



BESTUURSVERSLAG 2022

VVOGG Krimpen aan den IJssel

Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Schoolbestuur	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	5
1.3 Identiteit	8
2. Verantwoording beleid	12
2.1 Onderwijs en kwaliteit	12
2.2 Personeel en professionalisering	19
2.3 Huisvesting en facilitair	23
2.4 Financieel beleid	25
2.5 Continuïteitsparagraaf	30
3. Verantwoording financiën	34
3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans	34
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	38
3.3 Financiële positie	41
Bijlage: Verslag intern toezicht	43

Inleiding

L.s.,

Hierbij bieden het college van bestuur (CvB) en de raad van toezicht (RvT) u het bestuursverslag 2022 (inclusief jaarrekening) aan van de Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag (VVOGG) te Krimpen aan den IJssel. Het CvB verantwoordt zich in dit bestuursverslag aan de algemene ledenvergadering (ALV) over de activiteiten en resultaten over het kalenderjaar 2022.

Het CvB heeft veel waardering voor de wijze waarop de schooldirecties, leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel in het achterliggende jaar op onze scholen invulling hebben gegeven aan hun verantwoordelijke taken. De wijze waarop dit plaatsvond, wordt in dit jaarverslag beknopt weergegeven.

U treft in dit verslag een verantwoording aan van het CvB en ook de RvT doet verslag van zijn werkzaamheden, waarbij de belangrijkste activiteiten van de scholen meegenomen zijn op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting, communicatie en relaties. Tevens treft u er de financiële verantwoording en de toekomstperspectieven/continuïteit in aan.

Het bestuursverslag voldoet aan de eisen van de geldende wet- en regelgeving, zoals opgenomen in de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, specifiek Richtlijn 400 (jaarverslag van het bestuur) en Richtlijn 660 (onderwijsinstellingen).

Het CvB en de RvT van de vereniging zijn eindverantwoordelijk¹ voor dit bestuursverslag. Vragen en/of opmerkingen naar aanleiding van de inhoud van dit verslag zijn welkom bij het CvB via de heer P.C. (Peter) Wiersma, voorzitter. Dit kan telefonisch via (0180) 51 50 78 (Johannes Calvijnsschool) of per e-mail via p.wiersma@jc.sggkrimpen.nl.

Krimpen aan den IJssel, mei 2023

¹ Statuten artikel 12, lid 3.



1. Schoolbestuur

1.1 Profiel

Missie en visie

Onze missie is het verzorgen van christelijk onderwijs op gereformeerde grondslag in Krimpen aan den IJssel. De vereniging neemt dan ook de Bijbel als norm voor haar houding ten opzichte van God, de naaste en de schepping en stelt zich ten doel leerlingen gedegen kennis bij te brengen door middel van pedagogisch en didactisch verantwoord onderwijs. Vanuit deze levenshouding bieden wij in een veilige omgeving kinderen kwaliteits-onderwijs aan en begeleiden wij hen in hun ontwikkeling tot zelfstandige, verantwoordelijke en sociaal vaardige mensen.

Het is de ambitie van de vereniging om de komende jaren een professionele organisatie te zijn op zowel onderwijskundig, pedagogisch als maatschappelijk terrein. De vereniging wil zich profileren als een aantrekkelijke organisatie die goed onderwijs biedt en streeft naar meer inclusief en thuisnabij onderwijs voor alle (tot onze doelgroep behorende) leerlingen.

Kernactiviteiten

Als algemene kernactiviteit geldt dat de scholen, behorend tot de vereniging, kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar begeleiden bij hun ontwikkeling in de meest ruime zin van het woord, waarbij rekening wordt gehouden met iedere fase in die ontwikkeling. Het onderwijs is gericht op het hart (godsdienstig, sociaal-emotioneel) het hoofd (cognitief) en de handen (creatief, vaardigheden) van de leerlingen.

Strategisch bestuursbeleidsplan

Het CvB heeft i.s.m. de schoolmanagementteams een nieuw Strategisch bestuursbeleidsplan (SBBP) opgesteld voor de komende vier jaar. Hierin zijn de volgende strategische ambities geformuleerd (die ieder apart weer zijn uitgewerkt in concrete doelen). Binnen deze doelstellingen hebben de scholen de ruimte om hun eigen keuzes te maken en hun doelen te stellen.

1. De reformatorisch-christelijke identiteit is zichtbaar en merkbaar binnen de VVOGG (**identiteit**)
2. De VVOGG is een aantrekkelijke organisatie waar goed werkgeverschap ervoor zorgt dat personeel zich bindt, zich thuis voelt en zich in gezamenlijkheid professionaliseert (**professionele cultuur**)
3. Alle kinderen binnen de VVOGG bieden we een veilige en passende plek (**passend onderwijs**)
4. De VVOGG biedt veelzijdig onderwijs, gericht op hoofd, hart en handen (**veelzijdig onderwijs**)
5. Voor alle betrokkenen zijn de organisatie en huisvesting van de VVOGG aantrekkelijk en duurzaam (**organisatie en huisvesting**)

De ambities zijn geformuleerd op grond van actuele ontwikkelingen en vraagstukken en een SWOT-analyse van de VVOGG. Het integrale plan ² is te downloaden via de website <https://www.sggkrimpen.nl/over-ons/downloads>.

