld. Het bestuur handelt in lijn met de diverse rollen van een toezichthouder: adviseren, goed werkgeverschap en toezicht houden. De adviserende rol is geheel vrijblijvend op de domeinen die beschreven staan in het toezichtkader en de mandaatregeling. Identiteit en het benoemingsbeleid (voor zover het gaat om het onderdeel identiteit) valt buiten het mandaat van de schoolleiding.

## 8.3 Toezichthoudende activiteiten

Het bestuur heeft gefunctioneerd als werkgever conform de in het toezichtkader en mandaatregeling vastgestelde verantwoordelijkheden en heeft de volgende besluiten genomen:

* Het jaarverslag 2021 is vastgesteld.
* De jaarrekening 2021 is vastgesteld.
* De begroting van 2022 is vastgesteld.
* Het bestuursformatieplan en het personeelsformatieplan 2022-2023 zijn vastgesteld.
* Akkoord te gaan met de (voor)financiering van de opvang van Oekraïense kinderen en de benoeming van een Oekraïense leerkracht als onderwijsassistente.
* De begroting van 2023 is vastgesteld en de meerjarenbegroting is voorwaardelijk vastgesteld.
* Het meerjarenonderhoudsplan is vastgesteld.
* Het Arbo jaarverslag is vastgesteld.
* Het jaarplan 2022-2023 is vastgesteld.
* Het Identiteitshoofdstuk (3) uit de Schoolgids is vastgesteld.
* De heren P. Alblas en D.J. de Haan (beide herkiesbaar) in verband met de bestuursverkiezing enkelvoudig voor te dragen aan de ledenvergadering.
* In het voor- en najaar bredere teamgesprekken te houden om op een betrokken wijze ook toezicht te kunnen houden op de ‘zachte kant’.
* Een wijziging van de statuten n.a.v. de wet WBTR in stemming te brengen op de ledenvergadering van juni 2022.
* De heer J. Gorter niet herkiesbaar te laten stellen per 31-07-2023 i.v.m. zijn functie als directeur-bestuurder in Ridderkerk.
* Akkoord te gaan met het competentie-assessment van J.J. Veldhoen t.b.v. de registratie tot schoolleider.
* Het nieuwe tekstvoorstel m.b.t. het Toelatingsbeleid op de website is vastgesteld.
* De mandaatregeling aan te passen inzake het percentage weerstandsvermogen conform de wettelijke regelgeving hiervoor.
* De specifieke rol van het Dagelijks bestuur t.o.v. het Algemeen Bestuur in combinatie met de Code Goed Bestuur te onderzoeken en naar aanleiding van het werkboek ‘Goed bestuur’ van de VGS een adviseur uit te nodigen om het thema toezichthouden vanuit de Code Goed bestuur te bespreken.
* Een externe accountant (Van Ree Accountants) aangesteld ter controle van de jaarrekening.
* Het bestuur heeft de kennismaking met nieuwe teamleden dit jaar geëvalueerd en er werd besloten deze kennismaking voort te zetten.
* Het Inspectierapport van de inspecteur werd besproken en een reactie daarop werd in overleg met de schoolleiding geformuleerd.

***Samenwerking met Augustinusschool Papendrecht***

Een afvaardiging van het bestuur van de Augustinusschool in Papendrecht heeft één van de bestuursvergaderingen bezocht om nader kennis te maken; dit mede vanwege een wijziging van het voorzitterschap in beide besturen. Ook werd in deze vergadering de noodzaak rondom het verlengen van de samenwerkingsovereenkomst in 2024 tussen beide scholen toegelicht.

Naar aanleiding hiervan laat het bestuur de huidige samenwerkingsovereenkomst door de VGS toetsen en daarna het voornemen is om daarna deze overeenkomst in 2024 te verlengen en concrete afspraken over een intensievere samenwerking vast te leggen in een ‘sideletter’, als bijlage bij deze overeenkomst.

Vanuit het bestuur van de Augustinusschool in Papendrecht is een verzoek gedaan om ondersteuning vanuit de Johannes Calvijnschool vanwege het door arbeidsongeschiktheid tijdelijk uitvallen van de directeur aldaar. De schoolleiders J. Dooren en N. van den Dool zijn gevraagd om op interim-basis steun te bieden aan het team van Papendrecht. Gezien de samenwerking met de Augustinusschool staat het bestuur hier positief tegenover.

Het bestuur ging akkoord met deze nevenfunctie, omdat deze niet conflicterend is met de huidige rol als gemandateerd schoolleider. Het betreft een inzet buiten de arbeidsomvang van de schoolleiding op de Johannes Calvijnschool. Dit proces zal dan ook niet inhoudelijk door het bestuur van de Calvijnschool worden geëvalueerd.

