



BESTUURSVERSLAG

**Stichting Hervormde Scholen voor basisonderwijs/ Onderwijsgroep GAVE
2023**

Onderwijsgroep GAVE

Postbus 1109

3900 BC Veenendaal

☎ 06 402 594 38

✉ bestuur@gavescholen.nl

🌐 www.gavescholen.nl



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Schoolbestuur.....	3
1.1 Profiel	3
Onze missie:.....	3
Onze Visie:	3
1.2 Organisatie.....	4
1.3 Identiteit	12
2. Verantwoording beleid	14
2.1 Onderwijs en kwaliteit	14
2.2 Personeel en professionalisering.....	24
2.3 Huisvesting en facilitair.....	28
2.4 Financieel beleid	30
2.5 Continuïteitsparagraaf	36
3. Verantwoording financiën	40
3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans	40
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	43
3.3 Financiële positie	46
Bijlage: Verslag intern toezicht.....	48
Bijlage: Jaarrekening 2023	52



1. Schoolbestuur

Dit hoofdstuk bevat generieke informatie over het schoolbestuur. Hoe ziet de organisatie eruit? Waar staat het schoolbestuur voor? En met welke partijen wordt er op welke manier samengewerkt?

1.1 Profiel

Missie en visie

Onze missie:

Wij bieden elk kind als uniek schepsel van God, vanuit de Bijbelse boodschap, een solide basis voor de toekomst.

Onze Visie:

Geloof

Onderwijsgroep GAVE bestaat uit vier scholen met een duidelijke christelijke identiteit, waar we met hart en ziel werken aan de (geloofs)opvoeding van kinderen. De Bijbel is voor ons het fundament en betrouwbaar Woord van God. We hebben een nauwe relatie met de Hervormde Gemeente in Veenendaal en willen in deze traditie blijven staan. Wij werken met leerkrachten die vanuit een persoonlijke relatie met de Here Jezus willen werken aan christelijk onderwijs. Op onze scholen streven we naar de zichtbaarheid van het Koninkrijk van God: gerechtigheid en vrede en blijdschap in de Heilige Geest!

Aandacht

Wij willen elk kind zien met al de talenten die het van God gekregen heeft. Wij hebben aandacht voor kinderen, medewerkers, ouders en voor iedereen die bij onze scholen betrokken is. Wij zetten de kinderen centraal en zoeken de samenwerking en verbinding met ouders. Op onze scholen ontwikkelen de kinderen en leerkrachten hun talenten met hoofd, hart en handen waardoor zelfvertrouwen groeit. Wij blijven voortdurend in ontwikkeling en dragen zorg voor alle kinderen.

Vertrouwen

Ouders vertrouwen hun kinderen aan ons toe. Op basis van dit vertrouwen werken wij iedere dag met de kinderen. Vertrouwen betekent voor ons dat wij uitgaan van de goede intenties van de ander.

De medewerkers van Onderwijsgroep GAVE zijn gekwalificeerd. Wij zorgen voor een positief en veilig klimaat. Bij innovatieve ontwikkelingen behouden we het goede, waardoor we rust en stabiliteit creëren.

Enthousiasme

Wij hebben passie voor kinderen en onderwijs. Deze passie geeft ons enthousiasme, plezier en werkt aanstekelijk. Dit zorgt voor een inspirerende leeromgeving. Hierdoor stimuleren wij elkaar om het beste uit onszelf en de ander te halen.



Strategisch beleidsplan

Er wordt onderscheid gemaakt in ambities op het gebied van:

- a. Identiteit
- b. Didactiek
- c. Pedagogiek
- d. Onderwijskunde
- e. Personeel
- f. Organisatie
- g. Kwaliteitszorg
- h. Financiën

Deze ambities zijn verder uitgewerkt in ons strategisch beleidsplan 2023-2027. Ook de vertaling van de ambities naar uitvoering in de beleidsperiode inclusief de daarbij behorende planning zijn opgenomen in dit strategische beleidsplan. Dit beleidsplan is te downloaden met deze link:

[strategisch-beleidsplan-A4-staand.pdf \(gavescholen.nl\)](#)

1.2 Organisatie

Contactgegevens

- Naam schoolbestuur is Stichting Hervormde School voor Basisonderwijs
- Onze handelsnaam is: Onderwijsgroep GAVE
- Bestuursnummer is 70085
- Bezoekadres: Prins Willem Alexanderpark 602, 3905 DR Veenendaal
- Postadres: Postbus 1109, 3900 BC Veenendaal
- Telefoonnummer: 06-10306144
- Email: bestuur@gavescholen.nl
- Website: www.gavescholen.nl

Bestuur

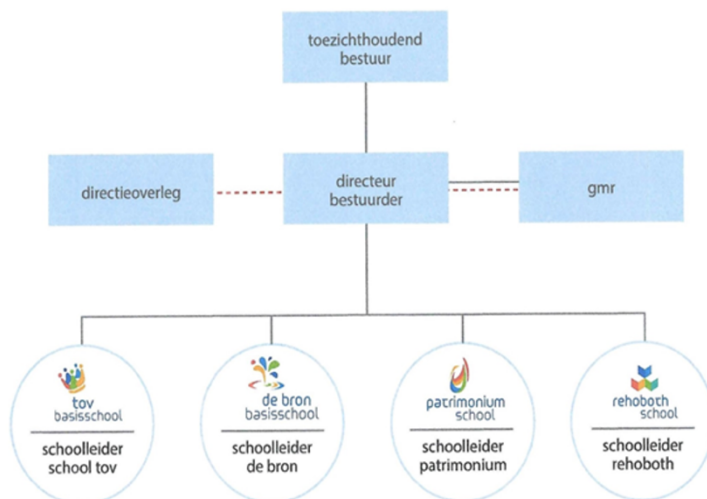
Naam	Functie	Aandachtsgebied	Betaalde functie	Nevenfuncties
M. Roelofse	Uitvoerend bestuurder Directeur bestuurder	Uitvoerend beleid	Directeur bestuurder onderwijs groep GAVE	Secretaris stichting SBHO (onbetaald) Peningmeester Stichting Buitenzorg beheer en gelieerde stichtingen (onbetaald) Voorzitter kerkenraad Hervormde gemeente Achterberg (onbetaald)
J.G.N. Schreuders	Voorzitter Niet uitvoerend bestuurder	Leiding bestuur	Manager Juridische Dienstverlening en Coördinator arbeidvoorwaarden-Beleid RMU	Voorzitter stichting SBHO (onbetaald) Voorzitter Raad van Toezicht Ichthus college Veenendaal (Onbetaald) Voorzitter Reformatorische Oudervereniging (Onbetaald) Voorzitter sector Onderwijs/GOLV RMU (Onbetaald)
J.C.P. Kok	Niet uitvoerend bestuurder	Financiën	Controller Politie Landelijke eenheid	Lid financiële adviescommissie Hervormde Gemeente Veenendaal (Onbetaald)
G. van Wakeren	Niet uitvoerend bestuurder	Secretaris	Commercieel Manager We-Metal Professionele Metaalbewerking	Geen
C.J. van Vreeswijk	Niet uitvoerend bestuurder	Bouwzaken	Commercieel manager Verdouw	Geen
L.C. Stolk Pronk	Niet uitvoerend bestuurder	Onderwijskundig	Docent Nederlands en decaan VWO Ichthus college	Geen

Overzicht scholen

Naam	Locatie	Brinnummer
De Bron	Spiesheem 54, 3907 NJ Veenendaal	13CY
De Bron locatie Fuikenweide	Fuikenweide 1, 3901 KD Veenendaal	13CY
Rehobothschool	Koninginnelaan 46, 3905 GJ Veenendaal	32BR (per 1-08-2023)
Basisschool TOV Voorheen Beatrixschool	Prins Willem Alexanderpark 602, 3905 DR Veenendaal	13NI
Patrimoniumschool	Patrimoniumlaan 1, 3904 AA Veenendaal	13RU
Patrimoniumschool dependance	Willem Dreeshof 2, 3904 EL Veenendaal	13RU



organogram onderwijsgroep gave





Gemeenschappelijke medezeggenschap

Algemene taken GMR

1. De GMR bevordert naar vermogen openheid en onderling overleg in de scholen.
2. De GMR waakt voorts in de scholen in het algemeen tegen discriminatie op welke grond dan ook en bevordert gelijke behandeling in gelijke gevallen en in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de inschakeling van gehandicapten en allochtone werknemers.
3. De GMR doet aan alle bij de scholen betrokkenen schriftelijk verslag van zijn werkzaamheden en stelt de geledingen in de gelegenheid om over aangelegenheden die de betrokken geleding in het bijzonder aangaan met hem overleg te voeren.

De GMR bestaat uit 4 leden gekozen door de personeelsgeledingen van de medezeggenschapsraden van de scholen en 4 leden gekozen door de oudergeledingen van de medezeggenschapsraden van de scholen, en wel zo dat het aantal leden, gekozen uit het personeel van de scholen onderscheidenlijk uit ouders, elk de helft van het aantal leden van de GMR bedraagt.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Belanghebbenden	Toelichting samenwerking
VGS	Het bestuur is aangesloten bij de Vereniging Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS). VGS ondersteunt het bestuur in financiële zaken, administratie en juridische zaken. Ook is het mogelijk om via de VGS advies te krijgen rondom bestuurlijke zaken. De VGS is tevens de belangenbehartiger voor het christelijk-reformatorisch onderwijs.
Verus	Het bestuur is aangesloten bij Verus. Vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs. Verus ondersteunt het bestuur met name op gebied van juridische zaken. Verus is tevens belangenbehartiger voor het christelijk onderwijs.
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Rijn en Gelderse Vallei	Het bestuur is bij deze in Ede gevestigde vereniging aangesloten.
Stichting Bevordering Hervormd Onderwijs	Het bestuur levert twee bestuursleden voor het bestuur van deze in Veenendaal gevestigde stichting. De overige bestuursleden worden benoemd door de Algemene kerkenraad van de Hervormde gemeente van Veenendaal

Verbonden partij, meerderheidsdeelneming EUR-bedrage: x 1

Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Onroer ende zaken	Overige	Eigen Vermogen 31-12-2023	Resultaat jaar 2023	Omzet	Art. 2:403 BW	Deelname %	Consolidatie
SHS Facilitair	b.v.	Veenen daal	Nee	Ja	14.644	2162	174804	ja	100	Nee

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag.
Niet van toepassing.

Verantwoording naar belanghebbenden.

Er zijn twee categorieën belanghebbenden, interne en externe. Hieronder wordt verder aangegeven op welke wijze de communicatie plaatsvindt en op welke manier de verantwoording wordt gegeven.

Bij een verticale verantwoording is er sprake van een formele verplichting die voortkomt uit een hiërarchische relatie. Bij een horizontale verantwoording is er sprake van een zekere vrijwilligheid of een zelf opgelegde verplichting.

Interne belanghebbenden.

Onder interne belanghebbenden worden verstaan de personen of partijen binnen de organisatie die intern belanghebbend zijn bij datgene wat de Onderwijsgroep GAVE doet. De interne belanghebbenden zijn:

- Personeel: interne horizontale verantwoording
- Leerlingen: interne horizontale verantwoording
- Medezeggenschapsraad (personeel) (MR): interne horizontale verantwoording
- Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (personeel) (GMR): interne horizontale verantwoording
- Bestuur: interne verticale verantwoording

Met de interne belanghebbenden communiceert de Onderwijsgroep GAVE hoofdzakelijk middels nieuwsbrieven en bijeenkomsten, memo's, school(jaar)plannen en schoolgidsen.

Teven wordt men op de hoogte gehouden d.m.v. de websites van de scholen, nieuwsbrieven en berichten vanuit het programma ParnasSys, TEAMS en Parro. De verantwoording richting organen zoals de (G)MR en het bestuur vindt hoofdzakelijk plaats door middel van documenten en vergaderingen.



Externe belanghebbenden.

Externe belanghebbenden zijn personen of partijen buiten de organisatie van de Onderwijsgroep GAVE die direct of indirect belanghebbend zijn bij de activiteiten van de Onderwijsgroep GAVE of die anderzijds belang hebben bij de prestaties die de Onderwijsgroep GAVE levert. De belangrijkste externe belanghebbenden zijn:

- Ouders van leerlingen: externe horizontale verantwoording
- Medezeggenschapsraad (ouders): externe horizontale verantwoording
- Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (ouders): externe horizontale verantwoording
- Samenwerkingspartners: externe horizontale verantwoording
- Ministerie van OCW: externe horizontale verantwoording
- Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO): externe horizontale verantwoording
- Gemeente Veenendaal: externe horizontale verantwoording

De communicatie van de Onderwijsgroep GAVE met en de verantwoording naar externe belanghebbenden gebeurt voornamelijk aan de hand van officiële documenten zoals jaarverslagen, jaarplannen en nieuwsbrieven. De manier van communiceren varieert van de websites van de scholen tot aan schoolgidsen en begrotingen, het jaarverslag en publicaties. Ook vindt de verantwoording naar organen zoals de (G)MR plaats door middel van vergaderingen en documenten.

Klachtenbehandeling

Er is in het verslagjaar 2023 één klachten binnen gekomen bij de externe vertrouwenspersonen. Dit is naar tevredenheid afgehandeld. Klachtenbeleid: [Klachtenregeling versie 2021.pdf \(gavescholen.nl\)](#)

In het verslagjaar 2023 zijn er twee klachten (door dezelfde persoon) ingediend bij de Landelijke klachtencommissie voor het algemeen bijzonder onderwijs. Eén klacht is gedeeltelijk toegekend. De betreffende school heeft het advies opgevolgd.

