



2020

Jaarverslag 2020



Vereniging tot het Verstrekken van Onderwijs op Gereformeerde Grondslag te Ridderkerk

Ridderkerk, 25 maart 2021

Uitgave van het bestuur van de Vereniging tot het Verstrekken van Onderwijs op Gereformeerde
Grondslag te Ridderkerk

Secretaris De heer I. Boot
Watermolen 58
2986 ET Ridderkerk
E-mail bestuur@dsghkerstenschool.nl

Locatie Ds. G.H. Kerstenschool
M. van Comenestraat 2
2982 PH Ridderkerk
Tel. 0180-428868
E-mail: algemeen@dsghkerstenschool.nl



Voorwoord

In dit jaarverslag van de Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag te Ridderkerk (VOGG te Ridderkerk) leggen wij aan de leden van de schoolvereniging verantwoording af over het gevoerde beleid op onze Ds. G.H.Kerstenschool.

We kijken terug op een veelbewogen jaar. Aan het begin van het jaar 2020 konden we niet vermoeden wat er zich in dit jaar zou voordoen. Corona was voor ons allen een onbekend begrip. Groot was de verrassing toen de scholen vanaf 16 maart moesten sluiten. Eind december volgde een tweede sluiting. In dit verslag gaan we onder andere verder in op het onderwijs in coronatijd. Daarnaast was er een ander ingrijpend feit te melden. Op dinsdag 18 augustus werden we opgeschrikt door een brandmelding op onze school. Mede door accuraat ingrijpen van de buurman van de school en enkele collega's werd de schade beperkt tot de kopieerruimte.

Een brandweerman merkte op: 'Jullie hebben geluk gehad'. We mogen opmerken dat de Heere ons schoolgebouw heeft bewaard!

Ondanks alle omstandigheden mocht het onderwijs doorgaan. Dagelijks mocht de boodschap van zonde én genade aan het hart van de kinderen worden gelegd. De Heere zal zorg dragen voor de vrucht.

Zij zullen U vrezen, zolang de zon en maan zullen zijn, van geslacht tot geslacht (psalm 72:3).

Namens het schoolbestuur,



J. Gorter, directeur-bestuurder



I. Witter, voorzitter Toezichthoudend bestuur



Inhoudsopgave

Inhoud	
Voorwoord	3
1. Schoolbestuur.....	5
1.1 Organisatie.....	5
1.2 Profiel.....	9
1.3 Identiteit	10
1.4 Dialoog	10
2. Verantwoording beleid	13
2.1 Onderwijs en kwaliteit.....	13
2.2 Personeel en professionalisering.....	21
2.3 Huisvesting en facilitair	26
2.4 Financieel beleid	28
2.5 Risico's en risicobeheersing	33
3. Verantwoording financiën	36
3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans	36
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	39
3.3 Financiële positie	42
Bijlage 1: Financieel verslag VOGG.....	44
Bijlage 2: Verslag ledenvergadering	45



1. Schoolbestuur

1.1 Organisatie

Contactpersoon

Bij vragen over het bestuursverslag kan er contact worden opgenomen met de directeur-bestuurder, dhr. J. Gorter. Via algemeen@dsghkerstenschool.nl of telefoonnummer 0180-428862.

Juridische structuur

De Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag is op 28 mei 1930 opgericht. Het doel van de vereniging is het in stand houden van een bijzondere school voor het geven van basisonderwijs, te weten onderwijs bestemd voor kinderen van de leeftijd van 4 tot ca. 12 jaar. Dit onderwijs legt mede de grondslag voor het volgen van aansluitend voortgezet onderwijs.

De VOGG behoort tot de reformatorische denominatie. De identiteit wordt bepaald door de grondslag, namelijk de Heilige Schrift als norm voor alle facetten van het persoonlijke en maatschappelijke leven, en de klassieke belijdenisgeschriften.

De school stelt zich als doel de leerlingen op te voeden en te onderwijzen overeenkomstig Gods Woord en de daarop gegronde Drie Formulieren van Enigheid. De Bijbel spreekt ons van:

- God, Die als Schepper alles volmaakt geschapen heeft,
- de gebrokenheid als gevolg van de zonde,
- de schuld die wij tegenover de Heere hebben,
- de verzoening door het offer van de Heere Jezus Christus,
- de noodzaak en de mogelijkheid van het deel krijgen aan deze verzoening door middel van wedergeboorte, bekering en geloof.

De school wil de kinderen geborgenheid en veiligheid bieden, onmisbaar voor de ontwikkeling van hun persoonlijkheid en voor het behalen van goede resultaten. Rust, geborgenheid en veiligheid komen tot stand in een sfeer van respect en vertrouwen.

Het toezichthoudend bestuur en het team willen samen met de kinderen en hun ouders het christelijk karakter van het onderwijs in het hele schoolgebeuren tot uiting brengen. Daarbij willen wij ons laten leiden door wat Gods Woord zegt over onze verhouding tot God en onze omgang met de naaste.

Aansluitend bij de Code Goed Bestuur is de directeur-bestuurder er namens het bevoegd gezag verantwoordelijk voor dat:

- recht wordt gedaan aan de mogelijkheden van ieder kind,
- de school adequate opbrengsten realiseert,
- de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen als democratisch burger en als lid van de samenleving (burgerschap),



- de leerlingen zich ervan bewust worden dat leren positief bijdraagt aan hun ontwikkeling en dat leren een ‘leven lang’ aan de orde zou moeten zijn,
- de teamleden zich optimaal kunnen ontwikkelen en onder optimale omstandigheden hun bijdrage aan deze genoemde processen kunnen leveren (goed werkgeverschap),
- de beschikbare middelen op een effectieve en verantwoorde wijze in een meerjarig perspectief worden ingezet om deze opdrachten te realiseren.

De VOGG Ridderkerk vindt het van groot belang dat zulk onderwijs gegeven wordt. Ook in het verslagjaar mocht dit dagelijks het geval zijn. Het kunnen geven van Bijbels gefundeerd onderwijs is immers wereldwijd geen vanzelfsprekende zaak. Ook in Nederland is daarvoor in het verleden gestreden. In de huidige maatschappij moeten we steeds alert blijven op de onderwijsvrijheid. Voor alle betrokkenen bij de vereniging en de school is het dringend noodzakelijk om het christelijk onderwijs met gebed te blijven omringen.

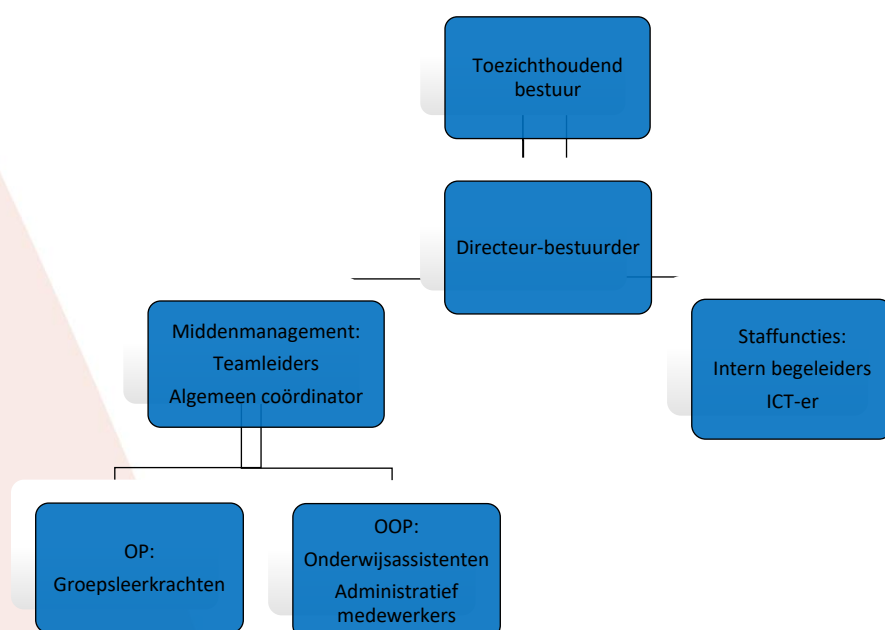
Organisatiestructuur

De schoolleiding berust bij een gemandateerde directeur-bestuurder. Hij is verantwoordelijk voor de voorbereiding en de uitvoering van het beleid. Van het gevoerde beleid legt hij verantwoording af bij het toezichthoudend bestuur.

De school heeft een managementteam, dat bestaat uit de genoemde directeur-bestuurder, 2 teamleiders en een algemeen coördinator. De directeur-bestuurder wordt 2 dagen per week ondersteund door een managementassistente.

De fulltime en parttime leerkrachten gaven les aan 11 groepen. Er werken 2 intern begeleiders op school. Zij coördineren de leerlingenondersteuning en worden ondersteund door 3 onderwijsassistenten.

De ICT-coördinator coördineert de zaken met betrekking tot hardware en software op school.



Governance code en functiescheiding

In het kader van het uitvoering geven aan de wet 'Goed onderwijs, goed bestuur' is indertijd besloten de scheiding tussen bestuur en toezicht bij de VOGG Ridderkerk vorm te geven volgens het model 'Klassiek bestuur'. Dat betekent dat de bestuurderstaken door het toezichthoudend bestuur zijn gemandateerd aan de directeur-bestuurder. De verantwoordelijkheden en doelen zijn geformuleerd in de volgende documenten:

- Statuten
- Strategisch bestuursbeleidskader
- Identiteitsprofiel
- Profiel leden toezichthoudend bestuur
- Bestuurlijke jaaragenda
- Managementstatuut
- Treasurystatuut

De bestuurlijke jaaragenda wordt jaarlijks aangepast en vastgesteld. De beleidsdocumenten worden tweejaarlijks geëvalueerd.

Het toezichthoudend bestuur voert beleid dat wordt gevoed vanuit een meerjarenvisie. Op basis daarvan stelt de directeur-bestuurder, in samenspraak met het team vierjaarlijks een schoolplan en jaarlijks een jaarplan op, inclusief de daaraan gerelateerde begrotingen.

Tweemaal per jaar rapporteert de directeur-bestuurder aan het toezichthoudend bestuur middels een schriftelijke managementrapportage over de realisatie van het jaarplan.

Jaarlijks wordt een nieuwe (meerjaren)begroting opgesteld. Middels een financiële managementrapportage worden de kwartaalcijfers aan het toezichthoudend bestuur gerapporteerd en met name de afwijkingen van de begroting toegelicht.

Het door de directeur-bestuurder opgestelde jaarplan met de daaraan gekoppelde financiële begroting worden jaarlijks door het toezichthoudend bestuur beoordeeld en vastgesteld.

Het toezichthoudend bestuur heeft een meerjarenonderhoudsplan (MJOP) laten opstellen en hanteert dit voor de reservering van financiële middelen die bedoeld zijn voor beheer en onderhoud van het gebouw.

Het toezichthoudend bestuur legt jaarlijks verantwoording af van het door haar gevoerde beleid aan de ledenvergadering.

Bestuur

De bestuurssamenstelling en functieverdeling is als volgt:

Naam	Functie
I. Witter	Voorzitter
W. Veldhoen	2e voorzitter
I. Boot	Secretaris
C. van Dieren	Penningmeester
F.P. de Bel	Lid
C. de Leeuw	Lid
A. Soffree	Lid

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.



(Vrijwilligers)vergoeding

De beloning van het bestuur is gemaximeerd op €400.

Kernactiviteiten

Het toezichthoudend bestuur heeft toegezien op de rechtmatige en doelmatige besteding van de financiële middelen. Per kwartaal wordt een financiële managementrapportage opgesteld onder verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder. Deze wordt door het toezichthoudend bestuur beoordeeld en vastgesteld.

Voor controle van de jaarrekening heeft het toezichthoudend bestuur Van Ree Accountants benoemd als externe accountant.

Het toezichthoudend bestuur houdt toezicht op het functioneren van de directeur-bestuurder:

- Eén keer per kalenderjaar houdt zij met de directeur-bestuurder een functioneringsgesprek.
- Door middel van managementrapportages legt de directeur-bestuurder regelmatig verantwoording af van het gevoerde beleid ten aanzien van identiteit, onderwijskwaliteit, leeropbrengsten, inzet ICT, personeelsaangelegenheden en financiën.

In het verslagjaar heeft het toezichthoudend bestuur een aantal keren vergaderd. Naast de vergaderingen zijn er nog verschillende bijeenkomsten belegd.