## 8.4 Overige activiteiten

De MR is in 2022 twee keer uitgenodigd om een deel van de bestuursvergadering bij te wonen. Er is sprake van een constructieve samenwerking.

Ook heeft het bestuur de jaarvergadering van de FPO Rijnmond bijgewoond en werd door een afvaardiging van het bestuur en de schoolleiding een gesprek gevoerd met het bestuur van de FPO over de doelstelling van de FPO en onze zienswijze voor de toekomst daarop.

Het bestuur hield dit jaar een eerste voortgangsoverleg met een afvaardiging van het team, in dit geval het onderwijsteam.

Door de portefeuillehouders Bouw van bestuur en schoolleiding zijn enkele gesprekken met de gemeente gevoerd inzake het budget en subsidies voor renovatie en ventilatie in relatie tot nieuwbouw op de lange termijn.

Het jaarlijks overleg met de kerkenraden vond ook plaats. Er kan worden teruggezien op een overleg waar de onderlinge verbinding werd gezocht.

De samenwerking met Wasko werd positief geëvalueerd en een huurovereenkomst in verband met de op te starten Buitenschoolse opvang (BSO) word in 2023 ondertekend.

Door twee leden van het bestuur werd de VGS-cursus voor startende bestuursleden gevolgd.

## 8.5 Samenstelling en werkwijze

Het bestuur bestaat conform de statuten uit zeven of negen leden vanuit de kerkelijke achterban. De meerderheid moet lid van de Christelijke Gereformeerde Kerk(en) zijn. De voorzitter behoort tot de Christelijke Gereformeerde Kerk Beth-El, tenzij hierin niet kan worden voorzien.

Het bestuur is in de eerste plaats de representant van de eigenaren, de leden van de vereniging, die op het bestaan van onze schoolorganisatie zijn aangewezen. Zij vormen de bron van legitimiteit van bestuur en toezicht. Om te bepalen waartoe de organisatie er is en op welke wijze er te werk gegaan wordt, formuleert het bestuur zo goed mogelijk het belang van de eigenaren. De bestuursverantwoordelijkheid berust niet bij individuele bestuurders maar bij het bestuur als geheel en vereist daarom discipline van elk bestuurslid. De bestuurders worden aangetrokken op basis van vooraf vastgestelde profielen en zijn vanuit hun expertise binnen het collectief verantwoordelijk voor het daarbij passende beleidsdomein.

In onderstaand schema ziet u de samenstelling van het bestuur, de verschillende functies, de portefeuilleverdeling en de kerkelijke denominatie waartoe de verschillende bestuursleden behoren:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Naam | Functie | Portefeuille | Kerk |
| Mr. D.J. de Haan | Voorzitter | Algemeen/Juridisch | CGK-BE |
| J. Kok | Secretaris | P&O | CGK-EH |
| P. Alblas RA | Penningmeester | Financiën | PKN |
| L.S.D. Dieleman | Toezichthouder | Beheer | CGK-BE |
| J. Gorter | Toezichthouder | Onderwijs | Ger. Gem. |
| M.E. van de Water | Toezichthouder | Financiën | CGK-EH |
| J.J. den Besten | Toezichthouder | Onderwijs | CGK-BE |

#### Betaalde en onbetaalde (neven)functies

Er is een lijst beschikbaar van betaalde en onbetaalde (neven)functies van de bestuursleden. Deze functies zijn vanwege privacyoverwegingen, afhankelijk van het doel en met toestemming van de betreffende bestuurder, opvraagbaar bij het bestuur.

## 8.6 Kwaliteit

Er wordt systematisch en planmatig gewerkt aan de realisering van onze doelstellingen zoals vastgelegd in het toezichtkader en bijbehorende mandaatregeling, het school- en het jaarplan. Op transparante wijze meten, monitoren en verantwoorden we, zowel in- als extern, wat we doen. We zijn ons bewust dat wat zich laat meten veelal een beperkte weergave van de werkelijkheid is. Daarom gebruiken we naast kwantitatieve ook kwalitatieve instrumenten. Bijzondere aandacht is besteed aan de relatie tussen identiteit en de te realiseren doelen.

Jaarlijks wordt het toezichtkader en de mandaatregeling en de toezichthoudende rol van het bestuur via een digitale vragenlijst binnen het bestuur geëvalueerd. Eén keer per jaar wordt binnen het bestuur geëvalueerd of het toezichtkader juist gehanteerd wordt.