Juridische structuur

Het bevoegd gezag vindt gestalte in de vorm van een stichting. De stichting Hervormde Scholen voor Basisonderwijs is op 9 februari 1977 opgericht en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Utrecht onder dossier 41177227.

Governance

In het achterliggende jaar hebben we gezien de aanstaande pensionering van de huidige directeur bestuurder een vacature opengesteld voor deze per 1 augustus 2024 komende vacature. Per 1 januari 2024 is een tweede uitvoerend bestuurder benoemd. Tot de pensionering van de huidige directeur bestuurder werken zij samen aan een warme overdracht. De huidige directeur bestuurder maakt ook onderdeel uit van het bestuur van de Stichting Bevordering Hervormd Onderwijs (SBHO). Mede op verzoek van het bestuur van de SBHO zal deze vacature op termijn worden vervuld door een niet uitvoerende bestuurder.



Functiescheiding

Als bestuur hechten wij waarde aan de scheiding tussen bestuur en intern toezicht. In onze organisatie is dat geregeld volgens het zogenaamde 'directeur-bestuurdersmodel.' Dit betekent dat de directeur bestuurder statutair is opgenomen binnen het bestuur en daar de uitvoerende taken vervult. De overige bestuursleden vormen samen het toezichthoudend bestuur van de school. Het toezichthoudend bestuur houdt toezicht op de wijze waarop het uitvoerende bestuur invulling geeft aan de visie, missie en doelstellingen van de school. Als intern toezichthouder keurt het bestuur ook de belangrijkste besluiten goed. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de begroting en de jaarrekening.

Code Goed Bestuur

Het bestuur van de school hanteert de sectorcode voor goed bestuur, zoals die vastgesteld is door de PO-raad. De code goed bestuur vindt doorwerking in diverse Governance documenten van de organisatie. We vinden het belangrijk dat er binnen de bestuurlijke driehoek van de school vertrouwen en transparantie is. Dit wil niet zeggen dat er geen kritische reflectie is op het bestuurlijk handelen. De intern toezichthouder vervult zijn rol op een positief kritische manier vanuit de vrijwillige betrokkenheid op de school. Leden van het toezichthoudend bestuur ontvangen een vrijwilligers vergoeding voor hun werkzaamheden. De directeur-bestuurder (uitvoerend bestuur) wordt bezoldigd overeenkomstig de CAO Bestuurders PO. Het bestuur heeft het voornemen om deel te nemen aan zelfevaluatie en bestuurlijke visitatie.

J.G.N. Schreuders is in afwijking van artikel 3 van de code goed bestuur naast lid van het bestuur van de SHS ook lid van de raad van toezicht van het Ichthus College. In verband met de wisselingen binnen het bestuur van de SHS en de werving en selectie van een nieuwe bestuurder voor de SHS heeft het bestuur besloten om gelet op de continuïteit binnen de stichting het lidmaatschap van het bestuur van de SHS te verlengen totdat deze processen zijn afgerond. Gedurende deze tijd is zorgvuldig gelet of er sprake zou kunne zijn van conflicterende belangen of van een belangenverstremgeling. Als een zodanige situatie zich voor zou doen – hetgeen niet het geval is geweest – zou hij niet aan de beraadslagingen binnen het bestuur hebben deelgenomen. Nu genoemde processen zijn afgerond, zal hij in 2024 terugtreden uit het bestuur.



1.3 Identiteit

Toegankelijkheid & toelating

De identiteit van de school is verwoord in een identiteitsnotitie. Alle ouders en/of verzorgers die hun kind willen aanmelden worden persoonlijk door de directie van de betreffende aangesloten school uitgenodigd voor een gesprek. In dit gesprek komen onder andere aan de orde identiteit en het onderwijsconcept. Als de ouders/verzorgers zich hierin kunnen vinden en er ruimte is op de school en vanuit de school de verwachting is te kunnen voldoen aan de onderwijsbehoefte van de leerling, wordt deze toegelaten.

Geografische gebieden en afnemers

De huidige zes schoollocaties zijn redelijk over Veenendaal verspreid. Het beleid binnen het IHP is thuisnabij onderwijs. In sommige wijken zijn wij niet vertegenwoordigd met een schoollocatie. Ouders die kiezen voor christelijk onderwijs kiezen dan voor een andere christelijk school of opteren voor één van onze locaties. De meeste van onze scholen liggen gezien het beperkte grondgebied van de Gemeente Veenendaal binnen een hemelsbrede afstand van 2 kilometer van elkaar. In 2024 zal naar verwachting de Patrimoniumschool verhuizen naar een nieuw IKC. Hierdoor worden de huidige twee locaties teruggebracht naar één.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Om ons voor te bereiden op de toekomst maken wij gebruik van de Destep-analyse. Wij zijn samen met de schoolleiders en directeur-bestuurder op zoek gegaan naar trends en veranderingen die invloed hebben op het onderwijs en onze onderwijsgroep specifiek. Destep is een afkorting van alle factoren waaruit de analyse bestaat. Namelijk: demografische factoren, economische factoren, sociaal-culturele factoren, technologische factoren, ecologische factoren en politiek juridische factoren.

De analyse heeft ons verschillende inzichten gegeven waarop wij moeten acteren. De ambities die beschreven zijn komen onder andere voort uit de Destep-analyse en onze SWOT-analyse (kansen, bedreigingen, sterktes en zwaktes). Deze analyse hebben we ook verwerkt in ons strategisch beleidsplan.

<https://www.gavescholen.nl/wp-content/uploads/2023/03/strategisch-beleidsplan-A4-staand.pdf>

Demografische ontwikkeling:

De Nederlands samenleving verandert. Er is sprake van vergrijzing en verbreding van de culturele achtergronden. Deze trend is zichtbaar op de scholen in Veenendaal. De nieuwbouwwijk Veenendaal-Oost, waar basisschool De Bron gevestigd is, zorgt ervoor dat er binnen onze stichting een lichte groei van leerlingen zichtbaar is. Het huisvesten van kinderen uit de wijk Veenendaal-Oost, de vraagstukken rondom passend onderwijs en de benodigde aantal vierkante meters dat beschikbaar is op de scholen in Veenendaal-Oost zijn en blijven de komende jaren zorgen voor uitdagingen. Door de



vergrijzing ontstaat er een leerkrachtentekort. Een aantal leerkrachten die nu nog voor de klas staan zullen binnen nu en vier jaar met pensioen gaan. De scholen staan voor een grote uitdaging om voor deze klassen geschikte leerkrachten te vinden.

Ecologische ontwikkeling:

Duurzaamheid staat al een aantal jaren nadrukkelijk op de politieke agenda, met de huidige energiecrisis raakt het ineens iedereen. Vergroening en duurzaamheid is vanuit ons rentmeesterschap belangrijk, dit is voor ons een reden waarom wij op de Rehobothschool zonnepanelen wensen te plaatsen. Ook het nieuw te bouwen IKC Franse Gat, zal circulair gebouwd gaan worden, daarnaast wordt er rekening gehouden met vergroening van de schoolpleinen van de Patrimoniumschool en Basisschool TOV.

Sociaal-culturele ontwikkeling:

De maatschappij is veeleisend en dynamisch. Taken die eerst bij de overheid lagen, verschuiven naar de samenleving. Ook de segregatie in de samenleving neemt toe, wat kansengelijkheid kan vergroten. De digitalisering kan een versterkend effect hebben op deze groeiende ongelijkheid. Leerlingen kunnen op sociale media zich eenvoudig mengen in het publieke debat en daar ook veel verschillende meningen van anderen vinden. Dit zorgt ervoor dat bestaande kaders veranderen in de samenleving. Dit betekent o.a. dat tegenstellingen makkelijker worden versterkt i.p.v. dat er gezocht wordt naar verbindingen. Vanuit de wet- en regelgeving worden eisen gesteld waarin wij als scholen vanuit onze christelijke identiteit gesprekken voeren en weloverwogen keuzes moeten maken. Onderwijsgroep GAVE heeft in de identiteitsnotitie beschreven wat we bedoelen met een 'christelijke levensstijl'. Leerlingen moeten voldoende kennis, vaardigheden en kritisch vermogen hebben om zich in deze veranderende samenleving staande te houden. Mediawijsheid en beleid op actief burgerschap is hier belangrijk in. Betrokkenheid op elkaar en de organisatie, elkaar vertrouwen en goed werkgeverschap zijn essentieel voor een veilige schoolomgeving waardoor we de bovenstaande aspecten kunnen ontwikkelen.

Technologische ontwikkeling:

Op onze scholen maken wij gebruik van adaptieve leermiddelen. Deze leermiddelen passen zich aan (door het gebruik van algoritme) naar het niveau van de leerlingen. Een mooie ontwikkeling die ook vragen oproept: past dit bij bovenstaand schrijven (sociaal -culturele ontwikkeling), in hoeverre worden prestaties van leerlingen op basis van deze gegevens gemeten, hoe houden we oog voor de balans tussen leren door menselijk contact en het leren met behulp van technologie? Deze vragen nemen wij mee in de besluitvorming bij het kiezen van nieuwe methodes. Door gebruik te maken van de digitale leermiddelen verwerken wij data van de gebruikers. Hierdoor is het van belang aandacht te hebben voor de privacy van al deze gebruikers. Er is binnen onze onderwijsgroep GAVE een gegevensbeschermingsbeleid bij de verwerking van persoonsgegevens onder de nieuwe wet AVG. (Algemene Verordening Gegevensbescherming) [AVG en Privacy - Gave scholen](#)

Economische ontwikkeling:

Wij vinden het van belang dat collega's zich een leven lang kunnen ontwikkelen. Dit verhoogt de kwaliteit van ons onderwijs. We vinden het belangrijk om te investeren in goede opleidingen voor onze collega's.

Politiek-juridische ontwikkeling:

Scholen moeten steeds meer rekening houden met regelgevingen die niet specifiek voor scholen bedoeld zijn, bijvoorbeeld regelgevingen omtrent privacy, veiligheid, milieu etc. Deze regelgevingen zorgen voor bijkomende administratie en planlast.

Daarnaast vragen samenwerkingsverbanden en gemeenten ook veel van de scholen waardoor scholen de regie kunnen verliezen. Heldere ambities en een toekomstgerichte blik helpen om hierin de juiste keuzes te maken.

2. Verantwoording beleid

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

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Onderwijskwaliteit draagt eraan bij dat wij leerlingen maximaal tot ontwikkeling brengen passend bij zijn of haar mogelijkheden. Leerlingen maken zich kennis, vaardigheden en competenties eigen die nodig zijn voor het kunnen participeren in de samenleving en het functioneren in het beroepsleven (kwalificatie). Ze worden voorbereid op deelname aan een samenleving en maken kennis met tradities, omgangsvormen en praktijken. Ze passen zich niet alleen aan, maar kunnen deze ook kritisch bekijken en mede vormgeven (socialisatie). Tenslotte volgen leerlingen een loopbaan die past bij hun mogelijkheden en talenten en bij de arbeidsbehoeften van de samenleving (Allocatie). We zien kwaliteitszorg als een continu verbeterproces. Het proces ter ondersteuning van de planning, verbetering, controle en verduurzamen van en het maximaal tot ontwikkeling brengen van de leerling passend bij zijn of haar mogelijkheden (kwalificatie, socialisatie en subjectificatie). Iedereen die betrokken is bij de ontwikkeling van het kind speelt hierbij een rol. We werken cyclisch en systematisch aan onze onderwijskwaliteit en gaan uit van vertrouwen. Er wordt regelmatig door de directeur-bestuurder en door de directies geëvalueerd of de toetsbare doelen en ambities behaald zijn. De resultaten, het onderzoeken van kwaliteit en de verantwoording over de kwaliteit hebben een vaste plek in de cyclus. Indien door



monitoring of gesprekken uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekortschiet, dan worden na analyse verbeteringen doelgericht doorgevoerd. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van processen ligt zo laag mogelijk in de organisatie. Goed team functioneren vanuit onderwijsteams zijn essentieel daarbij. Leidinggevenden sturen op het proces, dit geeft de onderwijsteams de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en het onderwijsproces vorm te geven binnen afgesproken kaders. (Teamgerichte arbeidsorganisatie). Wij werken cyclisch aan onze kwaliteit op onze school door gebruik te maken van de 4D stappen: Data-Duiden-Doelen-Doen. Dit alles vanuit de voorgestelde ambitie.

- Data: de benodigde data verzamelen
- Duiden: deze gegeven proberen wij te begrijpen om vanuit daar te zien wat elk kind, school of leerkracht nodig heeft.
- Doelen: vervolgens vinden wij daar doelen aan en wordt er een plan van aanpak gemaakt.
- Doen: het plan uitvoeren.

In 2023 heeft het bestuur de volgende bestuurlijke doelen en ambities opgesteld.

De scholen beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg en ze werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt.

De scholen hebben hun kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar.

Vervolgens beoordelen ze (zelfevaluatie) regelmatig conform de meerjarenplanning of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders, leerkrachten en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Tenslotte auditeren scholen elkaar minimaal 1 keer per 4 jaar. Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en verder uitgewerkt. Gelet op de documenten die rol spelen bij kwaliteitszorgen geldt: alle scholen werken met een schoolplan, jaarplan en jaarverslag.