Tijdens de vergaderingen zijn in de bestuurlijke jaaragenda vastgelegde zaken behandeld. Behalve de bespreking van de managementrapportages (Financieel, Personeel, Onderwijs, Identiteit, Huisvesting) zijn er andere onderwerpen aan de orde geweest, zoals:

- Kandidaatstelling bestuursverkiezing
- Vaststelling jaarverslag 2019 en jaarrekening
- Vaststelling begroting en managementrapportages
- Tussentijdse evaluatie jaarplan 2019-2020
- Eindevaluatie jaarplan 2019-2020
- Vaststellen jaarplan 2020-2021
- Vaststellen schoolondersteuningsprofiel 2020-2021

(Gemeenschappelijke) medezeggenschap

De Ds. G.H. Kerstenschool heeft een medezeggenschapsraad met volledige bevoegdheden (instemmings- en adviesrecht). Deze medezeggenschapsraad stemt haar vergaderfrequentie af op die van het toezichthoudend bestuur. Indien gewenst vertegenwoordigt de directeur-bestuurder het management en/of het toezichthoudend bestuur tijdens de vergaderingen van de medezeggenschapsraad.

Ter uitvoering van de Wet medezeggenschap op scholen vergadert het toezichthoudend bestuur twee keer per jaar samen met de medezeggenschapsraad.

Naam	Betreft	Functie
P.A. Hooijmeijer	Oudergeleding	Voorzitter
R. Roepert- van 't Zelfde	Oudergeleding	Secretaris
J. Jacobse-Stout	Oudergeleding	Lid
A.H.G. van Keulen-Oosse	Personeelsgeleding	Penningmeester
A. de Jong-Weststrate	Personeelsgeleding	Lid
R. Vrijhof	Personeelsgeleding	Lid



1.2 Profiel

Missie en visie

Missie

De missie van de school vindt haar grondslag in Gods Woord en de Drie Formulieren van Enigheid. Daarmee sluiten doel en uitgangspunten van opvoeding en onderwijs aan bij de beginselen van kerk en gezin.

Het toezichthoudend bestuur, de directeur-bestuurder en de teamleden streven ernaar het onderwijs te (doen) geven in een veilige, respectvolle en geborgen omgeving. Vanuit de Bijbelse opdracht voelen zij zich verantwoordelijk voor de persoonlijkheidsvorming van de leerlingen. Daarom is de Bijbel het uitgangspunt voor het aanbieden en het doen verwerven van de vereiste kennis, vorming en ontwikkeling die door de leerlingen moet kunnen worden toegepast in het vervolgonderwijs en in het maatschappelijk leven.

De school wil Bijbelgericht werken. De Bijbel verwoordt de hoofdsom van de wet: de boodschap God lief te hebben boven alles en de naaste als jezelf. Deze boodschap dient verweven te zijn met het gehele onderwijs en het schoolleven.

Management en team conformeren zich in leer en leven aan de uitgangspunten van het reformatorisch onderwijs door ondertekening van een vastgesteld identiteitsprofiel

Visie op lesgeven

Onze school wil leerlingen een stevige basis bieden op het gebied van lezen, taal en rekenen en voor goede opbrengsten zorgen. Dat doet een stevig beroep op het didactisch en pedagogisch vakmanschap van de leerkrachten. Daarnaast wil onze school de leerlingen geborgenheid en veiligheid bieden, die onmisbaar zijn voor de ontwikkeling van hun persoonlijkheid en voor het behalen van goede resultaten. Rust, geborgenheid en veiligheid kunnen alleen ontstaan in een sfeer van respect en vertrouwen. We zeggen dat kinderen naar school komen om te leren. Maar wat is leren eigenlijk? Leren is groeien. Leren is jezelf gaan kennen. Leren gaat ook over respectvol en sociaal sterk in het leven staan. Leren is kritisch omgaan met de grote hoeveelheid informatie die op ons afkomt. Leren is kortom het maken van keuzes.

Concreet betekent dit dat wij op onze school inzetten op leerlingen die:

- nieuwsgierig, belangstellend in het leven staan,
- zich bewust zijn van hun talenten en mogelijkheden,
- weten hoe ze deze in kunnen zetten en ontwikkelen,
- zich gemotiveerd voelen om dat ook te doen,
- samen met vertrouwen problemen de baas kunnen,
- onderzoeksvaardigheden ontwikkelen om zowel samen als zelfstandig informatie te verwerven, te verwerken en te presenteren,
- keuzes maken en deze keuzes kunnen onderbouwen,
- kritisch reflecteren op eigen gedrag.



Goede lesmethoden en software ondersteunen dit proces. Maar het allerbelangrijkste is het leerkracht-handelen. Door dat te versterken krijgen leerlingen de juiste feedback, wordt afstemmen op verschillen tussen leerlingen beter mogelijk en krijgt de leerkracht tijd en ruimte om leerlingen te coachen in zelfstandig leergedrag en in te spelen op onderwijsbehoeften.

Strategisch beleidsplan

Zie daarvoor het strategisch bestuurlijk beleidskader.

1.3 Identiteit

Toegankelijkheid & toelating

De ouders van de leerlingen onderschrijven de grondslag en het doel van de schoolvereniging. Het opvoeden en onderwijzen thuis en op school dienen naar onze overtuiging in elkaars verlengde te liggen. Kinderen uit de reformatorische kerken: (Oud) Ger. Gem. (in Ned.), HHK, PKN (GB) en CGK (BhP) zijn onder deze voorwaarde welkom. De school voert geen actief wervend beleid, maar communiceert wel op verschillende manieren met de doelgroep. Aangemelde kinderen afkomstig uit andere dan bovengenoemde denominaties worden alleen toegelaten na een positief advies van de directeur-bestuurder. Deze voert in zo'n geval een gesprek met de ouders om te bezien of het gezin en de school bij elkaar passen.

Geografische gebieden en afnemers

De leerlingen van onze school zijn grotendeels afkomstig uit Ridderkerk. Enkele gezinnen zijn afkomstig uit Rotterdam (IJsselmonde) of omliggende gemeenten

1.4 Dialoog

Belanghebbende

Onze school onderhoudt met diverse belanghebbenden contacten:

Belanghebbende

Omschrijving van activiteiten

Ouders

De relatie met de ouders is in de visie van de school van groot belang. De school ziet ouders als partners bij het geven van onderwijs en bij de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Hun inbreng is van groot gewicht. Ouders worden daar dan ook voortdurend bij betrokken als dat nodig blijkt. We voorzien ouders zowel schriftelijk als mondeling van de nodige informatie.

Onze schriftelijke informatievoorziening bestaat uit:

- een jaarverslag voor leden van de schoolvereniging;
- een schoolgids, die we jaarlijks uitgeven;
- een wekelijkse nieuwsbrief, de Informatief;
- een dataplanning
- de website: www.dsghkerstenschool.nl



Onze mondelinge informatievoorziening bestaat uit:

- informatieavonden;
- startgesprekken;
- oudercontactmomenten;
- schoolkeuzegesprekken;

Ouders worden bovendien betrokken bij allerlei schoolse en onderwijsondersteunende activiteiten zoals excursies, festiviteiten en ook hulp bij onderwijsactiviteiten, zoals leeshulp, EHBO-lessen. Er is een actieve ouderhulpgroep waarop frequent een beroep wordt gedaan.

Kerken

Eenmaal per twee jaar is er een gezamenlijke avond met personeel, bestuur en kerkenraden, waarbij een bezinnend thema centraal staat.

Er is regelmatig sprake van een overleg tussen kerkenraden en school.

*Gemeente
Ridderkerk*

De directeur-bestuurder neemt deel aan overlegsituaties met besturen in Ridderkerk (BOR) en met de burgerlijke gemeente (OOGO/LEA).

In de loop van 2020 heeft enkele keren het zogenaamde op overeenstemming gerichte overleg (OOGO) met de gemeente plaatsgevonden. In verband met de coronacrisis gebeurde dit veelal digitaal.

Daarnaast is er de Lokaal Educatieve Agenda (LEA). Het LEA is een platform voor de verschillende instellingen voor onderwijs, zorg en sport om met de gemeente van gedachten te wisselen.

Het Bestuurlijk Overleg Ridderkerk (BOR) functioneert als een overlegorgaan waarin het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, sport en welzijn, kinderopvang vertegenwoordigd zijn. Bedoeling is met een gezamenlijk standpunt de gemeente tegemoet te treden, onder meer tijdens het OOGO. De directeur-bestuurder woont ook deze overleggen bij.

Berséba

We zijn aangesloten bij het landelijk reformatorisch samenwerkingsverband voor primair en speciaal onderwijs Berséba. Binnen Berséba werken scholen samen om elke leerling het onderwijs te geven dat het best passend is. Daarbij kijken we naar wat een leerling kán, zo nodig met meer ondersteuning. Voor zowel de directeuren, de intern begeleiders en de onderwijsassistenten worden jaarlijks drie netwerken georganiseerd, waarin thema's die gerelateerd zijn aan de zorg centraal staan.

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. Hoewel we bij FPO-Rijnmond zijn aangesloten, is de samenwerking vooral in clusterverband. De samenwerking vindt plaats met de scholen van Hendrik-Ido-Ambacht, Zwijndrecht, Dordrecht en Papendrecht. Per jaar worden er op twee scholen een audit afgenomen. Door de coronacrisis is dat in het verslagjaar niet gedaan.

Buurtbewoners

Er is regelmatig contact met de buurtbewoners. In het kader van burgerschapsonderwijs stimuleren we activiteiten die de band met de buurtbewoners versterkt.

Jeugdzorg

Op maandagmorgen is er wekelijks een medewerker van het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) werkzaam in onze school. Zij draagt bij aan een goede



	begeleiding van kinderen. Er vindt regelmatig overleg plaats met de intern begeleiders en de ouders. Ook is er vanuit het CJG een schoolverpleegkundige aan de school verbonden. Daarnaast wordt er samengewerkt met organisaties als Yulius en verschillende psychologenpraktijken.
<i>Driestar educatief</i>	Viermaal per jaar vindt is er een schoolondersteuningsteam (SOT) waarbij een orthopedagoog van Driestar educatief aanwezig is. Er wordt expertise ingebracht om de school en ouders te ondersteunen.
<i>Auris</i>	Er wordt samengewerkt met Auris als er sprake is van taalzwakke leerlingen of leerlingen met gehoorproblematiek.
<i>Wartburg Peuterspeelzalen</i>	Eenmaal per jaar vindt er een leerling-overdracht plaats met De Wartburg. Jaarlijks vindt er mondeling of schriftelijk overdracht plaats met de peuterspeelzalen 't Mosterdzaadje en Hadassa.

Klachtenbehandeling

Als ouders niet tevreden zijn over de handelwijze of over de kwaliteit van de door de school geleverde diensten, functioneert er een klachtenregeling. De schoolvereniging heeft twee externe vertrouwenspersonen aangesteld, bij wie ouders een klacht kunnen indienen wanneer ze zich door team en schoolleiding niet gehoord voelen. De namen van de vertrouwenspersonen staan vermeld in de schoolgids.

In 2020 zijn geen klachten met betrekking tot het onderwijs ingediend bij de twee externe vertrouwenspersonen. Ook zijn bij de klachtencommissie of het bestuur geen klachten ingediend die betrekking hebben op de vereniging.

Daarnaast is de vereniging aangesloten bij een door de VGS ingestelde landelijke klachtencommissie reformatorisch onderwijs. Ook daar zijn in het verslagjaar geen klachten ingediend.



2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Schoolplan

Eenmaal in de 4 jaar stelt de school een nieuw schoolplan op. Een schoolplan is een (meerjaren)beleidsplan dat de basis en het uitgangspunt vormt voor jaarlijkse zogeheten jaarplannen. Door jaarlijks de in het schoolplan gestelde doelen uit te werken en te concretiseren in een jaarplan en aansluitend de resultaten te borgen en te evalueren, ontstaat een beleidscyclus waarin zowel schoolontwikkeling en kwaliteitsbewaking wordt gewaarborgd. Per 01-08-2019 is er weer een nieuw schoolplan vastgesteld dat tot 2023 loopt.

Definitie onderwijskwaliteit

Kwaliteit bestaat niet alleen uit het behalen van hoge leerresultaten. Kwaliteit is voor ons alleen kwaliteit indien deze verankerd is in en voortkomt uit de identiteit van de school. Dat betekent dat ook niet-meetbare aspecten die bijvoorbeeld te maken hebben met godsdienstige opvoeding en het pedagogisch klimaat uitdrukkelijk tot de kwaliteitsaspecten van de school worden gerekend. De identiteit en de pedagogische opdracht van onze school liggen verankerd in de Heilige Schrift. Vanuit Gods Woord willen wij vormgeven aan de opdracht om de kwaliteit op onze scholen te bewaken en te bevorderen. Daarnaast wil de school reageren op ontwikkelingen in onze maatschappij die de inhoud van het onderwijs mede bepalen.