***Bestuur als werkgever van het uitvoerend bestuur***

Het bestuur heeft als werkgever van de gemandateerde schoolleiding in 2022 een beoordelingsgesprek gevoerd met de schoolleiders. Ter voorbereiding op deze beoordelingsgesprekken heeft een deel van het bestuur met een afvaardiging van het team (vanuit elke bouwlaag) en een afvaardiging van het onderwijsondersteunend personeel gesprekken gevoerd. Zo willen we zicht houden op de consistentie tussen het uitgevoerde beleid zoals de schoolleiding dat voorstelt en terugkoppelt aan het bestuur, en tevens de ‘zachte kant’ binnen de schoolorganisatie kwalitatief kunnen meten.

Het bestuur heeft ervoor gekozen om vanaf het schooljaar 2022/2023 - naast de jaarlijkse teamgesprekken ter voorbereiding op het beoordelings- of functioneringsgesprek - een extra teamgesprek te organiseren, met daarbij een wijzigende samenstelling van de bestuursafvaardiging. Dit gesprek vindt plaats op basis van een specifiek thema / specifieke groep (bijv. het onderwijsteam) en vindt plaats in oktober/november van elk jaar.  Het doel van dit gesprek is toezichthouden op de ‘zachte kant’ / betrokkenheid te stimuleren op basis van open interviews (met input vanuit personeel en schoolleiding) en eventuele actualiteiten te bespreken.

Daarnaast werd er een aantal informele voortgangsgesprekken gevoerd met de gezamenlijke schoolleiding en een afvaardiging van het toezichthoudend bestuur.

Tot slot heeft het bestuur erop toegezien dat de beloning van de schoolleiding conform de CAO Reformatorisch Primair Onderwijs werd toegepast.

## 8.7 Risico’s en risicobeheersing

Toezichtkader, mandaatregeling, kwaliteitszorgsysteem en treasury management zijn de instrumenten die gehanteerd worden om risico’s tijdig in kaart te brengen en te monitoren.

Systematisch en planmatig worden de doelstellingen bij de domeinen uit het toezichtkader en de mandaatregeling op basis van rapportages geëvalueerd en beoordeeld. Uitgangspunt hierbij is dat wij willen weten hoe we ons werk doen, wat daarvan het effect is en dat we altijd bereid zijn verantwoording te geven van wat we doen en hoe we ons werk doen.

We zijn dankbaar dat de coronacrisis na de lockdown van begin 2022 minder aandacht van de schoolleiding en het team vroeg en weer de volle aandacht aan het onderwijs gegeven kon worden.

Naar aanleiding van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) werd tijdens de ledenvergadering op 1 juni 2022 een wijziging op de statuten toegelicht aan de leden en op de tweede vergadering d.d. 21 juni 2022 in stemming gebracht en aangenomen.

De schoolleiding en portefeuillehouder Bouw zijn met de gemeente Sliedrecht in overleg over de bekostiging van renovatie dan wel het plaatsen van een toekomstig nieuw schoolgebouw. Dit leidt nog steeds tot forse onzekerheden in de meerjarenbegroting. De gemeente heeft besloten op dit moment niet bij te dragen in de kosten voor aangepaste ventilatie, omdat zij dit niet zien als renovatie maar als onderdeel van het project Frisse scholen. Er wordt wel een Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgesteld, over meerdere jaren. Bepalend zal zijn of daarin voor de Calvijnschool renovatie of nieuwbouw wordt opgenomen. Bij de gemeente sturen we erop aan om voor het jaar 2040 in het IHP nieuwbouw, gedeeltelijke nieuwbouw en/of grondige renovatie op te nemen.

Afhankelijk van het IHP zal verder worden besloten over de aanpassing van ventilatie. Nadat de gemeenteraad het IHP in 2023 heeft vastgesteld zal er meer duidelijkheid zijn over dit onderwerp.

# Afsluiting

Met dit verslag bent u geïnformeerd over de ontwikkelingen in 2022. Tijdens de ledenvergadering, op D.V. woensdag 31 mei 2023, bespreken we dit verslag met u.

Ons gebed is dat we ook in 2023 verder mogen werken aan een kwalitatief goede school, waar de Bijbelse boodschap mag klinken en waar we als bestuur en personeel voor kinderen, ouders en omgeving een leesbare brief van Christus mogen zijn (2 Korinthe 3).

Dit alles willen we doen in het besef dat we daarin afhankelijk zijn van de zegen van de Heere.

We vragen u daarom van harte de school in uw gebeden te gedenken.

1. De resultaten van het schooljaar 2019-2020 zijn niet weer te geven. De Eindcito is in het schooljaar 2019-2020 niet afgenomen i.v.m. Covid-19. De onderwijsresultaten van het schooljaar 2020-2021 worden niet gebruikt bij het vormen van een oordeel over scholen, het volgende cursusjaar. Daarom is er geen beoordeling van de inspectie ingevuld. [↑](#footnote-ref-1)