Op bestuursniveau wordt de kwaliteitszorg gemonitord. Tijdens het directeurenoverleg is kwaliteitszorg een vast thema. Elk jaar komen alle onderdelen van onze kwaliteitskalender aan bod. Indien uit de gesprekken of de gegevens blijkt, dat de onderwijskwaliteit tekortschiet, dan worden na analyse verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Het bestuur beschikt over een plan van aanpak voor scholen waar de onderwijskwaliteit en risico vormt of dreigt te gaan vormen. In dat plan is onder de meer de verantwoordelijkheidsindeling tussen bestuur en de school beschreven.

1. De scholen werken vanuit een schoolplan met een jaarplan en een jaarverslag
2. De scholen werken planmatig aan verbeteractiviteiten
3. De schoolleiding stuurt de kwaliteitszorg aan middels 4D
4. De scholen beschikken over een systeem van kwaliteitszorg
5. De scholen beschikken over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg
6. Het bestuur beschikt over een intern auditteam
7. Er is een bovenschol kwaliteitsteam dan bestaat uit minimaal 3 personen.
8. De scholen halen een eindscore die op of boven de eigen schoolnorm ligt.
9. De scholen halen tussenresultaten die op of boven de eigen schoolnorm ligt.
10. Op onze scholen is meer dan 90% van de leerlingen, leraren en ouders tevreden over de veiligheid op school
11. Op onze scholen is het ziekteverzuim lager dan 3%

Jaarlijks presenteren de directeuren de opbrengsten van de scholen inclusief hun plan van aanpak, inclusief eventuele wijzigingsvoorstellen om hun gestelde ambities te halen, aan het toezichthoudende bestuur.



In ons strategisch beleidsplan hebben we vastgelegd: Leerlingen verdienen de beste kansen en hebben recht op goed onderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Jaarlijks ontwerpen we een overzicht van normen op school- en groepsniveau. Op basis van een analyse stellen we interventies vast. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen hanteren we normen voor verlengen (12%), zittenblijven (3%). Elke school stelt kansrijke ambities op voor de tussen- en eindtoetsen. Bij de eindtoets scoren de scholen boven het landelijke gemiddelde binnen de schoolweging categorie. Als de normen niet worden gehaald, stellen we interventies vast.

Onderwijsgroep GAVE vindt het belangrijk dat kinderen 'thuisnabij' onderwijs volgen. Leerlingen volgen in hun eigen groep zoveel mogelijk een passend aanbod. Kerndoelen zijn geformuleerd voor alle leerlingen, de weg daarnaar toe kan verschillen. Wij bieden in de klassen handelingsgericht en gestructureerd onderwijs op maat dat zoveel mogelijk aansluit bij de onderwijsbehoeften en talenten van de leerlingen.

Mocht het aanbod binnen de groepen niet passend genoeg zijn, dan wordt er ondersteuning gezocht buiten de groep en binnen de school of scholengroep. Mocht dit in uitzonderlijke gevallen niet voldoende zijn, dan gaan wij samen met ouders, kinderen en externen onderzoeken wat de best passende plek voor het kind is.

Doelen en resultaten

Doelstelling: In 2023 zijn bestuurlijke doelen en ambities geformuleerd voor de onderwerpen: identiteit en onderwijs.		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet gehaald
De bestuurlijke doelen en ambities zijn geformuleerd en besproken in de diverse geledingen. Deze ambities staan in Ons beleidsplan van ParnasSys.		
Uit deze ambities zijn de volgende actiepunten voor de scholen uitgekomen:		
<ul style="list-style-type: none"> - Schoolconcept didactisch handelen vastleggen in een kwaliteitskaart - Pedagogisch beleid vastleggen in een kwaliteitskaart - Wij geloven dat Jezus de Weg, Waarheid en het Leven is. Kinderen op onze scholen leren naast ons christelijke geloof meer over de vijf belangrijke andere geestelijke stromingen die er in Nederland zijn. 		
Uit deze ambitie is het volgende actiepunt voor het bestuur uit gekomen.		
<ul style="list-style-type: none"> - Bestuur en directeuren gaan met elkaar in gesprek over identiteit en het aannamebeleid van collega's. 		

Doelstelling: in 2023 hebben de scholen en het bestuur beschreven op welke manier Onderwijsgroep GAVE voldoet aan het inspectiekader.		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
De scholen en het bestuur hebben de onderdelen beschreven m.b.t. het inspectiekader. De uitkomsten zijn gedeeld met elkaar. Daardoor is er duidelijker zicht op wat goed gaat en waar verbeteringen liggen.		
Uit deze beschrijving zijn de volgende actiepunten voor de scholen uitgekomen:		
<ul style="list-style-type: none"> - In 2024 worden deze documenten opnieuw besproken in het directeurenoverleg en worden op bepaalde onderdelen van het inspectiekader verbeterplannen opgesteld. 		
Actiepunten voor het bestuur:		
<ul style="list-style-type: none"> - Voor eind 2025 doet het bestuur mee aan de bestuurlijke visitaties vanuit de PO-raad (https://www.poraad.nl/po-academie/bestuurlijke-visitatie-datum-onbepaald) 		

Doelstelling: Het geloof willen wij handen en voeten geven op onze scholen. Een methode en kernwoorden kunnen daarbij helpen. De komende jaren staan de woorden, geloof, hoop en liefde centraal in de nieuwsbrieven, openingen, vieringen en de gesprekken die onderling en met de kinderen worden gevoerd.		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
In 2023 en een deel van 2024 staat het woord geloof centraal. Het woord geloof staat centraal in de nieuwsbrieven, openingen, vieren en gesprekken die onderling met de kinderen gevoerd worden.		

Doelstelling: De komende jaren leren wij de kinderen meer over de: Islam, Hindoeïsme, Boeddhisme, Humanisme en het Jodendom.		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
Elke school heeft binnen het eigen onderwijsprogramma bekeken wanneer welke onderdelen aan bod komen en daar waar nodig vult de school dit aan met een eigen programma. Deze doelstelling komt jaarlijst terug op het directeurenoverleg.		

Toekomstige ontwikkelingen

In 2024 worden de bestuurlijke ambities vastgesteld voor: Gelijke kansen, resultaten, burgerschap en financieel beheer. Verder verwijzen wij naar ons strategisch beleidsplan 2023-2027.

De scholen Tov en de Rehobothschool zijn aan het onderzoeken hoe ze een IKC gaan vormen met de kinderopvangorganisatie. Dit staat genoemd in het strategisch beleidsplan van Onderwijsgroep GAVE. Verder verwacht het bestuur in de toekomst geen grote veranderingen die mogelijk leiden tot aanpassingen van het gevoerd beleid?



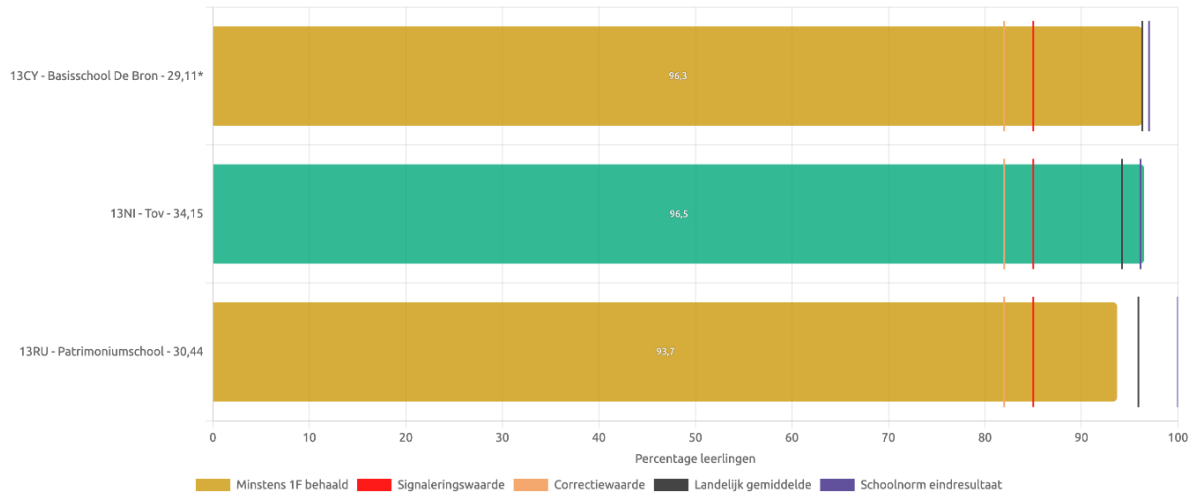
Onderwijsresultaten

Informatie over de onderwijsresultaten zijn te vinden op: www.scholenopdekaart.nl.



Percentage minstens 1F afgelopen 3 jaar

Ultimview van ParnasSys



Gekozen filters

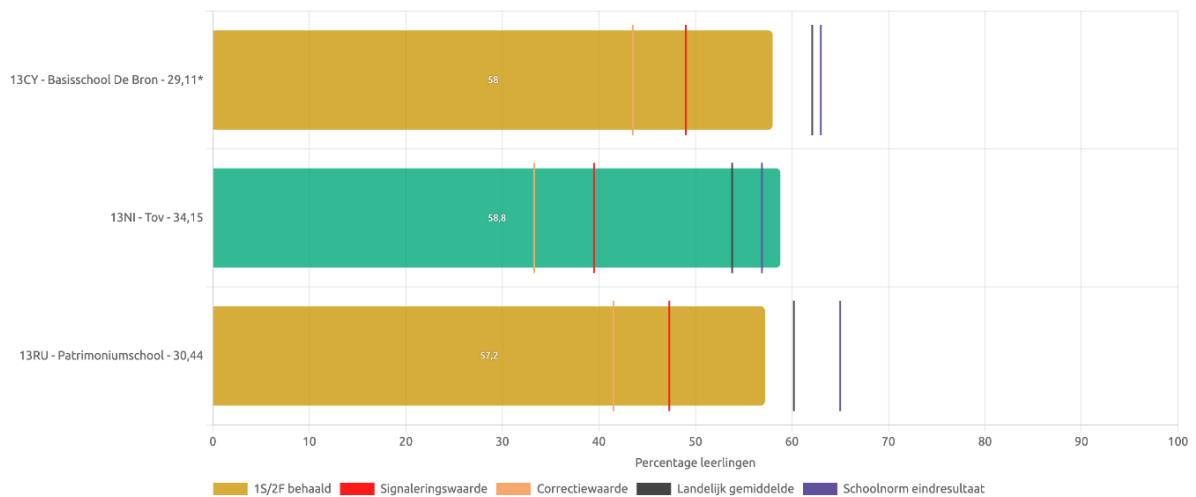
Schooljaar: 2022 / 2023 Schoolweging: 20 t/m 40 Organisatie(s): 13CY - Basisschool De Bron Organisatie(s): 13NI - Tov Organisatie(s): 13RU - Patrimoniumschool Organisatie(s): 32BR - Rehobothschool

Gedownload op 12/02/2024



Percentage 1S/2F afgelopen 3 jaar

Ultimview van ParnasSys



Gekozen filters

Schooljaar: 2022 / 2023 Schoolweging: 20 t/m 40 Organisatie(s): 13CY - Basisschool De Bron Organisatie(s): 13NI - Tov Organisatie(s): 13RU - Patrimoniumschool Organisatie(s): 32BR - Rehobothschool

Gedownload op 12/02/2024

De directeuren van de scholen hebben de resultaten geanalyseerd, besproken in het team en gepresenteerd aan het toezichthoudend bestuur. De onderwijsresultaten blijven achter binnen de ambities van de organisaties. De scholen hebben een plan van aanpak gemaakt om de onderwijskwaliteit te verbeteren wat de resultaten zal doen verbeteren.

Doelstelling: De directeuren hebben zicht op de onderwijsresultaten en weten hoe ze hierop kunnen sturen.		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
<p>Eind 2023 hebben alle directeuren en intern begeleiders een masterclass van 4 dagen gevolgd over opbrengst gericht werken middels 4D. Met als doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe verbeteren we onze resultaten? • Hoe kunnen we alle data die we verzamelen beter benutten? • Hoe halen we de juiste informatie uit onze toets uitslagen? <p>Uit deze doelstelling zijn de volgende actiepunten voor de scholen uitgekomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Twee scholen gaan teamscholing op dit onderdeel volgen in 20-24 <p>Uit deze doelstelling is het volgende actiepunt voor het bestuur uit gekomen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Huidige bestanden die te maken hebben met kwaliteitszorg aanpassen naar 4D. We gaan vanaf 2024 werken vanuit een ambitie naar data-duidelijken-doelen-doen. 		

Internationalisering

Er is geen beleid of beleidsvoornemens voor internationalisering activiteiten.

Inspectie

In de verslagperiode is er geen inspectiebezoek geweest. Wel hebben wij in het kader van de verzelfstandiging van de Rehobothschool gesprekken gevoerd met de inspectie over deze aanvraag. De inspectie heeft aangegeven dat de school voldoet aan de wettelijke eisen en per 1-08-2023 heeft de Rehobothschool een eigen Brinnummer. Om ons goed voor te bereiden op mogelijke inspectie bezoeken hebben wij een inspectiekader voor besturen vastgelegd en een inspectiekader voor alle scholen individueel.

Visitatie

In de verslagperiode is er geen visitatie geweest. In schooljaar 2024-2025 heeft het bestuur het voornemen om een visitatie uit te voeren.