Doelen en resultaten

Doelen vanuit schoolplan

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2019-2023 zijn er verschillende speerpunten geformuleerd:

1. Een aanhoudende aandacht voor de sociale ontwikkeling en veiligheid van leerlingen en een goede monitoring daarvan.
2. Veel aandacht voor sociale vaardigheden en burgerschap.
3. Versterking van onze identiteit als christelijke school in buurt en gemeente.
4. Versterking van de rol en de vaardigheden van de leraar.
5. Versterking professionele cultuur en leren van elkaar.
6. Betere afstemming van het leerstofaanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen in de groepen.

Het schoolplan bevat 7 streefbeelden waarin onder andere deze speerpunten zijn verwerkt. De streefbeelden zijn doelen die gericht zijn op de langere termijn (de periode van 4 jaar). Deze streefbeelden worden 'vertaald' naar concrete doelen die in het jaarplan zijn opgenomen



Streefbeeld

<i>Leerstof-aanbod</i>	De afstemming van ons aanbod is verder verbeterd. We hebben namelijk meer inzicht verworven in de leerlingenkenmerken. Analyse daarvan heeft consequenties voor het leerstofaanbod en leidt tot verbetering van het onderwijs in de groepen. Daarbij staan onze eigen schoolambities centraal en is de te verwachten leergroei ons uitgangspunt.
<i>Zelfstandig werken</i>	Het bevorderen van zelfstandig werken is voor leerkrachten een middel om leerlingen te coachen in zelfstandig leergedrag. We leren hen ook te reflecteren op hun groei daarin.
<i>Van elkaar leren</i>	We ontwikkelen een professionele leergemeenschap. Binnen deze leergemeenschap nemen leerkrachten zelf initiatieven om het onderwijs te verbeteren. Tijdens overlegmomenten zijn gewoonten van 'luisteren naar elkaar' en 'vragen stellen' ontwikkeld en wordt elkaars praktijk kritisch-opbouwend geobserveerd en besproken. Het management is in dit alles rolmodel voor lerend gedrag.
<i>Zichtbaar maken van groei</i>	Op alle niveaus is leren zichtbaar gemaakt. We groeien op leerling-, leerkracht-, groeps-, team- en managementniveau. We groeien ten aanzien van onze eigen ambities en kwaliteitsaspecten en ten aanzien van het toezichtskader van de inspectie. We zien dat we groeien en weten hoe we dat kunnen meten en borgen.
<i>Veiligheid, respect en rust</i>	Iedereen voelt zich veilig en geaccepteerd op onze school. Veiligheid en welbevinden worden gemonitord, uitslagen vastgelegd en geanalyseerd en de uitkomsten leiden tot verbeteracties. Bij dit alles is de veiligheidscoördinator een 'spin in het web'. De kern is dat we van incidenten naar preventie zijn gegaan. Het is een 'inclusieve' school, waarop iedereen er mag zijn en erbij hoort. De sfeer is respectvol en (socialiserende) afspraken bevorderen rust, concentratie en veiligheid in het gebouw en op het plein.
<i>Burgerschapsvorming en identiteit</i>	In het kader van burgerschapsvorming hebben de leerlingen sociale, toekomstgerichte en culturele competenties ontwikkeld. Het gaat om een vorming die persoonlijk, bewust en betrokken is en die doorgaans wordt verstaan onder het begrip 'Bildung'. Deze vorming raakt aan de (toekomstige) houding van leerlingen in de samenleving en hun perspectief op de wereld. Het gaat dan niet alleen om kennisverwerving, maar ook om ontwikkeling van een houding die getuigt van begrip, empathie, (zelf)expressie. Deze vorming komt voort uit en is verbonden met onze christelijke identiteit.
<i>21e-eeuwse vaardigheden</i>	21e-eeuwse vaardigheden Wij geven een eigen, specifieke invulling aan het begrip 21e-eeuwse vaardigheden. Daarmee bedoelen we dat door de ontwikkeling van activerend leerkrachtgedrag leerkracht tijdens reguliere lessen bijdragen aan de ontwikkeling bij leerlingen van belangrijke competenties als: <ul style="list-style-type: none">• Problemen oplossen• Creatief denken• Kritisch denken• Samenwerken• Sociaal vaardig gedrag als luisteren, omgaan met kritiek en hulp vragen



In de jaarplannen van het verslagjaar stonden onder andere de volgende punten centraal:

PCM (Process Communication Model)

PCM is een thema waar we al enkel jaren mee bezig zijn. Het team heeft twee jaren de basiscursus PCM bij Jelte van der Kooi gedaan. In het verslagjaar heeft deze ontwikkeling vervolg gekregen. De twee teamleiders hebben een aanvullende cursus gedaan en zijn de ambassadeurs van deze ontwikkeling.

Doelen:

We komen nog beter tegemoet aan de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen. De leerkrachten kunnen het kind achter het overschrijdend gedrag zien en daarbij grenzen bepalen. PCM wordt hierbij als hulpmiddel ingezet. De leerkrachten kunnen door verbeterde observatie en communicatievaardigheden echt verbinding maken met hun leerlingen, zodat zij maximaal tot hun recht komen.

Resultaat:

Door de coronacrisis zijn enkele studiemomenten niet doorgegaan. In de tweede helft van 2020 is er wel een studiedag geweest. Er hebben groepsbezoeken door de teamleiders plaatsgevonden. In de tweede helft van 2020 is er gestart met een methode (In Zicht) om zorg te dragen voor de borging van PCM. Er worden opdrachten in de klas gedaan die tegemoet komen aan de verschillende onderwijsbehoeften (persoonlijkheidstypen) van de leerlingen.

Deze ontwikkeling wordt breed gedragen door het team (en de ouders). Dit thema krijgt de komende jaren een vervolg.

Meer- en hoogbegaafdheid

Ondanks de over het algemeen goede opbrengsten van onze school blijkt steeds dat veel intelligente leerlingen te weinig leerrendement behalen. Bovendien is het nog steeds moeilijk om een goede, afgestemde, doorgaande lijn in leerstof voor meer- en hoogbegaafde leerlingen aan te bieden. Het blijkt dat het mogelijk is beide doelen te combineren en te realiseren, ook binnen de groep. Sinds twee jaar zijn er twee MHB-coördinatoren aangesteld. De coördinatoren nemen initiatief om invulling te geven aan het MHB-beleid.

Doelen:

Er vindt doorgaande ontwikkeling plaats op dit thema. Deze ontwikkeling speelt zich af op team-, plusklas,- en schoolniveau.

Leerkrachten zijn in staat om door middel van observeren en het inzetten van hogere-orde-denkopdrachten (analyseren, kritisch denken en creëren)



Resultaat:

In het verslagjaar is er weer een vervolgstap gezet in de ontwikkeling rond dit thema. De naam van de plusklas is veranderd in Zebraklas en Struisvogelklas. De nadruk ligt hierdoor minder op cognitieve en meer op de sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind.

Op teamniveau zijn er eens per 6 weken coachingsgesprekken gevoerd door de MHB-coördinatoren. Deze gesprekken waren gericht op het uitvoeren van de hogere-orde-denkopdrachten in de klas.

Het team is gecoacht door Martine Blonk van Driestar educatief. In september heeft de onderbouw nog een studiemiddag gevolgd.

De MHB-coördinatoren hebben een leerlijn ontwikkeld voor leerlingen die meer nodig hebben dan het methodische aanbod. Deze leerlijn is als pilot ingezet in groep 3 en 4. En zal de komende jaren ook worden ingezet in de hogere groepen.

In 2021 zal er door één van de coördinatoren en een teamleider/ib'er een 9-daagse cursus worden gevolgd bij Novilo. Het doel hiervan is onder ander het ontwikkelen van een visie en het opstellen van een beleidsdocument (uiteraard in samenspraak met het team).

Ontwikkelingslijnen voor leerlingen van 4 t/m 7 jaar

Driestar onderwijsadvies heeft een pakket samengesteld met ontwikkelingslijnen voor kleuters. Dit pakket Leer- en ontwikkelingslijnen Jonge Kind is speciaal bedoeld voor het plannen van het onderwijs en het volgen van de ontwikkeling van jonge kinderen in de groepen 1,2 en een uitloop naar groep 3. Het pakket is beschikbaar binnen de module Leerlijnen in ParnasSys.

De lijn voor sociaal-emotioneel functioneren is gebaseerd op de sociale vaardigheden zoals het programma ZIEN! ze hanteert. ZIEN! is het sociaal-emotionele volgsysteem binnen ParnasSys, dat op onze school wordt gebruikt. Hiermee wordt een doorgaande lijn gecreëerd tot en met groep 8. De collega's uit de onderbouw zijn heel enthousiast over de observatiemogelijkheden die 'Leerlijnen Jonge Kind' biedt en de ondersteuning die erbij geboden wordt.

Doelen:

We leren hoe en welke nieuwe doelen van rekenen kunnen worden ingezet binnen de leerlijn.

Onder andere de volgende vragen worden beantwoord:

- Hoe koppelen we rekendoelen aan het spel in de themahoek: spelend leren rekenen
- Hoe zorgen we ervoor dat de leerlijn van rekenen aansluit bij de rekenmethode van groep 3?
- Hoe kun je door-observeren bij kleuters met een ontwikkelingsvoorsprong?

Resultaten:

De nieuwe rekendoelen zijn geactiveerd in programma Leerlijnen jonge kind. Leerkrachten van de onderbouw zijn vanaf november aan de slag gegaan met het aanbod en observatie van deze doelen (A-doelen). De resultaten zijn verwerkt in het rapport. Er vindt dit cursusjaar nog een tweede studiemiddag plaats.



Sociale veiligheid

Doelen:

Bij sociale veiligheid dient de school actief en zichtbaar een veilige omgeving te creëren voor leerlingen en leerkrachten. Dat gaat niet alleen om fysieke veiligheid in gebouw en op het plein, maar ook moet de school pesten, intimidatie en agressie tegengaan.

Resultaten:

In het verslagjaar zijn er door de coördinator sociale veiligheid verschillende zaken gerealiseerd:

- Verzamelen en beheren van data en logboek
- Adviseren van directeur-bestuurder, interne begeleiders en teamleden op gebied van vormgeving sociale veiligheid in de groep en op het plein
- Gesprekken met leerlingen en ouders over (beleefde) veiligheid op het plein.
- Verslaglegging gesprekken en rapportage aan IB/directeur-bestuurder
- Initiatieven nemen om te komen tot actualisatie van het veiligheidsplan.
- Gesprekken met leerlingen bij ernstige en herhaalde overtreding van de 'pestregels', in overleg met verantwoordelijke leerkracht.
- Schriftelijke verwoording naar ouders
- Opstellen meldcode Kindermishandeling.
- Daarnaast is er in het team nagedacht over een nieuwe lijn ten aanzien van signaleren. Ook is er een werkgroep die onderzoek doet naar verschillende methodes op het gebied van sociale vaardigheid.

Overige thema's

In het verslagjaar is er daarnaast aandacht geweest voor diverse andere thema's:

- Naast differentiatie op de leerstof wordt er in de midden- en bovenbouw nu ook differentiatie op cijfervniveau toegepast. Er is nu sprake van een doorgaande lijn.
- Voor begrijpend lezen is er begin cursusjaar 2020-2021 een nieuwe methode ingevoerd. Het betreft de methode Nieuwsbegrip. In september is er een studiemiddag geweest onder leiding van Arie Visser van Driestar educatief.

Een tweetal beleidsvoornemens hebben we mede door de coronacrisis helaas niet kunnen realiseren:

- In de midden- en bovenbouw zou het boek Expliciete Directe Instructie worden gelezen en per hoofdstuk worden doorgenomen. Het doel hiervan is het doorvoeren van nuttige aspecten voor onze praktijk. Deze ontwikkeling is doorgeschoven naar een volgend cursusjaar.
- Een ander doel was de oriëntatie op een klusklas. In het verslagjaar is dat niet gelukt. Begin 2021 komt de commissie voor de eerste keer bij elkaar.



Schoolsluiting en thuisonderwijs

Op 15 maart werden we allemaal verrast door de abrupte sluiting van de scholen. Vanuit de overheid werd enkele dagen eerder nog stellig aangegeven dat hier geen sprake van zou zijn. Toen op de bewuste zondag werd aangegeven dat de scholen toch dicht moesten, werden we allemaal overvallen door het nieuws.