² Strategisch bestuursbeleidsplan 'Koers & Kansen' 2022-2026

1.2 Organisatie

Contactgegevens

De Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag (VVOGG) te Krimpen aan den IJssel is verantwoordelijk voor drie basisscholen, namelijk de Admiraal De Ruyterschool, de Jacobus Koelmanschool en de Johannes Calvijnsschool.

- Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag
- Bestuursnummer: 25196
- Vestigingsadres: Hofje van Gratie 15, 2926 RD Krimpen aan den IJssel
- Telefoon: 0180-515078
- E-mail: info@sggkrimpen.nl
- Website: www.sggkrimpen.nl

Bestuur

Het college van bestuur bestaat sinds 1 augustus 2021 uit twee leden die tegelijk ook directeur zijn van een bij de vereniging behorende school. Dit zijn:

- Naam: *T.R.W. (Ronald) Hogendoorn*
- Functie: Directeur-bestuurder
- Nevenfunctie(s): Raadslid SGP gemeente Krimpen aan den IJssel (betaalde activiteit)
- Bestuursportefeuilles: Identiteit, Onderwijs, Personeel, Communicatie
- Naam: *P.C. (Peter) Wiersma*
- Functie: Directeur-bestuurder (voorzitter CvB)
- Nevenfunctie(s): Eigenaar tekstbureau WoordDesign (betaalde activiteit)
- Bestuursportefeuilles: Identiteit, Onderwijs, Financiën, Huisvesting, Governance en bestuurlijke zaken

Intern toezicht

De VVOGG heeft een raad van toezicht (RvT). Tot voorzitter daarvan is benoemd de heer C.H. (Kees) Brand, tot secretaris de heer C. (Cees) Spek en tot penningmeester de heer P.N.T. (Thomas) Boeren. De overige leden van de RvT zijn de heren P. (Pieter) Bernouw, D. (David) Brinkman, L. (Leendert) van der Ham, L. (Leendert) Slobbe (2^e voorzitter), J. (Hans) Soet en T.G. (Toine) Stigter.

Zie bijlage voor het verslag van intern toezicht.

Overzicht scholen

Johannes Calvijnsschool (BRIN-nummer 08JL)

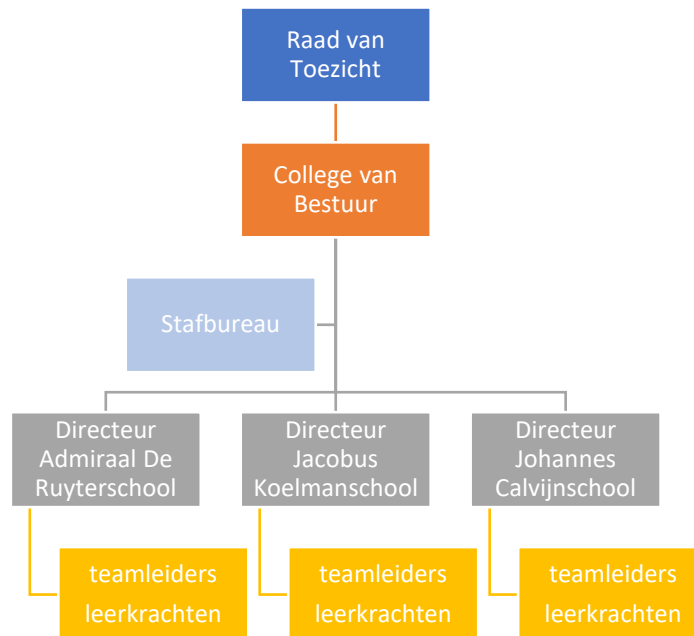
Jacobus Koelmanschool (BRIN-nummer 06FA)

Admiraal De Ruyterschool (BRIN-nummer 09JK)

Organisatiestructuur

Tijdens de RvT-vergadering van 7 december 2021 zijn de heren Hogendoorn en Wiersma benoemd tot directeur-bestuurder (parttime) en vormen zij samen het CvB. Naast de parttime CvB-functie zijn en blijven zij eindverantwoordelijk directeur van respectievelijk de Admiraal De Ruyterschool en de Johannes Calvijnsschool.

De heer P.B. (Pim) Keereweer die per 1 augustus 2021 benoemd werd in de functie van directeur van de Jacobus Koelmanschool, maakt geen deel uit van het CvB. Het managementreglement³ is op enkele punten aangepast op basis van deze nieuwe invulling van het CvB in relatie tot met name het algemeen managementteam, waarvan de heer Keereweer wel deel uitmaakt.