Passend onderwijs

Als Onderwijsgroep GAVE zijn wij een onderdeel van het Samenwerkingsverband Rijn en Gelderse Vallei (SWVRGV). Binnen dit verband wordt er gewerkt vanuit het schoolondersteuningsprofiel dat elke school heeft.



Als een school niet de ondersteuning kan bieden die een leerling nodig heeft, wordt in overleg met de schoolondersteuner en de ondersteuning coördinator van het samenwerkingsverband en de ouders/verzorgers gezocht naar een andere school. Door de Ib'ër van de betreffende school kan ook binnen de Onderwijsgroep GAVE worden gekeken of er mogelijkheden tot plaatsing is. Sommige scholen van de Onderwijsgroep GAVE hebben door expertise op bepaalde gebieden, door passende groeps grootte of andere factoren soms meer mogelijkheden.

Samen met het samenwerkingsverband wordt er gewerkt met regionale steunpunten waaronder regionaal steunpunt Veenendaal en Renswoude (BORS). Binnen BORS worden de volgende actielijnen uitgewerkt:

- Samenwerking Onderwijs en jeugdhulp
- Bao – Bao plaatsing
- Samenwerking BAO, SBO en SO
- HB-onderwijs

Het samenwerkingsverband heeft BMC de opdracht gegeven om een onderzoek te doen naar het allocatiemodel. Dit onderzoek is uitgevoerd door BMC, deze organisatie heeft gesproken met alle besturen van het SWV. Een aantal leidende principes zijn met elkaar afgesproken:

- We zijn samen verantwoordelijk voor alle kinderen
- We zijn samen verantwoordelijk voor een sluitende meerjarenbegroting
- We bieden regulier onderwijs waar mogelijk en speciaal wanneer nodig
- We gaan uit van goede bedoelingen (vertrouwen), spreken elkaar een en willen aangesproken worden
- We sluiten aan bij de ontwikkeling van scholen in relatie tot de missie van het SWV

In de ALV van 15 juni 2023 is besloten om toe te werken naar een nieuw allocatiemodel. Er is gekozen voor het schoolmodel +, waarbij nog niet duidelijk is waar de + voor staat. De + moet uitgewerkt worden in 2024 door het ALV.

De financiële middelen ontvangen vanuit de lumpsum, zijn ingezet door te zorgen dat er voldoende RT en IB-uren beschikbaar waren. Aangezien deze middelen onvoldoende waren gezien de zorgvragen zijn er extra gelden ontvangen vanuit het samenwerkingsverband.

Deze extra gelden zijn ingezet om de zorgvragen zo optimaal mogelijk te beantwoorden met eigen personeel of door inzet van externen. Aan het samenwerkingsverband is verantwoording afgelegd van de ontvangen middelen.

6 keer per jaar vergaderen de intern begeleiders samen met een directeur over het gevoerde beleid en hoe wij het ondersteuningsaanbod kunnen afstemmen op wat er in de praktijk gevraagd wordt.

Ambitie: Ons onderwijs moet zo ingericht zijn dat 97,5% van de kinderen die op onze school zit zijn loopbaan af kan ronden tot en met groep 8.

(Wij gaan uit van gemiddeld 1250 leerlingen per jaar x 97,5% =1219 leerlingen. Onze ambitie is dat in 8 jaar tijd er niet meer dan 31 kinderen uitstromen naar het SO/SBO)

Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
<p>In 2021 zijn 3 leerlingen doorverwezen naar SBO In 2022 zijn 6 leerlingen doorverwezen naar SBO In 2023 zijn 7 leerlingen doorverwezen naar SBO/SO (4 leerlingen SB) en 3 leerlingen SO)</p> <p>Op dit moment behalen wij onze ambitie niet. Om onze ambitie te halen zijn de volgende stappen gezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op een aantal scholen is een remedial teacher ingezet - Elke school heeft beleid en aanbod voor de meerkunners - Op 2 scholen zijn er verschillende momenten waarop kinderen die meer aandacht nodig hebben extra ondersteuning krijgen. 		

Extra ondersteuning nieuwkomers

In Veenendaal is er een centrale plaats waar de ondersteuning voor nieuwkomers plaats vindt voor de groepen 3 t/m 8. Dit is geen school behorende bij de Onderwijsgroep Gave. Daarnaast is er voor de Oekraïense kinderen een specifieke locatie samen met de Gemeente Veenendaal en Wereldkidz ingericht.

Voor de nieuwkomers die starten in de groepen 1 en 2 of de nieuwkomers die na ongeveer 2 jaar onderwijs starten bij Onderwijsgroep GAVE vragen wij subsidies aan. Van deze gelden geven onderwijsassistenten deze kinderen extra ondersteuning. Daarnaast krijgen 2 scholen extra begeleiding van een VVE-specialist die in dienst is bij Veens-Welzijn.



Sociale veiligheid

Onze scholen zijn sociaal veilig als de leerlingen zichzelf mogen zijn, niet bang zijn en zich veilig voelen. Dat betekent dat leerlingen zich 'vrij' voelen en er een positieve en veilige sfeer is op school. Wij voorkomen en treden op tegen pesten, uitschelden, discriminatie en geweld. Wij voeren een actief veiligheidsbeleid, onderzoeken of kinderen zich veilig voelen op school en gaan hierover met hen in gesprek. Er is een duidelijk aanspreekpunt met wie ouders en leerlingen over pesten kunnen praten en er is iemand verantwoordelijk voor het anti-pestbeleid. Op elke school werken wij met de methode van De Vreedzame School of Kanjertraining. Bij signalen van onveiligheid worden er concrete stappen gezet door het kind, klas, leerkracht, ouder en indien nodig externen.

Elk jaar nemen de scholen de vragenlijsten Sociaal-Emotioneel Leren (SEL) en Monitor Sociale Veiligheid (MSV) af met het programma Kindbegrip. De resultaten worden geanalyseerd door de scholen en gepresenteerd op het directeurenoverleg. Vanaf 2024-2025 kunnen de scholen de gegevens ook vergelijken met de benchmark.

Doelstelling: Iedereen die betrokken is bij onze scholen moet zich op elk moment veilig voelen. Wij streven naar een veilige schoolomgeving voor elk individu.		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
Nog niet iedereen voelt zich veilig op school wat welk onze doelstelling is. De resultaten van Kindbegrip zijn geanalyseerd in de onderwijs/bouwteams en daar zijn indien nodig actiepunten aan verbonden.		
Uit deze doelstelling zijn de volgende actiepunten voor de scholen uitgekomen:		
<ul style="list-style-type: none"> - Drie scholen volgen teamscholing voor De vreedzame school en Kanjertraining - Eén school organiseert herhalingscursussen voor De vreedzame school voor nieuwe en startende leerkrachten - De leerkrachten hebben in ieder geval kind gesprekken met de kinderen die aangeven zich onveilig te voelen. 		

Doelstelling: Binnen twee jaar is het schoolveiligheidsplan geactualiseerd		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
Schoolveiligheidsplan is vastgesteld en wordt indien nodig tussentijds bijgewerkt.		

Jaarlijks evalueren wij de rapportage van de vertrouwenspersonen en wordt de rapportage aan het toezichthoudende bestuur en de GMR ter bespreking aan geboden.

2.2 Personeel en professionalisering



Doelen en resultaten

Professionalisering van medewerkers heeft als hogere doel, bijdragen aan het realiseren van de ambitie en het behalen van de doelstelling van de Onderwijsgroep GAVE: het geven van goed onderwijs op basis van onze identiteit. Het geven van goed onderwijs vraagt om continue te letten op de voortdurende veranderingen die plaatsvinden in het onderwijs.

Om de doelstelling te verwezenlijken worden medewerkers gezien als belangrijkste factor. De kwaliteit van de medewerkers bepaalt de kwaliteit van het onderwijs. De Onderwijsgroep GAVE heeft dan ook veel oog en aandacht voor de medewerkers, waarbij zij de medewerkers inspireren gehoor te geven aan de Bijbelse opdracht om te woekeren met hun talenten. In dit kader vinden zij het belangrijk dat medewerkers hun werk vanuit vakmanschap uitoefenen en gericht zijn op groei, ontwikkeling en verbetering.

De uitgangspunten van de professionele cultuur waar de Onderwijsgroep GAVE zich naar toe ontwikkeld zijn hierbij voorwaarde. Medewerkers weten zich eigenaar van hun eigen ontwikkeling en voelen zich medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling. Deze ontwikkeling wordt gestimuleerd en gefaciliteerd door de leidinggevende door goed personeelsbeleid.

De strategische personeelsdoelstellingen van de Onderwijsgroep GAVE, de cao PO (hoofdstuk 9) en de Wet Beroepen binnen het onderwijs (wet BIO) gelden als kader voor het professionaliseringsbeleid binnen de GAVE onderwijsgroep.

Het professionaliseringsbeleid van de Onderwijsgroep GAVE geeft concrete invulling aan:

- De wederzijdse afstemming tussen de wensen van de medewerker met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie.
- Opgedragen professionalisering vanuit de werkgever en de individuele professionalisering van de medewerker.
- De verantwoordelijkheid van iedere medewerker voor de eigen professionalisering, waarbij hierover jaarlijks afspraken worden gemaakt in het onderwijsteam en met de schoolleider.
- Het onderhouden van de bekwaamheid op basis van de vastgestelde bekwaamheidseisen, voor zover van toepassing.
- Het zorgdragen voor de brede inzetbaarheid, zowel intern als op de externe arbeidsmarkt, van de medewerker door middel van scholing en ontwikkeling (employability).

Het professionaliseringsbeleid van de Onderwijsgroep GAVE biedt mogelijkheden voor de ontwikkelings- en ontplooiingsbehoeften van medewerkers, die bijdragen aan positieve arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.



Het is aan de schoolleider om naast de concrete afspraken uit de regeling (facilitering) de professionalisering ook te stimuleren en uit te dragen (voorbeeldfunctie/ creëren draagvlak). Aan het einde van elk schooljaar wordt het werkverdelingsplan, inclusief nascholing besproken met de MR. De MR van de scholen hebben akkoord gegeven op het werkverdelingsplan. Daarnaast geeft het team akkoord op het werkverdelingsplan.

Het beleidsdocumenten 'klaar voor de start' (voor startende leerkrachten) maken onderdeel uit van dit professionaliseringsbeleid.

Doelstelling: Wij hebben helder welke taken en verantwoordelijkheden bij de leerkrachten, onderwijs- en bouwteams horen.		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
Nog niet elke school heeft nog een duidelijke beschrijving gemaakt. De verwachting is dat dit in 2025 gerealiseerd is op elke school.		

Doelstelling: Het is aantrekkelijk voor medewerkers om te werken bij Onderwijsgroep GAVE.		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
Dit doen wij door een gunstige WTF verdeling waarin voldoende tijd is voor voor- en nawerk, voldoende professionaliserings- en doorgroeimogelijkheden voor collega's, een goede werksfeer, aandacht en ruimte voor teambuildingsactiviteiten waarin plezier, inhoudelijke verdieping en verbinding belangrijke uitgangspunten zijn. Per collega is er geld begroot voor teambuildingsactiviteiten.		
Ruim 95% van de aanvragen voor professionalisering kunnen gehonoreerd worden. De gemiddelde duur van de dienstverbanden van ons personeel zijn lang.		

Doelstelling: Op elke school van onderwijsgroep GAVE is de Teamgerichte Arbeidsorganisatie geïmplementeerd. Leerkrachten geven bij de enquête aan dat deze manier van werken de kwaliteit van het onderwijs en het plezier verhoogt		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
Dit is in ontwikkeling. Op 3 van de 4 scholen is TAO ingevoerd. Op de Rehobothschool wordt een plan van aanpak gemaakt om dit in te gaan voeren. Vanaf schooljaar 2025-2026 moet dit op alle scholen ingevoerd zijn. Voor het tweede jaar op rij volgen collega's nascholing om TAO zo goed mogelijk te implementeren op school.		

Toekomstige ontwikkelingen

Het leraren- en schoolleiderstekort in het onderwijs is groot. Het moet goed zijn om bij Onderwijsgroep GAVE te blijven werken en het moet aantrekkelijk zijn om een overstap te maken naar Onderwijsgroep GAVE. Dit doen wij onder andere door een gunstige WTF verdeling, voldoende professionaliserings- en doorgroeimogelijkheden voor



collega's, een goede werksfeer, aandacht en ruimte voor teambuildingsactiviteiten waarin plezier, inhoudelijke verdieping en verbinding belangrijke uitgangspunten zijn. Persoonsvorming zal binnen Onderwijsgroep GAVE centraler aan de orde worden gesteld. Belangrijke vragen en dilemma's worden besproken met de kinderen. Dat zullen we doen door de volgende drie onderwerpen aan de orde te stellen:

- 1) Kwalificatie = Kennis, vaardigheden en attitudes
- 2) Socialisatie = Tradities, manieren van leven, culturele, politieke en religieuze tradities
- 3) Subjectificatie = autonomie, onafhankelijkheid, verantwoordelijkheid (vrijheid)

Ons onderwijs gaat niet meer alleen om kwalificatie, maar ook om socialisatie en subjectificatie. Dit doen we door terug te gaan naar de bedoeling, door dromen te realiseren. Daardoor ontstaat er aandacht voor de 'hele' persoon en ontstaat er een zoektocht naar de vraag 'wie ben ik'.