Een periode van meerdere weken thuisonderwijs brak aan. In de eerste weken werden de ouders overstelpt met (goedbedoelde) e-mails. Zelfs handleidingen werden doorgestuurd. Gaandeweg kwam er wat meer lijn en structuur in het aanbod voor de leerlingen. Dit kwam mede door de tips van de ouders, het MT belde na enkele weken (vrijwel) alle ouders.

Ook zorgden we deze periode voor opvang van leerlingen waarvan de ouders in cruciale beroepen werkzaam zijn. Later kwamen hier ook leerlingen bij waar thuisonderwijs door diverse redenen niet goed mogelijk was.

Halve groepen

Groot was de vreugde toen werd aangekondigd dat de scholen per 11 mei weer aan halve klassen les mochten geven. Hoewel er ook wel bezorgdheid was wat betreft de risico's voor leerkrachten. Als school kozen we ervoor om 's morgens de helft van de leerlingen op school te laten komen en 's middags de andere helft. Zo konden de leerlingen vaker naar school.

Scholen weer open en continurooster

Na drie weken mochten er weer hele groepen naar school. Allerlei maatregelen werden er genomen om het risico op besmetting te beperken:

- Verschillende ingangen voor het schoolplein.
- Gespreide breng- en haaltijden.
- Er werd een continurooster gevolgd zodat ouders niet meer met de leerlingen hoefden te eten. De tijden die we hanteerden: 8.30-14.30 uur.
- Gespreide pauzes: Het plein werd in twee stukken verdeeld. 's Morgens en tussen de middag werden er vier pauzetijden aangehouden.
- Om het bureau werd een afscheiding gemaakt. In eerste instantie meldde het protocol dat de leerkrachten ook (zoveel als mogelijk) 1,5 meter afstand tot de leerlingen in acht moesten nemen. Later werd dit versoepeld.
- Ook werden er allerlei aanvullende hygiënemaatregelen genomen.
- Extra aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. We constateerden echter dat veel leerlingen snel weer over gingen tot de orde van de dag.

We kozen ervoor om de Citotoetsen van het LVS toch door te laten gaan. We analyseerden de toetsen en stelden waar nodig het aanbod bij.

Enquête over thuisonderwijs

Om zicht te krijgen op de ervaringen van ouders hebben we enkele weken voor de zomervakantie een enquête uitgezet onder de ouders. We kregen een respons van circa 40%. Door veel ouders



werd waardering uitgesproken voor de inzet van de leerkrachten tijdens de periode van thuisonderwijs. Daarnaast werden er ook enkele verbeterpunten aangegeven.

Ook vroegen we de ouders naar hun mening over het continuooster. Opvallend was dat ruim 80% van de ouders aangaf dit graag te willen behouden. In het cursusjaar 2021 zal er nogmaals een enquête worden gehouden over dit thema.

Schoolsluiting december 2020

Toen de besmettingscijfers eind 2020 wéér opliepen kwam er voor de tweede keer het bericht dat de scholen moesten sluiten.

Het was duidelijk merkbaar dat het team ervaring had met realiseren van thuisonderwijs. Aanvullend op vorige periode van thuisonderwijs werd het volgende gerealiseerd:

- Alle informatie werd op de website gezet onder het kopje 'Thuisonderwijs'. Iedere groep had een eigen pagina.
- Van maandag tot en met donderdag werden er voor de onder- en bovenbouw Bijbelvertellingen gehouden. Op vrijdag werd er een zendingsverhaal verteld.
- Dagelijks werd er een instructiefilmpje voor met name rekenen, spelling en taal opgenomen.
- Er ontstonden meer initiatieven om leerlingen (bijvoorbeeld via Teams) met elkaar in contact te brengen.

Het coronavirus heeft een grote impact op ons onderwijs gehad. Voor veel gezinnen is het een intensieve en zware periode geweest. Ook voor leerkrachten heeft het veel gevraagd. Alle inspanningen hebben echter ook opgeleverd dat leerkrachten digitaal vaardiger zijn geworden en nieuwe vaardigheden hebben ontwikkeld.

Onderwijsresultaten

We streven goede opbrengsten na, vooral als het gaat om de vakken taal en rekenen en ook als het gaat om sociaal-emotionele-ontwikkeling (ZIEN! en PCM). We vinden het heel belangrijk dat leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en kunnen en dat hun opbrengsten leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs en een passende plaats in de maatschappij. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de tussentoetsen en de resultaten op sociaal-emotioneel gebied. Jaarlijks stellen we een overzicht op van toets-uitslagen. Op basis van analyses stellen we interventies vast.

De leeropbrengsten van onze school zijn van een niveau zoals dat van onze doelgroep verwacht mag worden. Zoals hierboven al is aangetoond, vindt de school goede opbrengsten heel belangrijk. Vandaar dat deze voortdurend gemonitord worden. De school heeft in dit opzicht streefdoelen vastgesteld. Ieder jaar wordt bezien of deze haalbaar en realistisch zijn. Hetzelfde is het geval wanneer er nieuwe versies van Cito-toetsen worden geïntroduceerd. Deze vallen weer moeilijker uit. In al deze gevallen is extra aandacht en inzet vereist. Soms wordt externe hulp ingeroepen. Om meer grip en zicht te krijgen op verwachte scores en eventuele aanpassingen van leerstofaanbod gaan we de functionerings- en referentieniveaus van het onderwijsresultatenmodel van de inspectie gaan hanteren. We starten hier begin 2021 mee.



In het verslagjaar is er in verband met corona geen eindtoets afgenomen. De voorgaande jaren werden de volgende resultaten behaald:

Eindtoets	Centrale Eindtoets 2017	Centrale Eindtoets 2018	IEP Eindtoets 2019
Schoolscore	535,7	530,1	86,6
Landelijk gemiddelde	534,5	534,3	79,1

De resultaten van de Centrale Eindtoets worden tussen de 500 en de 550 genormeerd. Bij de IEP Eindtoets worden de resultaten omgezet naar een score van 50 tot 100. De verschillende toetsen zijn dus onderling niet te vergelijken.

Voor overige resultaten zie www.scholenopdekaart.nl.

Inspectie

Het laatste inspectiebezoek dateert van 2013. De inspectie heeft aangegeven dat onze school in het cursusjaar 2020-2021 aan de beurt was voor een bezoek. In verband met de coronacrisis is dit een verkorte (digitale) variant geweest, waarin de onderwijsinspectie heeft aangegeven geen risico's te zien op onze school. Een uitgebreid onderzoek zal plaatsvinden in 2021-2022 of 2022-2023.

Visitatie

In het verslagjaar heeft er geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Er is in oktober een tweedaagse audit geweest waarin is gekeken naar de regie op onderwijskwaliteit. Voor deze audit ontvingen we subsidie vanuit de PO-raad. De aanbevelingen krijgen in het jaar 2021 gestalte en zullen in het volgende bestuursverslag worden verantwoord.

Passend onderwijs

De school staat op het standpunt dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in voorkomende gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we kunnen bieden.

Verantwoording middelen Passend Onderwijs 2020

Van het samenwerkingsverband Berséba kregen we in het verslagjaar een bedrag van € 64.246. Vanuit de overheid kregen we middelen (Lumpsum), waarvan wordt verondersteld dat er bij een school van onze grootte minimaal € 55.000 aan ondersteuning wordt uitgegeven. Het totaalbudget bedraagt dan € 119.246. Onderstaande tabel geeft de bestedingen weer aan ondersteuning:



Bestedingen ondersteuning

Bedrag

<i>Interne begeleiding</i>	€ 50.423
<i>Remedial teaching / onderwijsassistentie</i>	€ 72.210
<i>Hoogbegaafdheid, plusgroep, begeleiding</i>	€ 19.754
<i>Externe begeleiding AB en orthopedagoog</i>	€ 8.760
<i>Totaal</i>	€ 151.147

We kunnen hieruit concluderen dat we uit onze Lumpsummiddelen meer uitgeven aan ondersteuning dan minimaal wordt geëist. Dit beeld komt overeen met veel andere basisscholen. Daarnaast is duidelijk te zien dat de speerpunten, zoals beschreven in het schoolplan en schoolondersteuningsprofiel, hier ook zichtbaar worden. Er is in het verslagjaar geïnvesteerd in de ontwikkeling van meer- en hoogbegaafdheid en sociale veiligheid.

Daarnaast vinden wij het belangrijk dat de leerkrachten voldoende ondersteund worden door een intern begeleider en een onderwijsassistent. Ook worden er verschillende leerlingen op sociaal-emotioneel gebied begeleid. Deze begeleiding wordt als waardevol ervaren door de leerkrachten, ouders en leerlingen.

2.2 Personeel en professionalisering

Personeelsleden

Benoeming en ontslag

Voor de (interne of externe) werving en selectie van personeel wordt de benoemingsprocedure van de Ds. G.H. Kerstenschool gevolgd. Deze procedure is gebaseerd op de sollicitatiecode van de VGS.

In 2020 hebben we van 1 personeelslid afscheid genomen. Verschillende stagiaires liepen stage op de Ds. G.H. Kerstenschool. Er werden 2 nieuwe leerkrachten benoemd.

Per 31 juli kwam er een einde aan een lange periode van twee directeuren-bestuurders. Sinds het samengaan van de Ursinusschool en de Ds. G.H. Kerstenschool zijn er twee directeuren-bestuurders geweest. Vanaf 1 augustus is er nog één directeur-bestuurder aan de school verbonden.

Verzuimcijfers

Het ziekteverzuim bedroeg de afgelopen jaren:

<i>Schooljaar/kalenderjaar</i>	<i>2015-2016</i>	<i>2016-2017</i>	<i>2017-2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Percentage ziekteverzuim van Ds. G.H. Kerstenschool	7,34%	5,08%	3,23%	0,47%	0,35%

<i>Kalenderjaar</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Landelijk gemiddelde Basisonderwijs	6,2%	5,9%	5,9%	5,7%	



Het landelijk verzuimcijfer over 2020 is op dit moment nog niet bekend.

In 2020 gingen 4 collega's met zwangerschapsverlof.

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. Tijdens het POP-gesprek komt het thema (persoonlijke) ontwikkeling jaarlijks aan de orde.

Voor de uitvoering van professionalisering van het personeel zijn beleidsdoelen opgesteld. Ze zijn beschreven in het Schoolplan 2019-2023 en in de jaarplannen. De school werkt planmatig aan de verbetering van het onderwijs. Hiervoor worden onder andere teamprofessionalisering en individuele professionalisering ingezet.

Teamprofessionalisering:

In 2020 zijn er verschillende momenten van teamprofessionalisering geweest:

- Teambijeenkomsten PCM, gericht op borging en implementatie.
- Teambijeenkomsten Meer- en hoogbegaafdheid.
- Gezamenlijke bijeenkomst met bestuur over Mediawijsheid.
- De onderbouw volgde een symposium bij Driestar educatief over het Jonge Kind.

Individuele professionalisering

- De teamleiders volgen een vervolgcursus PCM, zodat zij als ambassadeurs leiding kunnen geven aan deze ontwikkeling.
- Een leerkracht volgde de cursus 'rekenen in groep 3' bij Medilex.
- Een startende leerkracht deed de basiscursus PCM (drie dagen).
- Een aantal teamleden volgde de herhalingscursus Bedrijfshulpverlener.
- Een onderbouwleerkracht volgde een terugkomdag die jaarlijks gegeven wordt n.a.v. de opleiding Jonge Kind. Deze terugkomdag vond plaats bij Driestar educatief.
- De directeur-bestuurder deed mee aan het traject herregistratie schoolleiders. Dit traject wordt samen gedaan met andere directeuren van de federatie FPO Rijnmond.
- De coördinator sociale veiligheid volgde bij Medilex een 3-daagse cursus voor vertrouwenspersoon.

Netwerken van het samenwerkingsverband Berséba werden bezocht door de directeur, de intern begeleiders en de onderwijsassistenten.



Uitkeringen na ontslag

In het verslagjaar hebben er geen ontslagen plaatsgevonden die kosten voor uitkeringen met zich mee hebben gebracht. Als ontslag in de toekomst noodzakelijk is (bijvoorbeeld door een dalend leerlingaantal), zal iemand eerst geplaatst moeten worden in het risicodragende deel van de formatie. Het ontslagbeleid zal uitgevoerd worden conform de Cao Primair Onderwijs.