De verwachting is dat het leerlingaantal op de scholen stabiel zal blijven. De focus van de scholen ligt nu en voor de komende jaren bij de onderdelen: zicht op ontwikkeling, didactisch handelen en kwaliteitszorg.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Gezien de wijziging van onze organisatiestructuur, zijn veel van onze collega's zich, naast hun reguliere bijscholing, gaan scholen in de gekozen werkwijze van een Teamgerichte Arbeids Organisatie (TAO).

Uitkeringen na ontslag

In de verslagperiode hebben wij geen uitkeringen gedaan na ontslag.

In ons meerjarige bestuursformatieplan plannen wij op grond van de ons op dit moment ter beschikking staande informatie onze personeelsbezetting. Hieruit blijkt dat er de Eerstkomende jaren er geen sprake zal zijn van inkrimping van het personeelsbestand waarbij van gedwongen ontslag sprake zal zijn.

Strategisch personeelsbeleid

In 2022 hebben wij het besluit genomen om onze organisatiestructuur te wijzigen van lijn-stafmodel naar een Teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO). Om dat we het belangrijk vinden dat elk kind gezien wordt en het zich kan ontwikkelen binnen de talenten die het van God gekregen heeft, is het nodig dat de leerkracht zijn focus volledig op de kinderen en het onderwijs kan hebben en zo min mogelijk op andere zaken.

Door intensief als leerkrachten te gaan samenwerken en om de leerlingen heen te gaan staan geloven wij dat we daar meer handen en voeten aan kunnen geven. Hierbij krijgen de leerkrachten ruime bevoegdheden omdat wij de leraar als professional zien.



Zo'n grote wijziging geeft ook spanning. Als we vele jaren op een vertrouwde wijze zaken hebben georganiseerd en het gaat nu anders dan betekent dat cursussen volgen naast de vele werkzaamheden die er moeten worden gedaan en allerlei overleggen in teams in de nieuwe structuur. Heel menselijk want de meeste mensen houden niet van veranderingen. De schoolleiders zorgen ervoor dat er in deze implementatieperiode collega's het mee kunnen blijven maken. Wij zijn ervan overtuigd dat leraren veel meer eigenaarschap krijgen en meer regie hebben op hun werkzaamheden.

Op drie van de vier scholen is TAO ondertussen ingevoerd en wordt er voor de tweede jaar op rij een training gevolgd voor de procesbegeleiders. We merken dat leerkrachten langzamerhand steeds meer gewend raken aan deze nieuwe manier van werken. Op verschillende scholen zijn na jaar 1 verschillende wijzigingen ingevoerd waardoor deze manier van werken beter passend is bij de school. Zo wordt er bij basisschool TOV even gezamenlijk gestart en gaan daarna de onderwijsteams uit elkaar en is er besloten bij De Bron om de groepen in de onderwijsteams te wijzigen waardoor er makkelijker samengewerkt kan worden.

Een verandering in organisatiestructuur kost tijd, we nemen hier ook de tijd voor. Er is aandacht voor de vragen die er spelen en er is ruimte om TAO in te voeren wat past bij de school en binnen de kaders van TAO.

Wij zijn ervan overtuigd dat leraren veel meer eigenaarschap krijgen en meer regie hebben op hun werkzaamheden. Dat op termijn als de implementatie is uitgevoerd en we er dagelijks meewerken dat de arbeidsvreugde hoger zal zijn en het gevoel van werkdruk lager.

Jaarlijks heeft de directeur van de school teamfunctioneringsgesprekken met het onderwijsteam. Deze gesprekken richten zich op de school- en teamdoelen en de realisering ervan, het lerend vermogen van het team, de samenwerking, professionalisering/scholing en het werkplezier binnen het onderwijsteam en het functioneren van de procesbegeleider.

Doel: bewustwording (waar staan wij als team) en groei (welke stappen gaan wij zetten)

Wanneer: een keer per jaar in de maanden januari tot en met mei

Het teamfunctioneringsgesprek wordt geleid door het OT. Het OT maakt zelf aantekeningen bij het gesprek. De uitkomsten van dit gesprek is geen verrassing omdat tijdens de OT-vergaderingen er ook geëvalueerd wordt. Twee weken na het gesprek wordt het verslag met doelstellingen gestuurd naar de directeur. Dit verslag wordt toegevoegd in het dossier van de werknemer.

Jaarlijks heeft de directeur van de school individuele FIT-gesprekken met collega's die geen lid zijn van een onderwijsteam en richt zich op het functioneren, de inzetbaarheid en Talent & Toekomst. Een goed gesprek is oefenen in feedback geven en ontvangen, en geeft ruimte en vrijheid aan beide zijden om met respect eerlijk te kunnen zijn. Een



goed gesprek werkt toenadering en begrip uit om samen te werken aan meer ruimte voor welbevinden.

Het individuele FITT-gesprek vindt eens per schooljaar plaats en wordt geleid door de schoolleider. De medewerker maakt aantekeningen bij het gesprek. Twee weken na het gesprek wordt het verslag met doelstellingen gestuurd naar de directeur. Dit verslag wordt toegevoegd in het dossier van de werknemer.

Om de werkdruk in sommige situaties beheersbaar te houden schakelen we vakleerkrachten in voor gym. Ook maken wij gebruik van externe aanbieders voor gymlessen.

Banenafpraak

Wij hebben afgelopen jaar geen werknemers in dienst gehad of aangenomen in het kader van de doelgroep banenafpraak. Wij hebben binnen de mogelijkheden die er zijn vanuit de banenafspraken beoordeeld of hierbij gebruik gemaakt kan worden om onze vacatures te vervullen. Gezien de kwalificaties die nodig zijn om werkzaam te zijn binnen het po onderwijs hebben wij deze niet kunnen aannemen. Ook niet rekening houdende met een eventueel scholingstraject.

2.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

Wij hebben geen eigen gebouwen in ons bezit. Eventuele nieuwbouw of vervangende bouw is geregeld met de Gemeente Veenendaal in het Integraal Huisvesting Plan. (IHP). Wij merken dat de financiering van nieuwbouw als vervanging van bestaande gebouwen om financiële reden lastig is. In het IHP is de afspraak dat bij nieuwbouw er sprake zal zijn van een Integraal Kind Centrum (IKC) en waar de financiële middelen dit toelaten een zoveel als mogelijke circulaire bouw. Daarnaast is thuis nabij onderwijs een belangrijk uitgangspunt. In de wijk Veenendaal Oost is een groot spanningsveld tussen de beschikbare m² voor onderwijs en de groei van de wijk. Dit heeft resulteert in een meerjarig overleg tussen gemeente en betrokken schoolbesturen. Recent heeft de gemeenteraad een besluit genomen om dit op te lossen. Het aangenomen raadsbesluit had niet onze voorkeur. In onze optiek was er een betere optie in het belang van de kinderen echter financiële en omgevingsfactoren waren doorslaggevend.

Wel is door dit gemeenteraadsbeleid de intentie uitgesproken om de nieuwbouw van onze locatie Fuikenweide naar voren te halen. Staat nu gepland voor 2026. Ook is er uitgesproken dat het niet gewenst is dat een school op meer dan twee locaties gehuisvest mag worden. Mocht hiervan afgeweken moeten worden dan zal de Gemeenteraad hier een besluit overnemen.

In 2023 zijn de gesprekken over de school in Veenendaal-Oost met de gemeente Veenendaal en de andere scholen in dit gebouw verdergegaan. Er is bekeken of de



huidige vierkante meters efficiënter ingezet kunnen gaan worden. Het is de verwachting dat in de zomer van 2025 er aanpassingen aan het gebouw gedaan worden zodat er voor basisschool De Bron ongeveer 2 lokalen meer beschikbaar komen.

In de oktober van 2024 is de verwachting dat het nieuwe IKC Franse gat opgeleverd zal worden en dan kan de Patrimoniumschool hierin zijn intrek nemen. Hierdoor zal er sprake zijn van één locatie in plaats van de huidige twee locaties.

Het huidige IHP loopt af in 2024.

Met betrekking tot ontwikkelingen op het gebied van ICT, hebben wij het besluit genomen dat wij voor al onze scholen zoveel als mogelijk voor één aanbieder kiezen. In de herfstvakantie is de laatste school gemigreerd naar Cloudwise en zijn alle scholen overgegaan naar Cloudwise.

Ook hebben we afgesproken dat wij voor de aanschaf van device zoveel als mogelijk gebruik zullen maken van de centrale aanbesteding/inkoop via ons lidmaatschap van Kennisnet/SIVON. Ook hebben wij het besluit genomen om aan te haken bij het initiatief van Kennisnet/SIVON om van leverancier van internetaansluiting te wijzigen opdat wij gebruik kunnen maken van de extra beveiligen door gebruik te gaan maken van 'Veilig Internet' van SIVON. In 2024 worden 4 scholen opgeleverd voor veilig internet en zal de eerste aanbesteding voor laptops vanuit SIVON opgestart zijn.

Ook 2-factor authenticatie is dit jaar op onze systemen en platformen ingevoerd. Daarnaast zijn alle back-up faciliteiten doorgelicht om ondanks de opslag in de Cloud te zorgen dat er een recente back-up beschikbaar is om de continuïteit van de bedrijfsprocessen te waarborgen.

Toekomstige ontwikkelingen

Mede in het kader van het IHP, thuisnabij onderwijs en IKC-vorming is het de vraag of bij nieuwbouw van een IKC de huidige vestigingsplaats van de scholen gehandhaafd blijft. Vanuit thuisnabij onderwijs is het de verwachting dat de vestigingsplaats van de scholen die daarvoor in aanmerking komen wel in de buurt van de huidige locaties zal plaatsvinden.

In de loop van 2024 zullen de voorbereidende gesprekken starten voor de vernieuwing van het huidige IHP.

Doelstelling: De Patrimoniumschool, Basisschool TOV en de Rehobothschool ontwikkelen zich in deze schoolplanperiode tot een integraal kind centrum (IKC).		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
De Patrimoniumschool betreft samen met basisschool JUUL en kinderopvangorganisatie LUNA een nieuw gebouw. Samen met de betrokken partijen wordt er gewerkt aan een IKC-beleid.		



Bij basisschool TOV en de Rehobothschool zit een kinderopvangorganisatie. Hier is nog geen IKC-beleid voor ontwikkeld. De komende jaren wordt dit verder ontwikkeld.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen is een belangrijk onderdeel van ons beleid en dat past ook goed vanuit onze identiteit en rentmeesterschap.

Een voorbeeld hiervan is de nieuwbouw van IKC Franse gat. Samen met de gemeente en CPOV en Kinderopvang Luna hadden wij prachtige uitgangspunten geformuleerd m.b.t. duurzaamheid en circulariteit. Door de beperkte financiële middelen die beschikbaar zijn, kan er maar beperkt invulling worden gegeven aan de gezamenlijk omschreven ambities. Het gebouw wordt bijna energie neutraal opgeleverd.

Ook onze plannen met betrekking tot de vergroening van de schoolpleinen daar lopen tegen financiële barrières aan. Het inschakelen van een externe deskundige op gebied van beschikbare subsidies heeft op Basisschool TOV nog tot onvoldoende resultaat geleid. De verwachting is dat in 2024 er stappen gezet worden om tot vergroening te komen.

Ook de beoogde investering in zonnepanelen op de Rehobothschool geeft een terugverdien capaciteit waarbij wij ons moeten bezinnen of dit een verantwoorde investering is. De netbeheerder heeft aangegeven dat er niet terug geleverd kan worden gezien de capaciteit van het netwerk in deze wijk. Wij bezinnen ons nog over deze investering.

Afvalstromen worden op de scholen gescheiden.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Wij hechten aan kwalitatief goed onderwijs. De schoolleiding, de leraren en ondersteunend personeel "maken" de kwaliteit van een school, maar daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (doelmatigheid). Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving. We zijn een gezonde en solide stichting, en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen.

Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over meerjarenbeleid en bespreken we ons financieel beleid hoogfrequent met onze extern financieel adviseur, het toezichthoudend bestuur, de GMR en de accountant. Het meerjarenbeleid schetst onze financiële uitgangssituatie, onze beleidskaders, onze reserves, ons bestedingspatroon

en geeft informatie over onze vorm(en) van rapporteren volgens de cyclus van planning en control.



Het leerlingaantal is stabiel en de verwachtingen zijn ook dat deze stabiel blijven. De afgelopen jaren heeft er een fusie plaatsgevonden tussen 2 scholen en heeft de Rehobothschool een eigen Brinnummer. Wij hebben 4 scholen met 4 Brinnummers.

Onze doelstelling is om op basis van de financiële kengetallen minimaal het vereiste te scoren, maar het streven is om een beperkte buffer te houden zonder dat daarbij de kwaliteit van het onderwijs in het gedrang komt. De stichting werkt met een beleidsrijke begroting. De liquiditeit bedraagt minimaal 2%, de solvabiliteit bedraagt minimaal 50%, de rentabiliteit ligt tussen -2% en + 1 en het weerstandsvermogen ligt tussen de 8% en 10%.

Doelstelling: in 2023 heeft de Rehobothschool zijn eigen Brinnummer.		
Gehaald	In ontwikkeling	Niet behaald
Per 1 augustus 2023 heeft de minister het brinnummer 32BR goedgekeurd.		

Opstellen meerjarenbegroting

Samen met onze externe adviseurs en de directeurs van de scholen stellen wij jaarlijks een meerjarig begroting op. 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 onzekerheid op verschillende fronten.