Voor beheersing van uitkeringen na ontslag is geen specifiek beleid gevoerd. Wel heeft het jaarlijks de aandacht bij het opstellen van de Begroting. Ook is in het Formatieplan bij de meerjarenvisie een paragraaf opgenomen getiteld “Risicodragende deel van de formatie”. Als ontslag actueel wordt, zullen we dit binnen de CAO en het lumpsumbudget op een correcte wijze afwickelen.

Aanpak werkdruk

De regeling

Eind 2017 is een nieuw regeerakkoord afgesloten. Eén van de belangrijkste afspraken voor het onderwijs zijn de extra geldmiddelen die beschikbaar zijn gekomen voor werkdrukvermindering. Dit akkoord om de werkdruk te verminderen is mede opgesteld om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken zodat het lerarentekort niet verder oploopt. Iedere school heeft te maken met eigen problematiek. Daarom kiezen scholen zelf welke maatregelen genomen moeten worden om de werkdruk te verminderen.

Ontvangen baten

Vanaf schooljaar 2019-2020 is de bekostiging met 225 euro per leerling verhoogd om de hoge werkdruk aan te kunnen pakken. Het ministerie OC&W heeft in 2020 besloten dit bedrag per leerling met ingang van 1 augustus 2020 tijdelijk te verhogen naar € 251 euro per leerling.

Proces bespreking en besluitvorming

In voorgaande jaren is er uitgebreid met PMR en team gesproken over de besteding van de werkdrukkiddelen en de aanpak hiervan. Door de coronacrisis is er via de e-mail voorgesteld om het huidige beleid te continueren. Zowel de PMR als het team zijn hiermee akkoord gegaan.

Al eerder genomen maatregelen in voorgaande jaren om de werkdruk te verminderen:

- A.d.h.v. een brochure van het Min. Van OC&W “Ruimte voor regels” is vastgelegd welke administratie vervallen kan, welke administratie vanuit inspectie-eisen noodzakelijk blijft of zelfs nog wat aangepast moet worden en welke administratie op een andere manier kan plaats vinden of ingekort kan worden. Hiermee is de last van administratie verminderd.
- Afschaffing van jaarlijkse ouderbezoeken in de gezinnen van alle leerlingen.
- Er is een uitgebreid Taakbeleidsplan opgesteld (m.i.v. schooljaar 2019-2020 volledig opgenomen in een Werkverdelingsplan) met als bijlagen de normjaartaakoverzichten van alle teamleden. Hiermee is goed zicht verkregen op een evenwichtige verdeling van niet-lesgebonden taken en bestede uren voor individuele professionalisering.
- Het terugbrengen van het aantal rapporten die leerlingen ontvangen per schooljaar van 3 naar 2.
- Het opstellen van een dataoverzicht voor een heel schooljaar met een evenwichtige verdeling in de tijd van werkzaamheden, evenementen en vergaderingen.



- Het aanstellen van een 3^e onderwijsassistent per 1 augustus 2018 die ondersteuning biedt aan leerkrachten.

Genomen maatregelen in 2020-2021 voor werkdrukvermindering en inzet middelen:

De maatregelen zoals hierboven genoemd, waren ook van toepassing in het jaar 2020.

De middelen voor 2020-2021 zijn ingezet voor:

- Een onderwijsassistent ter ondersteuning van de leerkrachten in de groepen 0 t/m 4 gedurende drie dagen per week.
- Een tijdelijke uitbreiding van de werktijdfactor van 2 leerkrachten van een kleutergroep om te voorkomen dat een derde leerkracht voor deze groep nodig is.
- Voor extra inzet leerkrachten ter ondersteuning van de leerkrachten in de groepen 5 t/m 8, voor twee aaneengesloten lesuren per groep per week. Dat komt gemiddeld neer op ongeveer een middag per week of een woensdagmorgen in de twee weken. De leerkrachten die dan vervangen worden, zijn dan buiten de groep bezig met werkzaamheden m.b.t. hun groep.

Overzicht inkomsten en uitgaven werkdrukvermindering in 2020

Inkomsten	€ 54.286
Uitgaven:	
Loonkosten OOP (onderwijsassistent)	€ 26.251
Loonkosten OP (extra inzet leerkrachten)	€ 21.175
Loonkosten OP (extra taakrealisatie directeur-bestuurders)	€ 6.860

Strategisch personeelsbeleid

Formatieplan

Voor de uitvoering van goed personeelsbeleid dat afgestemd is op onze onderwijskundige visie, hebben we bekwaam en voldoende personeel nodig. Het personeel bestaat uit een managementteam (één directeur-bestuurder (sinds augustus 2020, het eerste gedeelte van het jaar waren er twee), twee teamleiders en een algemeen coördinator die tevens ict-er is), twee intern begeleiders, één coördinator sociale veiligheid, twee coördinatoren meer- en hoogbegaafdheid, diverse leerkrachten, drie onderwijsassistenten en één managementassistent (vanaf augustus 2020, de eerste helft van het jaar waren er twee). Op 31 december 2020 waren 32 personeelsleden in dienst, waarvan acht in een fulltime betrekking.

Om al deze functies in te vullen met de toegekende middelen, wordt ieder jaar een Formatieplan opgesteld. In overleg met teamleden wordt ieder jaar de formatie-invulling besproken, rekening houdend met de hoogte van het Lumpsumbudget, de vaste benoemingen van teamleden en de beleidsuitgangspunten van het Formatieplan. Het streven van het toezichthoudend bestuur is om vanuit onderwijskundig oogpunt zoveel mogelijk fulltime betrekkingen te handhaven en te creëren. Indien mogelijk wordt het aantal deeltijdfuncties beperkt gehouden. Vanuit onderwijskundige



overwegingen kiest het toezichthoudend bestuur ervoor in principe maximaal twee leerkrachten voor één groep in te zetten.

Alle teamleden mogen van tevoren bij de directeur hun wensen indienen voor de formatie-invulling voor henzelf. Het managementteam bespreekt deze informatie en weegt persoonlijke belangen en schoolbelangen tegen elkaar af en stelt vervolgens één of meer mogelijke opties op voor de totale formatie-invulling. Na overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR) wordt dit verder met het team gecommuniceerd. Als consensus is bereikt over één van de voorstellen tot het praktisch invullen van de formatie, stelt de directeur-bestuurder een Formatieplan op dat doorgezonden wordt naar de PMR voor instemming en naar het toezichthoudend bestuur voor bespreking en vaststelling.

Begeleiding

Nieuwe leraren worden begeleid door de teamleider aan de hand van een vastgesteld Begeleidingsplan. Het doel is dat de nieuwe leraar zich zo snel mogelijk thuis voelt op school en zelfstandig in staat is de bij de functie behorende taken uit te voeren volgens de Bekwaamheidseisen (BES) en de eisen die de school stelt. De nieuwe leraar wordt op de hoogte gesteld van de missie, visie, ambities, streefdoelen, werkwijzen en methodieken van de school. Daarnaast wordt hij of zij wegwijs gemaakt in het goed uitvoeren van klassenmanagement, leerlingbegeleiding, team-gebonden praktische afspraken m.b.t. overleg, regels en procedures, protocollen enz.

De teamleider is verantwoordelijk voor het inwerkprogramma, fungeert als vraagbaak en begeleidt c.q. controleert de nieuwe leraar bij de uitvoering van taken en gegeven opdrachten, indien nodig in overleg met de duo-partner of naaste collega. De teamleider houdt regelmatig evaluatiegesprekken en legt groepsbezoeken af. Na elk gesprek wordt in een groeidocument een kort verslag gemaakt door de leraar. Dit groeidocument wordt opgenomen in het Bekwaamheidsdossier. De nieuwe leraar ontvangt voor het inwerken in de organisatie, naast de uren duurzame inzetbaarheid, ook een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis.

In het verslagjaar is er één nieuwe startende leerkracht door teamleider ingewerkt.

Bekwaamheid

Onze school stelt alleen leraren aan die bevoegd zijn. Alle leraren beschikken daarom over een Pabo-diploma en zijn startbekwaam. Bij een eerste aanstelling wordt direct gestart met de ontwikkeling van hun bekwaamheid die verloopt volgens de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Hierbij wordt voldaan aan de door de Overheid in 2017 vastgestelde bekwaamheidseisen (BES).

De leraren en onderwijsassistenten worden gestimuleerd in het bijhouden hun eigen ontwikkeling. Alle bewijzen van ontwikkeling worden door de school ook bijgehouden in een bekwaamheidsdossier. Alle verslagen van gesprekken worden hier in opgenomen.



Integraal personeelsbeleid

Met Integraal Personeelsbeleid (IPB) wordt het personeelsbeleid op de andere beleidsterreinen afgestemd, m.n. op het onderwijskundig beleid. We zien IPB als een middel om de identiteit en de kwaliteit van het onderwijs op de school gestalte te geven.

Voor de uitvoering van IPB wordt gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van de medewerkers in relatie met de schoolontwikkeling.

De ontwikkeling van de medewerkers is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde bekwaamheidseisen (competenties).

De gesprekkencyclus

Onze school kent een gestructureerde gesprekkencyclus. Ter uitvoering hiervan vinden jaarlijks de volgende gesprekken met teamleden plaats: ontwikkelgesprekken, opbrengstgesprekken, gesprekken i.v.m. opstellen nieuwe POP (=persoonlijk ontwikkelingsplan), functioneringsgesprekken (ook wel POP-gesprekken genoemd), coaching-gesprekken en gesprekken n.a.v. groepsbezoeken. Het houden van een POP-gesprek wordt gekoppeld aan een groepsbezoek. In het POP-gesprek staat de uitvoering van het POP, de schoolontwikkeling en het welzijn van de medewerker centraal. De gesprekken worden schriftelijk vastgelegd.

Alle gesprekken hebben als doel de kwaliteit van het onderwijs te bewaken en te verbeteren. Ook om de opbrengsten aan de hand van toets-gegevens te monitoren. En tenslotte om het welzijn van leerlingen en teamleden te bevorderen.

Werkverdelingsbeleid

Op onze school mogen alle leraren meedenken over de verdeling van het werk.

Dit is geregeld en wordt vastgelegd in het Werkverdelingsplan.

We hebben voor de indeling van uren in het kader van taakbeleid gekozen voor het basismodel. Alle teamleden mogen hun wensen en ideeën aangeven in de uitvoering van niet-lesgebonden taken en de normering van uren hiervoor. Na inventarisatie wordt elk jaar bij het opstellen van het takenoverzicht gekeken of de niet-lesgebonden taken goed verdeeld zijn over de verschillende leraren, rekening houdend met hun wensen, draagkracht en sterke kanten. Alle teamleden geven jaarlijks hun wensen kenbaar m.b.t. de invulling van hun uren voor individuele professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Ook andere elementen uit ons nog tot augustus 2019 geldende Taakbeleidsplan worden na bespreking en besluitvorming in het team, verwerkt in het Werkverdelingsplan.

Ieder jaar wordt in teamverband de besteding van de werkdrukmiddelen geëvalueerd en wordt de besteding van het komende schooljaar besproken en vastgesteld. Dit is vastgelegd in het Werkverdelingsplan.

Verder bevat het Werkverdelingsplan afspraken m.b.t. de momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genoten. Ook zijn afspraken gemaakt waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school.

2.3 Huisvesting en facilitair



Doelen en resultaten

Huisvestingsbeleid

De uitvoering van het huisvestingsbeleid berust bij de directeur-bestuurder. Er is een meerjarenonderhouds- en beheersplan (MJOP) opgesteld waarin het onderhoud van het schoolgebouw en schoolplein is opgenomen. Dit MJOP wordt regelmatig geactualiseerd.

Doordecentralisatie buitenonderhoud

De verantwoordelijkheid voor zowel het binnenonderhoud als het buitenonderhoud van het schoolgebouw ligt bij de school zelf. Er is goede informatie nodig om het huisvestingsbeleid te onderbouwen. Ook moet er een goed onderbouwde onderhoudsvoorziening worden gereserveerd en moet gekeken worden naar mogelijkheden tot verlaging van de onderhoudskosten en tot verbetering en verduurzaming van het gebouw.

Om dit proces in goede banen te leiden is een contract afgesloten met Propendum B.V. te Hendrik-Ido-Ambacht. Propendum draagt zorg voor de actualisering van het MJOP.