Sector breed is sprake van een tekort op de materiële bekostiging. Wij kijken kritisch naar materiële investeringen en investeren alleen als het nodig is. Het investeren in schoolmeubilair stellen wij indien mogelijk uit, ook al is de afschrijvingsperiode verstreken. Wel dient de kwaliteit ondanks het eventueel afgeschreven zijn, op orde te zijn. In de schoolplan periode ligt onze focus op het optimaliseren van onze ICT-structuur en een beperkte vervanging van materiële zaken.

Investeringsbeleid

In de begrotingsperiode 2023-2027 hebben wij onze voorgenomen investeringen beschreven. Deze begroting is goedgekeurd door het bestuur en ook de GMR heeft een positief advies gegeven. Voor 2023 zal er flink geïnvesteerd worden in het nieuwe IKC van de Patrimoniumschool.

Treasury

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

Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden wordt door het bestuur gelet op de credit rating van de betreffende bank, conform de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' en met het oog op het zoveel als mogelijk waarborgen van een goed beheer van deze tegoeden. Om dit te waarborgen is door het bestuur een treasurystatuut opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd inzake de wijze waarop wordt omgegaan met de regeling.

Daarnaast is in dit statuut opgenomen wie welke verantwoordelijkheden op dit terrein heeft. Op hoofdlijnen staat in het treasurystatuut beschreven dat het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten met betrekking tot de publieke middelen zeer behoudend is. De hoofdsom dient ten alle tijden gegarandeerd te zijn.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Schoolscan, inventarisatie en doelen.

De scholen hebben extra gelden vanuit de overheid ontvangen om de opgelopen achterstanden in te lopen. Om inzichtelijk te maken waar de hiaten zitten en om te kijken hoe de gelden op een goede manier ingezet kunnen worden heeft iedere school in 2021 een scan gemaakt van de opbrengsten van het afgelopen jaar. Dit zijn harde cijfers, een getal. Van belang is het om deze cijfers te duiden en vooral te kijken naar de kinderen. Wat is hun behoefte, hoe is de thuissituatie en wat heeft het kind nodig. Er is gebruik (ZIEN en CITO) gemaakt van de trendanalyse per groep en de niet methodetoetsen per groep. Daarbij is de vergelijking gemaakt met de midden toetsen van vorig jaar en de midden toetsen van dit jaar. Wat zijn de effecten hiervan op schoolniveau, groepsniveau en leerling niveau? Daarbij heeft deze scan ons geholpen. Naast harde data wordt er input gevraagd van de collega's over wat ze gezien, gehoord en ervaren hebben in de klas en bij de kinderen individueel. Deze gegevens hebben wij meegenomen in de schoolscan. Na deze scan hebben wij interventies ingezet die evidence based zijn en deze zijn geëvalueerd.

Voordat de plannen zijn besproken met de medezeggenschapsraden (MR) van de scholen, is er intensief overleg geweest tussen schoolleider, intern begeleider en leerkrachten van de betreffende school om te komen tot een optimale wijze van werken op de achterstanden zo snel mogelijk in te lopen. Alle plannen zijn besproken met de MR van de betreffende scholen. Alle medezeggenschapsraden van de scholen hebben ingestemd met de voorgestelde plannen.

Wij hebben bij de inzet van deze middelen geen gebruik gemaakt van de inzet van inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL).

Voorzichtig kunnen we concluderen dat de aanpak werkt. Frequent vinden er evaluaties plaats en indien nodig aanpassingen in overleg met alle betrokkenen. Wij hebben geconcludeerd, na de diverse evaluaties, dat de impact op de leerlingen van dien aard

is geweest dat wij extra reguliere middelen moeten vrijmaken om voor een verdere ondersteuning te zorgen opdat de leerlingen die dat nodig hebben weer op het gewenste niveau komen. Gezien de forse financiële aderlating door de onderbekostiging in de periode augustus-december 2022 is het lastig om keuzes te maken met betrekking tot investeringen in het verdere terugdringen van de onderwijsachterstand en het blijven voldoen aan de minimale criteria van zoals aangegeven door het Ministerie van Onderwijs.

Onderstaande tabel toont het saldo 2022 vermeerderd met de inkomsten en verminderd met de uitgaven van 2023. Vrijwel de gehele uitgaven zijn toe te rekenen aan de inzet van personeel, met name gericht op remedial teaching en extra handen in de klas.

School	Saldo 2022	Inkomsten 2023	Uitgaven 2023	Saldo 31-12-2023
De Bron	44.918	122.436	167.354	0
Rehobothschool	204.106	131.897	336.003	0
Basisschool Tov	1.265	20.416	21.681	0
Patrimoniumschool	-46.210	74.598	28.388	0
Totaal	204.079	349.347	533.426	0

Aanpak werkdruk

Basisschool tov

De school heeft een plan gemaakt voor de inzet van deze gelden. Dit plan is besproken met de MR. Zowel het team als de P-MR hebben akkoord gegeven op het plan. De werkdrukmiddelen zijn ingezet door de inzet van een leerkrachtondersteuner en extra inzet van een gymdocent. Er zijn ook niet financiële maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen. Zo heeft het team een training gehad over vitaliteit en/of omgaan met werkdruk voor medewerkers. De ontvangen middelen van € 19.119,- zijn volledig ingezet.

De Bron.

De school heeft een plan gemaakt voor de inzet van deze gelden. Dit plan is besproken met de MR. Zowel het team als de P-MR hebben akkoord gegeven op het plan. De werkdrukmiddelen zijn ingezet door de inzet van een leerkrachtondersteuner en extra inzet van een gymdocent. De ontvangen middelen van € 114.978, -- zijn volledig ingezet.

Patrimoniumschool.

De school heeft een plan gemaakt voor de inzet van deze gelden. Dit plan is besproken met de MR. Zowel het team als de P-MR hebben akkoord gegeven op het plan. De werkdrukmiddelen zijn ingezet door de inzet van een onderwijsassistent en extra inzet van een gymdocent. Er zijn ook niet financiële maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen. Zo heeft het team een training gehad over vitaliteit en/of omgaan met werkdruk voor medewerkers.

De ontvangen middelen van € 70.454,- zijn volledig ingezet.



Rehobothschool.

De school heeft een plan gemaakt voor de inzet van deze gelden. Dit plan is besproken met de MR. Zowel het team als de P-MR hebben akkoord gegeven op het plan. De werkdrummiddelen zijn ingezet door de inzet van onderwijsondersteunend personeel en extra inzet van een gymdocent. De ontvangen middelen van € 133.172, -- zijn volledig ingezet.

Strategisch personeelsbeleid

In 2022 hebben wij het besluit genomen om onze organisatiestructuur te wijzigen van lijn-stafmodel naar een Teamgerichte arbeidsorganisatie (TAO). In deze keuze hebben wij ons laten leiden door het gedachte goed van Ben van der Hilst. Veel van zijn opvattingen zijn terug te vinden in onze nieuwe organisatiestructuur.

Vragen die daarbij aan de orde kwamen zijn:

Vinden we de leerkracht een professional of een 'cao-medewerker'?

Vinden we leraarschap collectief of individueel?

Is er verticale of horizontale sturing?

Staat de leerling of het systeem centraal?

Allocatie middelen.

De toedeling van het Rijk vindt plaats aan het bestuur. Het verdelen van de middelen onder de ressorterende scholen gaat als volgt: voor iedere zelfstandige BRIN wordt de verdeling aangehouden conform de beschikkingen van DUO. Indien er bekostiging op bestuursniveau wordt ontvangen dan wordt bekeken door welke entiteit dit recht is ontstaan. Als dit niet is vast te stellen dan vindt verdeling plaats naar rato van de leerlingaantallen/ bekostiging. Dit is een bewuste keuze en doet op dit moment het meest recht aan de geldende situatie. Uiteraard kunnen er redenen zijn die een andere verdeling rechtvaardigen. Hierover worden bij de begroting afspraken gemaakt. Ten tijde van het opstellen van deze begroting, maar ook ten tijde van het opstellen van het bestuursformatieplan wordt dus nagegaan of de huidige verdeling nog steeds recht doet aan de uitgangspunten en de doelstellingen van de organisatie.

Door deze manier van alloceren wordt de bovenschoolse kostenplaats financieel gevoed vanuit de scholen (al is dit formeel een onjuiste redenering). De scholen dragen bij naar rato van bekostiging. Dat wil dus zeggen dat een grotere school nominaal meer bijdraagt, maar de relatieve laste even zwaar zijn. Doordat de afdrachten van de scholen gelijk zijn aan de bovenschoolse lasten, is het resultaat van de bovenschoolse kostenplaats in de begroting (vrijwel) nihil. De lasten die bovenschools worden verantwoord bestaan uit personeelslasten (directeur-bestuurder) en poolleerkrachten) overige personele lasten (alleen die betrekking hebben op genoemde personeelsleden) en overige instellingslasten.



Onderwijsachterstandenmiddelen

Basisschool TOV en de Patrimoniumschool ontvangen extra gelden voor onderwijsachterstanden, bij deze gelden wordt er een verdeling toegepast conform de schoolscores van het CBS. Er vindt geen herverdeling over andere scholen plaats. Hieromtrent heeft geen afzonderlijk besluit van het bestuur plaatsgevonden. Door de Basisschool TOV en de Patrimoniumschool worden bijdragen voor onderwijsachterstandenbeleid ontvangen. Met deze extra middelen wordt de huidige formatie in stand gehouden

Bijz. bekostiging prof. en begeleiding starters / schooll.

Hoe zijn de middelen van de bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding van startende leerkrachten en schoolleiders ingezet? Op welke wijze is hier door de (personeelsgeleding van de) MR een besluit over genomen?

Als Onderwijsgroep Gave hebben wij beleidsdocumenten opgesteld met betrekking tot de begeleiding van starters gedurende een periode van drie jaar. De ontvangen bekostiging wordt ingezet voor begeleiding en coaching van deze starters. In het werkdocument startende leerkrachten zijn de wederzijdse afspraken vastgelegd. De ontvangen bekostiging is volledig ingezet. Drie schoolleiders hebben in 2023 de opleiding: 'zicht op ontwikkeling' gevolgd en 1 schoolleider een bestuurlijke opleiding van Verus.

Verantwoording subsidie zij-instroom.

In 2023 hebben wij geen gelden ontvangen voor zij-instromers.

Wijziging bekostigingssystematiek.

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/23. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op € 321.000, -- dat wij per ultimo 2022 daadwerkelijk te weinig hebt ontvangen als OCW daadwerkelijk 41,67% van de bekostiging had overgemaakt i.p.v. de toegekende 34,55%.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts "een boekhoud-technische correctie is aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging". De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen

in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. Voor ons betekent dit dat wij investeringen in ondersteunend personeel hebben laten vervallen evenals de investering in verduurzaming bij twee van onze schoollocaties. Vandaar dat ons schoolbestuur samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.

2.5 Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.2
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2
- De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht

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

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is een Service Level Agreement van toepassing. Door de organisatie worden de risico's periodiek geanalyseerd en is erop gericht om te bepalen welke reserves de organisatie moet hanteren, om financiële continuïteit van de organisatie te garanderen en aan haar doelstellingen te kunnen blijven voldoen.



Belangrijkste risico's en onzekerheden

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

Lerarentekort

Het lerarentekort is een belangrijk risico. Onze scholen krijgen tot nu toe de formatie grotendeels rond. In het komende jaar krijgen we vermoedelijk te maken met een kleinere formatie. De realiteit is echter dat het werven en selecteren van nieuw personeel steeds meer (moeite) kost.

Maatregelen:

De scholen kennen een relatief laag verloop van personeel. Door deze beperkte omvang kan vertrek meestal worden opgevangen. Er wordt gestreefd naar een prettig en professioneel werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan. Verder zijn er overeenkomsten met de Driestar en de CHE voor opleiden in de school.

Vervanging

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

Maatregelen: er wordt gestreefd naar een overbezetting, welke bovenschols als poolinzet worden gebruikt. Daarnaast wordt ambulante personeel bij noodzaak in de groepen ingezet. Aan het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken. Er wordt vooralsnog niet gewerkt met extern personeel voor de groepen. Soms worden er echter groepen naar huis gestuurd.

Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

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

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed de ziektekosten van de afwezige vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een



identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies en/of begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld komt sporadisch voor. Hiervoor is aangesloten bij het PF (participatiefonds). Het PF vergoedt minimaal 50% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

Overdraagbaarheid van taken

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

Maatregelen: de overdraagbaarheid van taken is goed. Hiervoor zijn er geen werkbeschrijvingen opgesteld. Daarnaast wordt zoveel als mogelijk gewerkt met 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd.

Onderwijskwaliteit

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

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

Leerlingaantal

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

Maatregelen: voor de scholen is de komende jaren rekening gehouden met een stabilisatie van het leerlingaantal. Daarom wordt er gestreefd naar een stabiele formatie. Het zicht op het toekomstige leerlingenaantal is lastig. De prognoses van de gemeente wijken vaak af van de daadwerkelijke situatie. In de prognose is daarom gebruik gemaakt van de eigen inschatting van de aantallen.

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



Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Aandachtspunt hierbinnen is dat naar verwachting per 1-1-2024 de gewijzigde systematiek voor de voorziening groot onderhoud dient te worden toegepast (reeds gedaan). Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. Ook de eigen bijdragen die vanuit de school worden verwacht zijn hierin belangrijk om rekening mee te houden. Als laatste is leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen.

Maatregelen: met behulp van het vernieuwde MJOP is de onderhoudsplanning in kaart gebracht. In 2023 is in kaart gebracht worden op welke wijze de voorziening groot onderhoud gewijzigd moest worden ingevolge de nieuwe systematiek. Het effect hiervan was substantieel wat verwerkt is in het eigen vermogen.

Op basis van de geldende normen en het integraal huisvestingsplan van de gemeente wordt gemonitord op welke termijn er renovatie of (ver)nieuwbouw plaats zal mogen vinden.

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

Beheersing van de risico's

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Er is een risicobuffer van 7% vastgesteld.

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

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

3. Verantwoording financiën



3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2022 x € 1.000	Realisatie 2023 x € 1.000	Begroting 2023 x € 1.000	≠
Baten				
Rijksbijdragen	8.504	8.999	8.645	354
Overige overheidsbijdragen	-4	-	-	-
Overige baten	231	157	78	80
Totaal baten	8.730	9.157	8.723	434
Lasten				
Personele lasten	6.882	7.254	7.033	220
Afschrijvingen	218	212	220	-8
Huisvestingslasten	656	595	621	-27
Leermiddelen	431	483	385	98
Overige instellingslasten	375	333	379	-46
Totaal lasten	8.561	8.876	8.638	238
Saldo baten en lasten	169	281	85	196
Saldo fin. baten en lasten	-4	5	-	5
Resultaat deelnemingen	-2	2	-	-
Nettoresultaat	163	288	85	202

Bovenstaande tabel geeft een weergave van de staat van baten en lasten van de gehele organisatie.

Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2023	≠
De Bron	44.599	-25.008	-104.163	79.155
TOV	105.224	74.181	17.408	56.773
Patrimoniumschool	55.691	146.365	80.814	65.551
Rehobothschool	4.495	99.547	91.255	8.292
Bovenschools	0	0	1	-1
Bijdrage Steunstichting	78.000	-	-	-
Schoolfondsen	-5.448	-7.285	-	-7.285
Totaal	282.560	287.799	85.315	202.484

Samenvatting verschillen

Het verschil in *realisatie 2023 ten opzichte van 2022* kent verschillende oorzaken. De baten laten een afwijking zien vanwege indexaties. In 2023 zijn er vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd. De huisvestingslasten laten een afwijking vanwege een andere dotatie zien. Daarnaast is er vanaf 2023 sprake van rentebaten in plaats van kosten.

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2023*, ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. In de begroting wordt er van uitgegaan dat gestegen loonkosten en gestegen pensioenpremies worden gecompenseerd in de indexatie van de bekostiging. Deze compensatie is ook ontvangen. De kosten voor leermiddelen vallen hoger uit.

Nadere toelichting verschillen

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 354.000 euro. Deze afwijking kent de volgende verklaringen:

- (+ € 233.000): extra indexaties mede in verband met de gestegen loonkosten. Hieronder zijn ook de baten vanwege de nieuwe Brin opgenomen (grotendeels begroot);
- (+ € 47.000): met name vanwege ontvangen zorgarrangementen;
- (+ € 65.000): gedeeltelijke besteding van de subsidie basisvaardigheden. Het restant van deze subsidie schuift door naar 2024;
- (+ € 9.000): overige verschillen zoals een hogere arbeidsmarkttoelage en een hogere samenvoegingsbekostiging.

De *overige baten* komen 80.000 euro hoger uit dan begroot. Dit kent de volgende verklaringen:

- (+ € 45.000) hogere huurbaten: de doorstorting hiervan is ook hoger zoals zichtbaar wordt onder de huisvestingslasten;
- (+ € 23.000) overige baten personeel: bijdragen CHE en Centrum J&G;
- Het restant verschil bestaat uit hogere ouderbijdragen en overige baten zoals van de MBO raad.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 220.000 euro hoger uit dan begroot. Voor 46.000 euro heeft dit betrekking op loonkosten en voor 174.000 euro op overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

Loonkosten:

- (nadeel € 166.000): dit betreft de CAO wijziging. Deze is in september vastgesteld en met terugwerkende kracht is er een verhoging van het salaris uitbetaald;
- (nadeel: € 220.000): er is een hogere inzet dan begroot gerealiseerd;
- (voordeel: € 340.000): ter demping van de hogere kosten vanwege extra inzet is zichtbaar dat er een voordeel op de vervangingslasten is ontstaan;

- o De overschrijding van 174.000 euro op de overige personele lasten wordt onder andere veroorzaakt door hogere kosten voor scholing/schoolontwikkeling en een dotatie voor de voorzieningen jubilea en duurzame inzetbaarheid. Het grootste verschil is zichtbaar onder 'overige'. Dit betreft feitelijk een verschuiving, aangezien hier kosten vanwege eigenrisicodragerschap zijn verwerkt. Deze waren in 2023 nog onder de loonkosten begroot. Dit betreft ruim 85.000 euro aan kosten.

De *afschrijvingen* zijn 8.000 euro lager dan begroot. Binnen de *huisvestingslasten* is een lagere last zichtbaar van 27.000 euro, ondanks de hogere huurbaten (doorstorting zoals benoemd bij de overige baten), en de hogere kosten voor onderhoud. Door de nieuwe berekening van de voorziening groot onderhoud is de dotatie lager. Onder 'overige' was daarnaast een reserveringsbedrag opgenomen, dit waren dus geen daadwerkelijk verwachte kosten.

Bij de *leermiddelen* is een nadelig resultaat zichtbaar van 98.000 euro. Dit is grotendeels toe te schrijven aan de kosten voor het onderwijsleerpakket.

De *overige instellingslasten* laten een besparing zien van 46.000 euro. Overschrijdingen zijn zichtbaar onder de kosten voor bestuursondersteuning en abonnementen (oa. AVG en POraad beiden wel begroot maar onder 'overige'). Daarnaast was er onder 'overige' en reservering van 50.000 euro opgenomen. Dit waren geen daadwerkelijk verwachte kosten, maar was bedoeld voor het opbouwen van het buffervermogen.

De ontvangen rente bedraagt 5.000 euro. Als gevolg van de snel stegen rente vanaf begin 2023, was er eind 2022 voor 2023 nog geen rente begroot.

Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000
Immateriële vaste activa	-	-	-
Materiële vaste activa	1.266	1.173	1.123
Financiële vaste activa	50	48	49
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>1.316</i>	<i>1.220</i>	<i>1.172</i>
Vorraden	-	-	-
Vorderingen	314	166	469
Liquide middelen	2.303	1.782	1.290
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>2.618</i>	<i>1.948</i>	<i>1.760</i>
Totaal activa	3.933	3.169	2.931



PASSIVA	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000
Algemene reserve	1.784	1.426	1.381
Bestemmingsreserves publiek	-15	-8	-49
Bestemmingsreserves privaat	650	650	572
Bestemmingsfonds publiek	-	-	-
Bestemmingsfonds privaat	-	-	-
<i>Eigen vermogen</i>	<i>2.419</i>	<i>2.068</i>	<i>1.905</i>
Voorzieningen	393	407	319
Langlopende schulden	-	-	-
Kortlopende schulden	1.121	694	708
Totaal passiva	3.933	3.169	2.931

In 2023 is er voor ruim 305.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 344.000 euro. De afschrijvingen in 2023 bedroegen circa 212.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is toegenomen. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

ICT	69.263 euro	<i>o.a. laptops, chromebooks en migratie</i>
Inventaris en apparatuur	195.999 euro	<i>o.a. ll.sets, touchscreens, treinbanken, bureaustoelen</i>
Leermiddelen	40.500 euro	<i>o.a. Methode Staal, Pluspunt en techniek</i>
Totaal	305.762 euro	

De *reserves* zijn met 351.000 euro gestegen. Naast de boeking van het resultaat is de voorziening groot onderhoud opnieuw berekend. Door middel van een stelselwijziging is een vermogensmutatie van 63.000 euro geboekt. Daardoor is de beginstand van de *voorziening groot onderhoud* met dit bedrag gedaald. Aan de voorziening groot onderhoud is gedurende het jaar ruim 44.000 euro gedoteerd en 45.000 euro onttrokken (zonwering, plafondplaten en schilderwerkzaamheden). Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een dotatie van de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden en is er een voorziening vanwege duurzame inzetbaarheid gevormd.

3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

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

Teldatum per 1 februari	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Totaal	1235	1265	1286	1290	1300	1288

Het leerlingaantal is afgelopen jaren gestegen. De komende jaren is rekening gehouden met een stijging welke gebaseerd is op een inschatting en waarbij rekening is gehouden

met de gemeentelijke prognose. Het schoolbestuur anticipeert hier reeds op door ook alvast de personeelsaanstellingen langjarig hierop aan te passen. Van jaar tot jaar wordt het beeld gemonitord en zo nodig bijgesteld.



FTE

Funcatiecategorie	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Directie	6,16	5,54	5,33	4,93	4,93	4,93
Leerkracht	67,55	66,01	65,33	63,25	61,82	62,07
Onderwijsondersteunend personeel	9,84	9,72	11,80	10,29	10,48	11,06
Vervanging eigen rekening	0,00	0,00	-0,25	0,53	0,53	0,53
Totaal	83,55	81,28	82,21	79,00	77,75	78,59

Voorgaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Er is rekening gehouden met een krimp van de formatie. Met name vanwege de afloop van de NPO gelden in 2023.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2023 x € 1.000	Begroting 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	8.999	9.235	9.215	9.233
Overige overheidsbijdragen	-	-	140	-
Overige baten	157	211	114	115
Totaal baten	9.157	9.446	9.469	9.347
Lasten				
Personele lasten	7.254	7.770	7.591	7.451
Afschrijvingen	212	235	286	294
Huisvestingslasten	595	642	667	666
Leermiddelen	483	474	478	478
Overige instellingslasten	333	396	369	371
Totaal lasten	8.876	9.517	9.391	9.259
Saldo baten en lasten	281	-70	78	88
Saldo fin. baten en lasten	5	17	17	17
Nettoresultaat	286	-53	95	105

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren na een negatief resultaat, positieve resultaten zien. Tot en met juli 2023 zijn er gelden vanuit het Nationaal Programma Onderwijs ontvangen. Door de gestegen leerlingaantallen, de vorming van een zelfstandig Brin en de verwachte gelden vanuit de subsidie Basisvaardigheden worden er desondanks hogere baten verwacht.

Voor de hier niet zichtbare, maar wel begrote resultaten 2027 en 2028 is er per saldo een positief resultaat begroot. Wel 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 (met name het weerstandsvermogen). Op dit laatste wordt verderop in het verslag nog wat verder ingegaan.

De belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbegroting zijn de nieuwbouw van Patrimoniumschool en het mogelijk afvloeien van formatie en de inzet vanuit de subsidie basisvaardigheden.

Balans

ACTIVA	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000
Immateriële vaste activa	-	-	-	-
Materiële vaste activa	1.266	1.784	1.881	1.862
Financiële vaste activa	50	-	-	-
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>1.316</i>	<i>1.784</i>	<i>1.881</i>	<i>1.862</i>
Vorderingen	314	175	175	175
Liquide middelen	2.303	1.531	1.474	1.665
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>2.618</i>	<i>1.706</i>	<i>1.649</i>	<i>1.840</i>
Totaal activa	3.933	3.490	3.530	3.702
PASSIVA	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000
Algemene reserve	1.784	1.520	1.615	1.720
Best. reserve publiek	-15	-	-	-
Best. reserve privaat	650	650	650	650
<i>Eigen vermogen</i>	<i>2.419</i>	<i>2.170</i>	<i>2.265</i>	<i>2.370</i>
Voorzieningen	393	521	466	532
Langlopende schulden	-	-	-	-
Kortlopende schulden	1.121	800	800	800
Totaal passiva	3.933	3.490	3.530	3.702

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

Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden. Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren naar

verwachting substantieel toe zullen nemen. De belangrijkste investeringen voor de komende jaren zijn de reeds genoemde nieuwbouw van de Patriomoniumschool. De liquide middelen laten mede daardoor een daling zien. De investeringsplanning is voor de komende jaren concreet en realistisch.

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 verwachte onttrekkingen zijn de komende jaren relatief beperkt. Alleen in 2025 is de verwachte onttrekking hoger dan de begrote dotatie (hekwerk, plafond en verlichting). Door toepassing van de componentenmethode voor de voorziening groot onderhoud vanaf 2023, is de benodigde beginstand verlaagd. Deze verlaging is ten gunste van het eigen vermogen verwerkt waardoor deze een stijging van gelijke omvang laat zien.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

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

Kengetal	Norm	2022	2023	2024	2025	2026
Solvabiliteit	0,30	0,65	0,61	0,62	0,64	0,64
Weerstandsvermogen inspectie	5%	23,7%	26,4%	23,0%	23,9%	25,4%
Liquiditeit	1,00	2,81	2,33	2,13	2,06	2,30
Rentabiliteit	n.v.t.	1,89%	3,14%	-0,56%	1,00%	1,13%
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	0,80	0,93	0,63	0,64	0,68

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

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

Het *weerstandsvermogen* vanuit de inspectie heeft als doel om financieel zwakke scholen op de radar te krijgen, en daarom alleen voor dat doel geschikt. De inspectienorm bedraagt 5% en wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten. Hier wordt ruimschoots aan voldaan. Voor onze organisatie wordt een andere berekening van het weerstandsvermogen gehanteerd. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst

gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:



Kengetal	Norm	2022	2023	2024	2025	2026
Weerstandsvormogen (bestuursniveau)	7%	10,53%	12,81%	4,18%	4,16%	5,50%
Weerstandsvormogen (schoolniveau)	7%	2,88%	5,58%	-2,86%	-2,90%	-1,54%

De norm betreft een schoolspecifieke norm. Zichtbaar is dat de komende jaren een daling onder deze norm wordt verwacht. Dit wordt veroorzaakt door een combinatie van de begroting en een substantiële stijging van de materiële vaste activa. Om deze reden is er ook gestuurd op een per saldo langjarige positieve begroting.