Onderhoudswerkzaamheden

1. In vijf lokalen beneden is in de zomervakantie airco geïnstalleerd.
2. Begin 2020 is de dakbedekking van het torentje vervangen.
3. In één lokaal zijn tapijttegels neergelegd.
4. Diverse delen van de riolering zijn vervangen. Het gehele leidingsysteem is opnieuw gebeugeld.
5. Door brand in de zomervakantie is een gedeelte van een kopieerruimte en het bovengelige dak verloren gegaan. Door adequaat ingrijpen van enkele collega's en de buurman van de school werd erger voorkomen. De verzekering heeft alle schade vergoed.
6. Er is een nieuwe CV-ketel geïnstalleerd. Eén CV-ketel is als reserve blijven hangen.
7. Het kleuterplein is deels opnieuw ingericht. Daarnaast is er een nieuwe schutting geplaatst.

Daarnaast vragen de volgende aspecten de aandacht:

- De dakbedekking van de platte daken zal op termijn moeten worden vervangen.
- Het deurbeslag is al een keer gerepareerd. Het komende cursusjaar zal het deurbeslag van de buitendeuren (deels) worden vervangen.

Investeringen in ICT

ICT is niet meer weg te denken uit het onderwijs. Gebleken is dat digitale middelen flink bijdragen aan het leren. Ook bij de verwerking van de leerresultaten speelt ICT een belangrijke rol. Onze school gaat ook bij ICT voor kwaliteit. Dit wordt in de huidige maatschappij ook van ons gevraagd. Zo worden ook de leerlingen voorbereid op de jaren na de basisschool. In het verslagjaar 2020 is geïnvesteerd in ICT-hardware. Bij 38 PC's is de oude HD-schijf vervangen door een nieuwe, snelle SSD-schijf. Daarnaast zijn drie nieuwe beeldschermen aangeschaft.

Vanwege de brand in de school moest de server vervangen worden. Dit is geheel door de verzekering vergoed.



Duurzaamheid

Uitgangspunten duurzaamheid

Op onze school vinden we het belangrijk om op een bewuste en zuinige wijze met onze leefomgeving om te gaan. We hebben de aarde en de natuur in bruikleen en rentmeesterschap is onze Bijbelse opdracht. Allereerst hebben we de verantwoordelijkheid naar de Heere, Die ons de opdracht heeft gegeven om de aarde te bouwen en te bewaren (Genesis 2:15). Daarnaast is het onze verantwoordelijkheid om de aarde en de natuur die we in bruikleen hebben, op een goede wijze te beheren voor de toekomstige generatie.

Daarom zetten we ons op verschillende manier in voor een beter milieu.

Zonnepanelen

Op het dak van onze school zijn sinds 2014 zonnepanelen geïnstalleerd. Deze panelen wekken gedurende de dag elektriciteit op. Samen leveren ze een aanzienlijk percentage van ons totale jaarverbruik aan elektriciteit. Wat we niet zelf verbruiken (tijdens bijvoorbeeld vakantieperiodes) wordt terug geleverd aan het elektriciteitsnet.

Energiebesparing

We proberen op school zo efficiënt mogelijk om te gaan met energie. Waar het kan, besparen we of kiezen we voor een duurzaam alternatief. We hebben de mogelijkheid onderzocht om de CV-ketels te vervangen voor een systeem met een warmtepomp of eventueel een hybridesysteem. Helaas was dat niet rendabel. We hopen dit jaar een besluit te nemen over de vervanging van de TL-balken door duurzame led-verlichting.

Afvalscheiding

Waar mogelijk proberen we het afval zoveel mogelijk te scheiden. In de school staat een ton waar lege batterijen ingeleverd kunnen worden. Ook papier en karton wordt gescheiden van ander afval.

2.4 Financieel beleid

Inkomsten en bestedingen

De inkomsten voor de exploitatie van de school komen met name van het Rijk. Elke school ontvangt jaarlijks een door de Rijksoverheid vastgesteld lumpsumbudget, waaruit alle loonkosten, kosten voor personeelsbeleid en materiële kosten moeten worden betaald. Het lumpsumbudget is onderscheiden in 3 budgetten nl. voor personele loonkosten, voor personeels- en arbeidsmarktbeleid en voor materiële kosten. Er zijn echter geen bestedingsschotten aanwezig. Dit houdt in dat een school de vrijheid heeft beleid te maken hoe het totale lumpsumbudget wordt ingezet.

De hoogte van het totale lumpsumbudget voor een bepaald schooljaar is grotendeels gebaseerd op het aantal leerlingen per 1 oktober aan het voorafgaande schooljaar en de gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) van het personeel. Het lumpsumbudget wordt in maandelijkse termijnen uitbetaald.



Bovenop de lumpsum krijgen scholen van de Rijksoverheid extra budgetten zoals de prestatiebox en de werkdrukmiddelen. De prestatiebox-gelden kunnen ingezet worden voor onder meer: taal en rekenen; wetenschap en techniek; cultuureducatie in het basisonderwijs; talentontwikkeling; professionalisering van leerkrachten en schoolleiders.

De werkdrukmiddelen worden gericht ingezet ter vermindering van de werkdruk van de leraren. Iedere school heeft samen met het gehele team een plan opgesteld hoe de werkdruk het best verminderd kan worden. Aan het eind van ieder kalenderjaar wordt een verantwoording gegeven via het bestuursverslag.

De extra aandacht die besteed wordt aan zorgleerlingen wordt bekostigd uit het budget verkregen voor passend onderwijs. Het wordt geheel besteed aan de leerlingenzorg. Echter is dit budget niet toereikend om te voldoen aan een optimale leerlingenzorg en wordt daarom aangevuld vanuit het lumpsumbudget.

De gemeenteraad van Ridderkerk heeft op 12 juli 2007 de “Verordening materiële financiële gelijkstelling onderwijs Ridderkerk 2007” vastgesteld. Op grond hiervan ontvangt de school jaarlijks een eenmalig bedrag wat een optelling is van twee subsidies die bestemd zijn voor: Onderwijskansen en Materiële instandhouding. De subsidies zijn sinds 31 juli 2012 niet meer geoormerkt en dus vrij besteedbaar.

De overige inkomsten voor de school bestaan o.a. uit rente-inkomsten en restitutie van betaalde premies.

De inkomsten van de schoolvereniging betreffen ledencontributies, donateursgelden, giften, ouderbijdragen, collectes van kerken en rente-inkomsten. Hier staan de nodige bestedingen tegenover.

Doelen en resultaten

De salarisadministratie, personeelsadministratie en de financiële administratie van zowel de school als de vereniging zijn uitbesteed aan de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS).

De verantwoordelijkheid voor financiële zaken heeft het toezichthoudend bestuur gedelegeerd aan de directeur-bestuurder. Hij is contactpersoon tussen het VGS enerzijds en het toezichthoudend bestuur en de school anderzijds.

Hij voert zijn taak uit in overleg met de penningmeester, het managementteam, de management-assistente en het administratiekantoor VGS.

Voor de uitvoering van het financieel beleid zijn beleidsdoelen opgesteld. Ze zijn beschreven in het Schoolplan 2019-2023.



Doelen financieel beleid	Resultaat
<p>Het Toezichthoudend bestuur (TB) wil een verantwoord financieel beleid voeren, waarbij de middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. Om aan deze beleidsdoelstelling op langere termijn te kunnen voldoen, heeft het TB kengetallen vastgesteld voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • liquiditeit (norm 2,00), • solvabiliteit (norm 0,50), • huisvestingsratio (max. 10%) • weerstandsvermogen (tenminste 15%), • kapitalisatiefactor (tenminste 35% en max. 60%), 	<p>Bij iedere financiële kwartaalrapportage zijn de kengetallen gespiegeld aan de normen. Voor 2020 voldoen alle kengetallen aan de gestelde normen. Voor verdere toelichting, zie hoofdstuk 3 paragraaf 3.3.</p>
<p>Jaarlijks wordt door de directeur-bestuurder een begroting opgesteld binnen de kaders van de door het bestuur in haar Strategisch beleidskader vastgestelde financiële kengetallen. Dit betreft een meerjaren- en jaarlijkse begroting. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het VGS-begrotingsmodel. De begroting wordt door het TB geaccordeerd. De begroting dient in principe over meerdere jaren sluitend te zijn.</p>	<p>De begroting 2020 is vastgesteld met een tekort van - € 58.064. Voor 2021 met een tekort van - € 22.693 maar de jaren daarna weer positief. Bij iedere financiële kwartaalrapportage zijn de cijfers vergeleken met de begroting. Waar het mogelijk was, is er bijgestuurd. Het financiële resultaat van 2020 laat echter t.o.v. de begroting een positief resultaat zien van € 7.066. De oorzaak van dit verschil staat beschreven in Hoofdstuk 3, paragraaf 3.1. Hierdoor zal het negatieve resultaat in 2020 groter zijn dan in de begroting 2019 was voorzien.</p>
<p>Vooralsnog worden de personele middelen uit het Lumpsumbudget bestemd voor personele doeleinden en materiële middelen voor materiële zaken. De bestedingsschotten tussen de budgetten blijven dus uitgangspunt voor beleid. De schotten van het lumpsumbudget zijn echter geen belemmeringen bij het maken van keuzes. We hanteren op deze wijze een voorzichtig financieel beleid, waarbij we in ieder geval waarborgen om aan onze personele verplichtingen (o.a. vaste benoemingen) te kunnen voldoen. Daarbij streven we naar kwalitatief goed onderwijs voor de klas,</p>	<p>Na afloop van 3 maanden is er een financiële kwartaalrapportage opgesteld onder verantwoordelijkheid van de directeuren-bestuurders. Deze rapportages zijn in het toezichthoudend bestuur en in de medezeggenschapsraad besproken. In de rapportage is de stand van zaken weergegeven en gespiegeld aan de begroting. De afwijkingen zijn toegelicht. Daarbij is op grond van de huidige uitgaven in het kwartaal en van nieuwe informatie, een prognose gegeven tot en met december. Waar nodig en mogelijk is erop de te verwachten uitgaven bijgestuurd.</p>



<p>gegeven door personeelsleden die voortdurend geprofessionaliseerd en gecoacht worden, waarbij gebruik gemaakt wordt van moderne onderwijsmiddelen. Ook zijn voldoende gelden gereserveerd voor het onderhoud van het schoolgebouw dat uitgevoerd wordt aan de hand van een meerjaren-onderhoudsplan. Middelen die beschikbaar zijn, worden zo veel mogelijk ingezet. Bij het opstellen van de begroting wordt prioriteit gegeven aan het onderwijskundig beleid. Grotere uitgaven zullen gekoppeld worden aan de beleidskeuzes van het schoolplan.</p>	<p>De beleidsdoelen hebben we in 2020 kunnen realiseren. Aan alle personele verplichtingen hebben we kunnen voldoen. Alle noodzakelijke uitgaven voor kwalitatief goed onderwijs en voor onderhoud van het gebouw alsook de dotatie van de Voorziening groot onderhoud hebben kunnen plaatsvinden.</p>
<p>De directeur-bestuurder voert het voorgenomen beleid aan de hand van de begroting in het daaropvolgende kalenderjaar uit. Voor de uitgaven zijn budgetten vastgesteld, die door de directeur-bestuurder wordt bewaakt. Na afloop van het boekjaar is het werken met budgetten en de hoogte hiervan geëvalueerd en voor de nieuwe begroting bijgesteld.</p>	<p>Na iedere financiële managementrapportage worden de budgetten door de directeur-bestuurder, tegen het licht gehouden van de uitgaven. Na afloop van het resultaat in 2020 zijn alle budgetten gemonitord en is de hoogte voor de begroting 2021 opnieuw vastgesteld.</p>
<p>De directeur-bestuurder stelt in samenwerking met het VGS na afloop van elk kwartaal een financiële managementrapportage op, waarin o.a. de afwijkingen van de begroting in kwartaalcijfers aan het TB worden gerapporteerd en toegelicht.</p>	<p>Ieder kwartaal is er een financiële kwartaalrapportage opgesteld en binnen het TB en de medezeggenschapsraad besproken. Zie verder de hierboven genoemde beleidsdoelen en de resultaten daarvan.</p>
<p>Actualisering van het beleid gebeurt jaarlijks in de begroting, en in het jaarplan van de school. Anno 2020 heeft de school een gezonde financiële positie. De meerjarenbegroting geeft aan dat deze positie in de toekomst gestabiliseerd kan worden.</p>	<p>Na afloop van het kalenderjaar 2020 is in de eerste vergadering van het TB in 2021 het 1^e concept van de jaarrekening 2020 en de nieuwe begroting 2022 vastgesteld. Geconcludeerd is dat de school een gezonde financiële positie heeft.</p> <p>De cijfers in de nieuwe begroting zijn mede tot stand gekomen door de update van de leerlingenprognose en de resultaten van de inkomsten en uitgaven van jaarrekening 2020. De verwachting is dat het leerlingenaantal vanaf 2024 zal afnemen. Hierop is in de begroting geanticipeerd.</p>



Treasury

In 2020 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 leningen verstrekt aan het samenwerkingsverband WSNS Barendrecht. Het betreft een tweetal leningen die aangegaan zijn 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). Ten opzichte van vorig jaar is het leningbedrag niet aangepast. Totaal gaat het om 25.368 euro per 31 december 2020.