De *liquiditeit* geeft de verhouding tussen de kortlopende vorderingen en liquide middelen en de kortlopende verplichtingen. Dit geeft aan of aan de verplichtingen op korte termijn voldaan kan worden. De gehanteerde norm bedraagt 1,0. Bij een waarde van 1,0 zijn de aanwezige kortlopende middelen net zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven.

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

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van teveel vermogen. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Hiervoor houden wij een gespecificeerde buffer aan, zoals aangegeven bij het weerstandsvormogen. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Binnen deze buffer was ook geld gereserveerd voor de omzetting van de voorziening groot onderhoud. In de begroting is zichtbaar dat er een afbouw wordt verwacht wat ook wordt beoogd.



Terugblik 2023

In het jaar 2023 zijn de laatste NPO-middelen ontvangen. Met dankbaarheid constateert het toezichthoudend bestuur dat deze extra middelen hebben bijgedragen aan het verkleinen van de leerachterstanden binnen onze scholen. Verkleinen wil nog niet zeggen opheffen. Ondanks de extra ontvangen middelen hebben wij moeten constateren, aan de hand van de opbrengsten, dat er nog zeker werk te doen is. Mede door de wijziging in het bekostigingssysteem in het PO hebben wij een aantal investeringen niet kunnen doen. Investerings die juist nodig waren om o.a. de leerachterstanden verder terug te dringen. Er is ook in dit verslagjaar veel aandacht besteed aan de voortgang van het onderwijsproces en de kwaliteit van het onderwijs, het welbevinden van collega's en leerlingen en de veiligheid op school. Dankbaar constateert het toezichthoudend bestuur dat de collega's op de scholen de relatie met de kinderen centraal zetten en dat er echt oog is voor het individuele kind. Dit mede vanuit onze identiteit en de afgesproken onderwerpen in het strategisch beleidsplan. Onderwijsgroep GAVE onderscheidt zich daarmee positief met een bijzondere aandacht voor de kinderen en het onderwijsleerproces. Vanuit het toezichthoudend bestuur is daarom hier een hartelijke dank op zijn plaats richting de collega's voor hun inzet en hun inbreng het afgelopen jaar.

In de verslagperiode heeft het toezichthoudend bestuur zich met namen toegelegd op:

- De opvolging van de huidige directeur-bestuurder die per 1 augustus 2024 met pensioen gaat. Wij zijn dankbaar dat wij vanuit onze eigen organisatie per 1 januari 2024 Bas van Ramshorst hebben kunnen benoemen als opvolger. Tot 1 augustus werken beide directeur-bestuurders samen zodat er een goede overdracht plaats zal vinden.
- Monitoring van de nieuw ingevoerde Teamgerichte Arbeidsorganisatie. Een wijziging in de organisatie als deze vraagt veel van onze collega's. Daarbij speelde op één school ook nog gelijktijdig een fusie van tweelocaties wat een extra complicerende factor is. Mede door de inzet van de collega's en de extern ingehuurd deskundigen hebben wij in deze verslagperiode goede stappen kunnen zetten om de beoogde doelen te halen.
- Personeelstekort in het onderwijs gaat ook onze stichting niet voorbij. Er bestaat een spanningsveld tussen in te zetten financiële middelen en krapte op de arbeidsmarkt. Ondanks de druk vanuit de stakeholders heeft de Onderwijsgroep GAVE er niet voor gekozen om te gaan werken met personeel niet in loondienst. (PNIL). Het ziekteverzuim is in de verslagperiode hoger dan gebruikelijk binnen de Onderwijsgroep GAVE. Dit maakt de uitdagingen om zo weinig mogelijk klassen naar huis te sturen nog groter. Wij zijn dankbaar dat onze collega's hun verantwoordelijkheden nemen en zich extra inzetten om de ontstane tekorten zoveel als mogelijk op te vangen. Mede hierdoor onderscheiden wij ons positief ten opzichte van onze collega besturen. Bij

krachte ontstaat er ook altijd druk op afgesproken benoemingsbeleid. Wij hechten sterk aan onze identiteit waar we voor staan. Toch is het goed om te kijken of het benoemingsbeleid nog in overeenstemming is met onze identiteit dit mede gezien de ontwikkelingen binnen kerkelijk Veenendaal. In 2024 hebben wij het voornemen om hier samen, onder leiding van een externe partij, hier aandacht aan te besteden.

- Onderwijshuisvesting is een onderwerp wat veel aan de orde is geweest in onze vergaderingen. Onder andere door de oplopende financiële tekorten bij de Gemeente komt een goede onderwijshuisvesting in het gedrang. Voor de Onderwijsgroep GAVE betekent dit ruimte tekorten op twee locaties en een nieuwbouw proces van een IKC waarbij er sterke concessies moesten worden gedaan op eerder afgesproken uitgangspunten. Het binnenklimaat op de meeste van onze locaties zou beter kunnen. Dit heeft mede te maken met wat oudere locaties en daarnaast de onvoldoende financiële middelen vanuit de overheid die hiervoor beschikbaar zijn.
- De voortgang van de het nieuwe schoolplan 2023-2027 en de daaropvolgende jaarplannen van de scholen.
- Het onderhouden van contacten met de achterban van de school, waaronder contacten met de Hervormde kerken in Veenendaal.
- Het strategische financieel beleid en de risicobeheersing op lange termijn (continuïteit).
- Onverlet een aantal bemerkingsen en adviezen die het toezichthoudende bestuur heeft gegeven, was het eindoordeel van het toezichthoudende bestuur ten aanzien van genoemde punten positief.

Werkwijze toezichthoudend bestuur

Het organiseren van intern toezicht begint met de wettelijke verplichting van scheiding van bestuur en toezicht en daarop gebaseerde codes. Maar intern toezicht is zoveel meer dan het naleven van een formele set bepalingen ten aanzien van checks and balances en het hanteren van een code. Het toezichthoudende bestuur streeft ernaar om het debat met de uitvoerend bestuurder nadrukkelijk aan de "voorkant" te voeren en beperkt zijn rol niet alleen tot toetsing achteraf, ook als het gaat om de regels en de codes.

Het toezichthoudende bestuur voert het debat vanuit en met een duidelijke visie op toezicht dat hij wil uitoefenen, vanzelfsprekend met in achtname van de regels met betrekking tot governance in het primair onderwijs. Die visie kenmerkt zich door de volgende uitgangspunten en invulling van toezicht:

- Het toezichthoudende bestuur streeft een professioneel evenwicht tussen vertrouwen en verantwoording na.
- Het toezicht is transparant en waar mogelijk op basis van duidelijke criteria en afspraken.
- Het toezichthoudend bestuur houdt risicogericht en situationeel toezicht.



- De relatie tussen het toezichthoudend bestuur en de uitvoerend bestuurder wordt gekenmerkt door partnerschap: het toezichthoudend bestuur is niet alleen volgend maar acteert ook proactief, met respect voor de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder.

Leidend in het toezicht is voor het toezichthoudende bestuur dat de directeur-bestuurder de doelen van de Onderwijsgroep GAVE vertaalt naar eigentijds onderwijs van kwalitatief hoog niveau, in overeenstemming met de grondslag van de school. Het toezichthoudend bestuur stelt zichzelf de ambitie met haar optreden, in nauwe relatie met de directeur-bestuurder en in verbinding met de maatschappelijke omgeving, waarde toe te voegen aan het goed functioneren van de school in termen van uitkomsten en betrokkenheid van externe stakeholders. Daarbij heeft het toezichthoudend bestuur aandacht voor een stevige kerkelijke en plaatselijke verankering. Het functioneren van het toezichthoudende bestuur kenmerkt zich door een onafhankelijke, kritische en integere opstelling. Het toezichthoudend bestuur richt zich bij de invulling van zijn taak op het belang van de Onderwijsgroep GAVE als geheel en weegt de belangen van de bij de Onderwijsgroep GAVE betrokken stakeholders af.

De werkwijze en samenstelling van het toezichthoudend bestuur zijn vastgelegd in het management statuut. Uitgangspunt hierbij is de Code "Goed Onderwijsbestuur" in het primair onderwijs. De samenstelling van het toezichthoudend bestuur was in 2023 als volgt:

- Mr. J.G.N Schreuders, (niet- uitvoerend bestuurder, voorzitter en juridische zaken)
- Dhr. C. J van Vreeswijk (niet- uitvoerend bestuurder, gebouwen)
- Dhr G. van Wakeren (niet uitvoerend bestuurder, secretaris)
- Dhr. M. Roelofse (uitvoerend bestuurder)
- Dhr. J. Kok (niet uitvoerend bestuurder, controle en financiën).
- Mevr. L. Stolk, (niet uitvoerend bestuurder, onderwijs en identiteit)

De directeur-bestuurder bestaat uit één persoon: de heer M. Roelofse.

Het toezichthoudend bestuur heeft op basis van de hem beschikbare informatie geconstateerd dat het Onderwijsgroep GAVE werkt binnen de wettelijke kaders, en dat er mitsdien sprake is van een rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Het toezichthoudend bestuur ziet hierop toe door bespreking van de begroting, de periodieke (financiële) rapportages en de jaarrekening. Verder is er jaarlijks afstemming met de directeuren over het onderwijskundige beleid wat gevoerd wordt op de scholen. Bij de evaluatie van de directeur-bestuurder heeft het uitvoerend bestuur geconstateerd dat er geen sprake was van onregelmatigheden en dat het toezichthoudend bestuur zijn goedkeuring en instemming aan het bestuur kon verbinden. Op de wettelijk en statutair voorgeschreven wijze heeft het toezichthoudend bestuur de begroting 2023, de jaarrekening 2023, het bestuursverslag en strategisch meerjarenplan goedgekeurd.



De relatie met de accountant wordt ieder jaar geëvalueerd. Een laatste formele evaluatie heeft in 2020 voor het laatst plaatsgevonden waarbij is besloten dat de termijn van de huidige accountant in principe wordt voortgezet tot 2027, of zoveel eerder als het toezichthoudend bestuur daartoe besluit. Het toezichthoudend bestuur heeft eveneens geconstateerd dat het besturen en toezicht houden op Onderwijsgroep GAVE zijn ingericht conform en voldoen aan de vereisten die de Code voor goed onderwijsbestuur in het PO stelt. Bij het aanstellen van toezichthoudend bestuurders wordt rekening gehouden met (potentieel) tegenstrijdige belangen. Het toezichthoudend bestuur bespreekt en evalueert de risico's op belangenverstremgeling en belangentegenstrijdigheden van de leden. Tevens beoordeelt het toezichthoudend bestuur in voorkomende gevallen betaalde en onbetaalde nevenfuncties van de leden van het bestuur alsmede die van de directeur-bestuurder. Het toezichthoudend bestuur heeft geconstateerd dat er in 2023 geen sprake was van enige tegenstrijdigheid van belangen of een aannemelijk risico daarop, dan wel enige mate van belangenverstremgeling of een aannemelijk risico daarop binnen het bestuur

Een keer per jaar is ervan uit het toezichthoudend bestuur een overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapraad. In dit overleg staat met name centraal het proces van de GMR en de wijze waarop het bestuur voorziet in het vormgeven van de missie en het behalen van de doelstellingen van de stichting.

Vergoeding voor de leden van het toezichthoudend bestuur.

Toezichthoudende bestuursleden ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden van €1250 per kalenderjaar; dhr. C.J. van Vreeswijk ontvang een vergoeding van €1900,- i.v.m. zijn extra inspanning voor het nieuw te bouwen IKC voor de Patrimoniumschool.

Vooruitblik 2024

Het bestuur gaat in 2024 meedoen aan de bestuurlijke visitatie van uit de PO-raad. Door het gesprek aan te gaan met bestuurders uit het primair onderwijs worden nieuwe ideeën en inzichten opgedaan. Ook reflecteert het bestuur als onderwijsorganisatie zelf op het bestuurlijk denken en handelen. Dat versterkt de bestuurlijke kwaliteit en draagt bij aan de verbetering van het onderwijs voor alle leerlingen. Andere aandachtspunten van het toezichthoudend bestuur voor 2024 zijn naast bovengenoemde punten: identiteit en kwaliteitsbeleid op de scholen van Onderwijsgroep GAVE

In een jaar met veel uitdagingen, kijkt het toezichthoudend bestuur wederom met dankbaarheid terug op de wijze van samenwerken met de directeur-bestuurder en de samenwerking met de directeuren en alle collega's binnen Onderwijsgroep GAVE. Door alle ontwikkelingen heen mogen we terugzien op een jaar waarin we vooral mochten ervaren dat de Heere niet loslaat wat Hij begonnen is en we Zijn zegen mochten zien in al het werk en in de voortgang die er in 2023 mocht zijn. We spreken de verwachting en de wens uit, dat dit onder Gods Zegen zo zal blijven.

Mr. J.G.N. Schreuders

Voorzitter toezichthoudend bestuur