De rente vergoeding over Leensom I is de 12 maands Euribor + (een 1 x per drie jaar vast te stellen) opslag van 2%. Per 31-12-2020 betreft dit 1,752%. De rentevergoeding over Leensom II is 6,5%. (Beide percentages zijn op jaarbasis.) 4,5% van de rentevergoeding over Leensom II wordt jaarlijks gereserveerd om enig kapitaal op te bouwen.

Coronacrisis

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de [Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6](#) nader verantwoorden.

- Heeft u meerkosten moeten maken als gevolg van de coronacrisis?
Bij de heropening van de school hebben we dagelijks extra schoon laten maken. Dit heeft geresulteerd in een extra post van circa €2000. Daarnaast is sprake van extra kopieerkosten van €1000. Vanwege quarantaine van leerkrachten of positieve tests na een coronatest hebben we extra inzet van personeel gehad. Wat ook meerkosten met zich meebracht.
- Heeft u bepaalde geplande bezuinigingen niet door kunnen laten gaan?
Nee
- Welke keuzes hebt u moeten maken, die hebben gezorgd dat iets juist wel of niet of anders is gebeurd?



Op financieel gebied hebben we geen andere keuzes hoeven maken. Op onderwijskundig of organisatorisch gebied was dit wel het geval. Zie paragraaf 2.1 van dit verslag.

- Heeft de coronacrisis geleid tot voorzichter begroten in uw meerjarenbegroting vanaf 2021?

Nee, we hebben geen aanpassing in de begroting gemaakt.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

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

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

Belangrijkste risico's en onzekerheden

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

Een meer school-specifiek risico is het verloop van het leerlingenaantal. Voor de komende jaren wordt een daling van het aantal leerlingen voorzien, met als gevolg afnemende baten. Daarbij blijft de jaarlijkse instroom onzeker, ondanks de prognose. Verder zijn gevallen als verhuizingen en dergelijke moeilijk te voorspellen. Elk jaar wordt er daarom kritisch gekeken naar de instroom en of dit gevolgen moet hebben voor de formatie op korte en lange termijn.

Een ander risico is het lerarentekort. Onze school krijgt tot nu toe de formatie goed rond en heeft de komende jaren te maken met een teruggang van de formatie. Mogelijk risico is echter wel dat het moeilijker wordt om vervanging te realiseren, in situaties van zwangerschapsverlof, langdurig ziekteverzuim of vanwege uitval door disfunctioneren, schorsing en in het uiterste geval door ontslag. Risico is dat dan relatief duur extern personeel ingezet moet worden om gaten op te vullen. Het bestuur is hiervan op de hoogte en probeert deze ontwikkeling waar mogelijk voor te blijven en de evt. financiële gevolgen beperkt te houden.



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.

In het verlengde hiervan zijn er diverse risico's omtrent onderwijskwaliteit te onderkennen. Te denken valt aan langdurige inzet van vervangend personeel. Of aan het vormen van grotere en/of combinatiegroepen. Hoe houden we dan de onderwijskwaliteit in relatie tot de deskundigheid van het personeel op voldoende peil. Er wordt wel aan het personeel zoveel als mogelijk de gelegenheid geboden om zich bij te scholen en zo de onderwijskwaliteit op peil te houden. Via de prestatiebox worden gelden hiervoor beschikbaar gesteld.

Ook een schoolgebouw daterend uit 2001 gaat steeds meer onderhoud vragen. Er bestaat daardoor een toenemend risico op onverwachte lasten. De aanbouw is van recentere datum, nl. 2011. Verder bestaat er een risico op onverwachte lasten vanwege de lopende discussie over een andere opbouw van de voorziening groot onderhoud. De voorgestelde methode is om de voorziening groot onderhoud per onderhoudscomponent toe te passen. Dit kan in de toekomst zorgen voor een substantiële hogere benodigde voorziening groot onderhoud. Dit heeft dan een rechtstreeks effect op het eigen vermogen.

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

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'. Voor dit laatste punt, zie hoofdstuk 1 van dit bestuursverslag.

Als belangrijkste niet-financiële risico ziet het bestuur:

- a) Minder binding aan de identiteit van de school waarbij ouders vanuit de kerkelijke achterban kiezen voor een andere christelijke school met een geheel open toelatingsbeleid.
- b) Leeftijd personeelsbestand. Bijna de helft van de leerkrachten is boven de 50 jaar.
- c) Terugloop onderwijskwaliteit bij langdurige uitval van leerkrachten of bij moeilijk te vervullen vacatures waarbij meer dan 2 parttime leerkrachten voor een groep moeten staan.
- d) Als relatief kleine eenpitter zijn we kwetsbaar. Het wordt moeilijker om binnen onze achterban toezichthouders te vinden die voldoende expertise hebben of kunnen ontwikkelen.

Beheersing van de risico's

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er



voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruik gemaakt van een norm risicoprofiel van 15%.

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

Met het Meerjaren-onderhoudsplan worden de onderhoudskosten op langere termijn zichtbaar gemaakt. Dit plan wordt jaarlijks geactualiseerd. Het is een goed middel om de risico's wat betreft onderhoud zoveel mogelijk te beheersen.

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

Wat betreft de risico's op het personele terrein hebben we in de jaren 2014 t/m 2018 te kampen gehad met langdurig ziekteverzuim. Echter in 2019 en 2020 hebben we geen langdurig ziekteverzuim gehad. De financiële impact op de school is beperkt gebleven. Het is meer een zorg om de vervanging iedere keer opnieuw verantwoord rond te krijgen.

De laatste paar jaren is het niet meer vanzelfsprekend dat alle ouders van onze achterban ook voor onze school kiezen. Feit is gelukkig wel dat de meeste ouders bewust kiezen voor onze identiteitsgebonden school waarbij van hen ondertekening van de grondslag van de school wordt gevraagd. Zij bepalen hun keus ook in het kader van de eenheid gezin, kerk en school.

Ter verlaging van de gemiddelde leeftijd stelt het toezichthoudend bestuur zich de komende periode ten doel om bij nieuwe benoemingen te letten op de leeftijd van het personeel.

Door nauwgezette uitvoering van de gesprekkencyclus en een goed taakbeleid willen we werkdrukbeleving en onderwijskwaliteit van leerkrachten en onderwijsassistenten vroegtijdig signaleren.

We zijn bijzonder blij met de door het Ministerie van OC&W toegekende geldmiddelen die, na overleg met het team en de PMR, op een effectieve wijze zijn ingezet en de komende jaren worden ingezet ter verlichting van de werkdruk.

Bij vervanging of invulling van vacatures is een inwerkplan opgesteld met o.a. als doel de onderwijskwaliteit te waarborgen. Beide teamleiders zorgen voor de begeleiding van vervangers en nieuwe teamleden in hun bouw waarbij het inwerkplan nauwgezet wordt uitgevoerd.



3. Verantwoording financiën

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

	Realisatie 2019 x € 1.000	Realisatie 2020 x € 1.000	Begroting 2020 x € 1.000	Vershil
Baten				
Rijksbijdragen	1.508	1.553	1.494	59
Overige overheidsbijdragen	11	15	10	5
Overige baten	47	26	17	9
Totaal baten	1.566	1.595	1.521	74
Lasten				
Personele lasten	1.288	1.353	1.296	57
Afschrijvingen	48	48	47	1
Huisvestingslasten	98	93	98	-5
Leermiddelen	60	69	60	9
Overige instellingslasten	76	81	79	3
Totaal lasten	1.571	1.644	1.580	64
Saldo baten en lasten	-5	-49	-59	9
Saldo fin. baten en lasten	1	1	1	0
Nettoresultaat	-4	-49	-58	9
<i>Bestemmingsreserve</i>	<i>-50</i>	<i>50</i>	<i>-</i>	<i>50</i>
<i>Genormaliseerd resultaat</i>	<i>-54</i>	<i>2</i>	<i>-58</i>	<i>60</i>

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 2019	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil
Ds. G.H. Kerstenschool	4.006	-49.208	-39.761	-9.447
Vereniging	-8.110	492	-18.303	18.795
Totaal	-4.104	-48.716	-58.064	9.348

Een belangrijke ontwikkeling die invloed heeft op de exploitatie van 2020 is de besluitvorming rondom het afsluiten van de nieuwe cao. Begin januari 2020 is uiteindelijk met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2019 een nieuwe cao afgesloten, waarin diverse verhogingen van salarissen waren opgenomen. De afspraken in deze cao hebben substantiële consequenties op de jaarresultaten 2019 en 2020. De opbrengsten om deze hogere salarissen te kunnen voldoen zijn namelijk grotendeels in 2019 ontvangen terwijl de lasten in 2020 zijn gemaakt. Het matchen van deze opbrengsten en kosten is vanwege wet en regelgeving niet mogelijk gebleken. Het effect hierdoor is geweest dat het resultaat van 2019 een veel hogere realisatie laat zien, welke als tekort in het verslagjaar 2020 weer terugkomt. Dit is zichtbaar in het netto resultaat.

De regels 'bestemmingsreserve' en de regel 'genormaliseerd resultaat' laten zien wat de correctie voor beide jaren is geweest en wat de resultaten zouden zijn geweest als de baten gematcht hadden kunnen worden met de daarbij behorende kosten. Het genormaliseerde resultaat kan het beste worden vergeleken met de begroting.

Het verschil in realisatie 2020 ten opzichte van 2019 heeft als oorzaken dat in de baten er minder ontvangsten zijn geweest door lagere rijksbijdragen. De lasten laten afwijkingen zien door een hogere realisatie op diverse materiële budgetten. Daarnaast zijn er hogere loonkosten zichtbaar in 2020, wat in de voorgaande alinea's reeds is toegelicht.

Wat betreft het verschil tussen de realisatie en begroting 2020 is het effect van de hogere loonkosten door de nieuwe cao circa 46.500 euro. Daarnaast is er in de begroting vanuit gegaan dat gestegen lasten voor pensioenen worden gecompenseerd in de indexatie van de bekostiging. Het totale effect hiervan op de rijksbijdragen is ruim 54.500 euro geweest. De loonkosten laten als gevolg hiervan een vergelijkbare overschrijding zien.

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 59.000 euro. Dit is voor 54.500 euro het gevolg van indexaties op de personele rijksbijdragen ter compensatie van gestegen personeelslasten. Ook komen de bijdragen voor Passend onderwijs en zorgarrangementen 10.000 euro hoger uit, vanwege een extra uitkering van het samenwerkingsverband welke in december is ontvangen en een niet-begroot zorgarrangement. Daar staat tegenover dat 1.500 euro is gecorrigeerd op de werkdrukgeden, die meer zijn toebedeeld aan het speciaal onderwijs, en 4.000 euro is gecorrigeerd op de eenmalige uitkering vanuit 2019.

De bijdragen vanuit de *gemeente* zijn 5.000 euro hoger vanwege een extra subsidie om achterstanden bij leerlingen te bestrijden.

De *overige baten* komen 9.000 euro hoger uit dan begroot als gevolg van een niet-begrote subsidie voor hoogbegaafdheid en een vergoeding vanuit PCM (samen circa 3.000 euro). De baten (23.000 euro) van de vereniging zijn hier tevens in verwerkt. Deze komen 6.000 euro hoger uit, met name door niet-begrote ouderbijdragen.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 57.000 euro hoger uit dan begroot. Dit heeft voor 97.000 euro betrekking op de loonkosten, waar een besparing van 40.000 euro op de overige personele lasten tegenover staat. De overschrijding op de loonkosten wordt voor 46.500 euro verklaard vanwege de cao-wijziging. Aangezien de cao met terugwerkende kracht is ingegaan, is er in 2020 loon betaald wat nog betrekking had op 2019. Zoals al eerder bleek is hiervoor gedeeltelijk in 2019 compensatie ontvangen. Daarnaast wordt de stijging voor 42.500 euro veroorzaakt door de gestegen pensioenpremies en overige indexaties. De overige 8.000 euro is het gevolg van een



iets hogere inzet onderwijzend personeel dan begroot. Dit wordt deels gecompenseerd door een lagere vervangingsinzet.

Het verschil op de overige personele lasten kan worden toegeschreven aan een premierestitutie vanuit BWGS van bijna 36.500 euro.

De *afschrijvingen* zijn nagenoeg conform begroting gerealiseerd.

Binnen de *huisvestingslasten* is een besparing gerealiseerd van 5.000 euro. Dit is vooral toe te schrijven aan een lagere dotatie aan de voorziening groot onderhoud en lagere energielasten. Hier staan onder meer hogere schoonmaakkosten (o.a. vanwege corona) en kosten voor tuinonderhoud tegenover.

Bij de *leermiddelen* is een nadelig resultaat zichtbaar van circa 9.000 euro. Dit is toe te schrijven aan 5.000 euro niet-begrote licentiekosten en overschrijdingen op het onderwijsleerpakket (3.000 euro) en de kopieerkosten (1.000 euro).

De *overige instellingslasten* laten een overschrijding zien van circa 3.000 euro, wat voor 15.000 euro wordt verklaard door niet-begrote kosten voor lichte arrangementen vanuit Berséba. Daar staat een besparing op de lasten van de vereniging (19.000 euro) van ruim 12.000 tegenover door lagere kosten voor de schoolreis, aangezien deze door corona niet doorging, en voor overblijven.

De *financiële baten* zijn conform begroting ontvangen.

Verantwoording middelen prestatiebox

Schoolbesturen ontvangen naast de reguliere lumpsumbekostiging ook een bedrag via de zogenaamde prestatiebox. Dit geld moet aangewend worden voor het realiseren van de landelijke ambities met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Het doel hiervan is het vergroten van de kennis en vaardigheden van leraren en leidinggevenden m.n. op het gebied van talentontwikkeling door uitdagend onderwijs, een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering, opbrengstgericht werken en doorgaande ontwikkelijnen.

De besteding vindt plaats op basis van de eigen prioriteiten en passend bij de eigen situatie van de scholen.

Er is op onze school veel geïnvesteerd in de professionalisering op zowel teamniveau als individueel niveau. De prestatiebox is daarbij ingezet voor de volgende scholingen:

- Herregistratie schoolleiding
- Teamscholing verdere implementatie van PCM (=Process Communication Model) om verder bekwaamd te worden in het oppakken betrokkenheidssignalen van leerlingen en in de persoonlijkheidskenmerken van PCM bij leerlingen met als doel hun lesaanbod daarnaar in te richten.
- Trainingstraject gevolgd door beide teamleiders “PCM en leiding geven”
- Teamscholing Traject meer –en hoogbegaafdheid



- Scholing ‘Vertrouwenspersoon in het onderwijs’, gevolgd door één van de teamleden vanuit haar functie coördinator sociale veiligheid.
- Herhalingscursus Bedrijfshulpverlening 5 leerkrachten.
- Teamscholing invoering methode Nieuwsbegrip.
- Teamscholing leerlijn rekenen voor de onderbouw.
- Cursusdag ‘rekenen in groep 3’ bij Medilex.

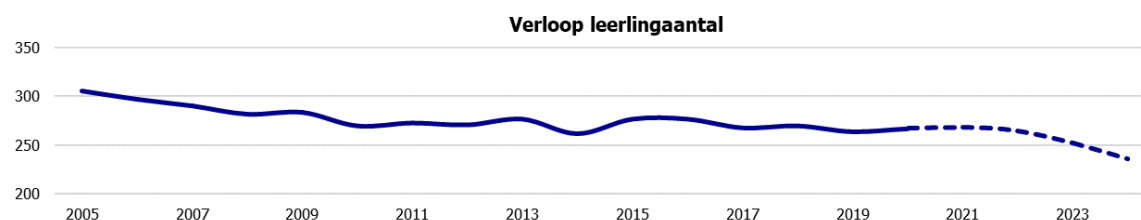
Naast aanschaf van materiaal voor verwezenlijking van bovengenoemde doelen en enkele geplande consultaties door een orthopedagoog, is er ook een deel besteed voor personele inzet van een onderwijsassistente en leerkracht in het kader van het opzetten, implementeren en uitvoeren van beleid voor meer- en hoogbegaafde leerlingen.

3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2020-2024 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren.

Teldatum per 1 oktober	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Onderbouw totaal	122	118	122	129	124	114
Bovenbouw totaal	142	149	146	136	128	122
Totaal	264	267	268	265	252	236



Bovenstaande overzichten laten de ontwikkeling van het leerlingaantal over de afgelopen en komende jaren zien. Het leerlingaantal is tot en met vorig jaar licht gedaald. Tot en met 2022 wordt een relatief stabiel leerlingaantal verwacht. Vanaf 2023 is echter rekening gehouden met een forse daling van het leerlingaantal.

FTE

Functie categorie	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Directie	2,00	1,97	1,64	1,27	1,00	1,00
Leerkracht	13,02	13,61	13,60	13,70	13,44	13,02
Onderwijsondersteunend personeel	2,96	2,36	2,55	2,23	2,23	2,23
Vervanging eigen rekening	0,10	0,03	0,15	0,15	0,15	0,15
Totaal	18,08	17,96	17,95	17,35	16,82	16,40
Totaal	17,72	18,08	17,89	17,49	17,10	16,45



Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Ten opzichte van 2019 is de inzet nagenoeg gelijk gebleven. Vanaf 2022 en verder wordt een daling van de inzet verwacht. Dit heeft deels te maken met het dalende leerlingaantal en deels met de uitdiensttreding van één van de directeurs.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2020 x € 1.000	Begroting 2021 x € 1.000	Begroting 2022 x € 1.000	Begroting 2023 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	1.553	1.526	1.530	1.540
Overige overheidsbijdragen	15	22	9	9
Overige baten	26	31	31	31
Totaal baten	1.595	1.579	1.570	1.580
Lasten				
Personele lasten	1.353	1.338	1.318	1.284
Afschrijvingen	48	45	43	42
Huisvestingslasten	93	72	72	72
Leermiddelen	69	69	69	69
Overige instellingslasten	81	77	79	76
Totaal lasten	1.644	1.601	1.580	1.543
Saldo baten en lasten	-49	-23	-11	37
Saldo fin. baten en lasten	1	-	-	-
Nettoresultaat	-49	-23	-11	37
<i>Genormaliseerd resultaat</i>	<i>2</i>	<i>-23</i>	<i>-11</i>	<i>37</i>

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Er is geen sprake van majeure investeringen de komende jaren.

Het overzicht laat de komende jaren wisselende resultaten zien. Voor 2021 en 2022 worden negatieve resultaten verwacht, voor 2023 en 2024 is een positief resultaat te zien. Er zal er van jaar tot jaar nader bepaald worden of de omvang van de huidig gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van onder andere de kengetallen.

De belangrijkste ontwikkeling in de meerjarenbegroting is de daling van het leerlingaantal en de daarmee (gedeeltelijk) samenhangende afbouw van de personele inzet.



Balans

ACTIVA	Ultimo 2020 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Immateriële vaste activa	-	-	-	-
Materiële vaste activa	303	280	244	281
Financiële vaste activa	25	-	-	-
<i>Totaal vaste activa</i>	<u>328</u>	<u>280</u>	<u>244</u>	<u>281</u>
Vorderingen	78	90	90	90
Liquide middelen	477	478	455	480
<i>Totaal vlottende activa</i>	<u>555</u>	<u>568</u>	<u>545</u>	<u>570</u>
Totaal activa	<u>883</u>	<u>847</u>	<u>789</u>	<u>851</u>
PASSIVA	Ultimo 2020 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000
Algemene reserve	422	392	386	428
Best. reserve publiek	-	-	-	-
Best. reserve privaat	183	172	167	163
<i>Eigen vermogen</i>	<u>612</u>	<u>564</u>	<u>554</u>	<u>590</u>
Voorzieningen	143	173	125	151
Langlopende schulden	-	-	-	-
Kortlopende schulden	135	110	110	110
Totaal passiva	<u>883</u>	<u>847</u>	<u>789</u>	<u>851</u>

Bovenstaande tabel toont de balans over 2020 en de jaren hierop volgend. De balans van 2020 is gebaseerd op de werkelijke cijfers. De waarden vanaf 2021 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2020. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langere termijn ontwikkeling is echter wel inzichtelijk.

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de omvang van de materiële vaste activa de komende jaren afneemt. In 2023 vindt een incidentele verhoging plaats. De belangrijkste investeringen voor de komende jaren zijn; de aanschaf van smartboards, computers en Chromebooks.

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 onttrekkingen voor de komende jaren zijn; binnen- en buitenschilderwerk, vervanging van het tegelwerk in de toiletgroepen en onderhoud aan kozijnen en zonweringen.



3.3 Financiële positie

Kengetallen

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële gezondheid van de organisatie. Naast de waarden zoals deze gelden voor 2019 en 2020, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm geeft de algemene adviesnorm weer.

Kengetal	Norm	2019	2020	2021	2022	2023
Liquiditeit	2,00	5,25	4,10	5,16	4,95	5,19
Solvabiliteit	0,50	0,68	0,68	0,67	0,70	0,69
Rentabiliteit	n.v.t.	-0,26%	-3,05%	-1,44%	-0,67%	2,32%
Huisvestingsratio	<10%	6,54%	5,92%	4,75%	4,82%	4,93%
Weerstandvermogen (bestuursniveau)	15%	20,77%	19,44%	18,66%	20,23%	20,11%
Weerstandvermogen (schoolniveau)	15%	20,40%	16,14%	15,72%	17,33%	17,26%
Publiek vermogen t.o.v. signaleringswaarde	<1	1,00	0,90	0,87	0,92	0,93

De *liquiditeit* valt in 2020 wat lager uit als gevolg van het negatieve financiële resultaat. De *solvabiliteit* blijft over de afgelopen jaren vrij stabiel. Beide kengetallen voldoen ruim aan de gestelde adviesnormen. De school kan dus zowel op de korte als de lange termijn aan de verplichtingen voldoen.

De *rentabiliteit* is nu twee jaar negatief. Ook de komende twee jaar wordt een negatieve rentabiliteit verwacht. De rentabiliteit is in een ideale situatie nul. 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. Het is wel zaak om de verhouding tussen de rentabiliteit en de buffers goed te monitoren.

De *huisvestingsratio* laat zien of er niet teveel publiek geld weglekt aan huisvesting. Dit is niet het geval aangezien de maximale norm van 10% niet wordt overschreden. Onderdeel van deze ratio is ook de dotatie aan het groot onderhoud.

Het minimale *weerstandvermogen* wordt gebruikt om vermogen beschikbaar te houden voor het opvangen van financiële calamiteiten. De standaard adviesnorm bedraagt 15%. Zowel op bestuurs- als op schoolniveau bevindt het weerstandvermogen zich boven de minimale norm.

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. Uiteraard kunnen er redenen zijn om meer vermogen aan te houden. In de volgende paragraaf wordt hier verder op ingegaan aangezien de signaleringswaarde afzonderlijk dient te worden toegelicht.

Signaleringswaarde

In voorgaande alinea blijkt dat de signaleringswaarde in beginsel onder de maximale waarde uitkomt. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen.



Hiervoor houdt de school een gespecificeerde buffer aan. 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:

- Er is een vordering opgenomen aan het ministerie van OCW vanwege een onregelmatig betaalpatroon van de bekostiging. Door de toekomstige vereenvoudiging van de bekostiging vervalt deze vordering en zal in mindering worden gebracht op het eigen vermogen. Deze vordering betreft een bedrag van ruim 70.000 euro;
- Voor 2023 dient de voorziening groot onderhoud te worden omgezet naar een nieuwe systematiek. Dit zal tot gevolg hebben dat er naar alle waarschijnlijkheid een hogere stand van de voorziening benodigd is (wat ten kosten gaat van het eigen vermogen). De omvang is nog niet exact bekend maar zal substantieel zijn.

Reservepositie

In voorliggende hoofdstukken is reeds omschreven wat de financiële positie van de vereniging is. De reserves blijven, uitgaande van de meerjarenbegroting, relatief stabiel. Aangezien de reserves lager zijn dan de signaleringswaarde, is er geen noodzaak afbouw van de reserves te bewerkstelligen. Van jaar tot jaar zal gekeken worden of deze situatie gehandhaafd kan worden of dat bijsturing nodig is.



Bijlage 1: Financieel verslag VOGG



Bijlage 2: Verslag ledenvergadering

- **Verslag van de algemene vergadering van de Vereniging tot het verstrekken van Onderwijs op Gereformeerde Grondslag te Ridderkerk (VOGG Ridderkerk) gehouden op 8 oktober 2020 in een zaal van de Bethelkerk, Anjerstraat 1 te Ridderkerk**