(Gemeenschappelijke) medezeggenschap

Alle leden van de GMR hebben zitting in een medezeggenschapsraad van een school. RvT-lid L. (Leendert) Slobbe maakt op voordracht van de GMR deel uit van de RvT. Hij bezoekt regelmatig een GMR-vergadering. Het CvB heeft nauw contact met de GMR en vraagt over onderwerpen advies en/of instemming. Tweemaal per jaar is er een contactmoment RvT-GMR. Verslagen van de medezeggenschapsraden zijn te downloaden via de website.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Belanghebbende

De VVOGG heeft de volgende stakeholders:

Primaire interne stakeholders:

1. Algemene ledenvergadering (ALV)
2. Raad van toezicht (RvT)
3. College van bestuur (CvB)
4. Directie
5. Medewerkers
6. Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

Primaire externe stakeholders:

7. Ouders
8. Stichting Reformatorische Kinderopvang (SRK)
9. Royal Kids Home (BSO)
10. Leveranciers: methodemakers, leveranciers van ge- en verbruiksmaterialen
11. Gemeente Krimpen aan den IJssel, SWV Berséba, Onderwijsinspectie, Ministerie OCenW

³ Zie: <https://www.sggkrimpen.nl/over-ons/downloads>.

12. LOVK (Stichting Landelijk Onderwijs aan Varende Kinderen)
13. Kerken: PKN (HWBA), (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Ned.), HHK, CGK (Bewaar het Pand), Hervormd Lokaal

Secundaire externe stakeholders:

13. Voortgezet onderwijs (VO – Driestar College, Wartburg College, GSR, Comenius College) en Primair onderwijs (PO - PC onderwijs, RKK onderwijs, Openbaar onderwijs, Gereformeerd onderwijs, Rudolf Steiner onderwijs)
14. Reformatorische Oudervereniging (ROV)⁴
15. Media (Reformatorisch Dagblad, Het Kontakt, etc.)
16. Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS)

Interface interne stakeholders:

17. Gemeente, Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)/Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG)

Interface externe stakeholders:

18. Overheid (Ministerie OCenW, inspectie)
19. Maatschappij (o.a. buurtbewoners)
20. Banken, Kamer van Koophandel (KvK)
21. MBO en HBO (Hoornbeeck College en Driestar Educatief)

Met onderstaande belanghebbenden is er regelmatig contact.

Belanghebbende organisatie/ groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Algemene ledenvergadering	Hiermee is jaarlijks contact tijdens de ALV m.b.t. jaarverslag en jaarrekening, verkiezing leden t.b.v. de RvT.
Directie	Hiermee is maandelijks overleg m.b.t. beleidsontwikkeling, -vaststelling en -evaluatie.
Medewerkers	Er worden medewerker tevredenheidsonderzoeken afgenomen, er zijn gedurende het jaar ontmoetingen tijdens de bezinningsmiddag en schoolbezoeken.
(G)MR	Het CvB bezoekt de reguliere vergaderingen van de GMR en de directeuren of SMT-leden die van de MR, indien de agenda daar om vraagt. Twee keer per jaar is er overleg met de RvT. Eén lid van de RvT is gekozen op voordracht van de GMR.
Ouders	Hiermee is dagelijks contact op de scholen, ook tijdens rapportbesprekingen, oudertevredenheidsonderzoek, ouderavonden en tijdens de algemene ledenvergadering.
SRK	Een aantal bestuursleden van de SRK is tevens lid van de RvT. Zij informeren de RvT over bijzonderheden inzake het reilen en zeilen bij de SRK/peuterspeelzalen.
Gemeente	Contacten lopen via het CvB tijdens OOGO- en DOK-bijeenkomsten en andere formele en informele momenten.
Ministerie OCenW	Hiermee is alleen schriftelijk/digitaal contact.
SWV Berséba	Directie en intern begeleiders bezoeken de directie- en IB-dagen. Bij beleidsontwikkeling is er overleg tussen de colleges van bestuur. Eenmaal per jaar is er op schoolniveau een overleg met de regiomanager van Berséba over de stand van zaken en het SOP.
Kerken	Met de kerkenraden van de binnen de vereniging participerende kerken wordt eens per twee jaar overleg gevoerd over lopende zaken

⁴ De ROV behartigt de belangen van ouders met kinderen op christelijke en reformatorische scholen. Dit geldt voor het (speciaal) basis-, voortgezet en middelbaar onderwijs.

	waarover men de kerkenraden wenst te informeren en in te gaan op zaken waarmee kerkenraden zelf komen.
VO	Hiermee is jaarlijks contact via leerkrachten groep 8, directieoverleg en periodiek tussen de colleges van bestuur.
VGS	Hiermee is ambtelijk overleg m.b.t ondersteuning op het gebied van financiën, HRM, etc. en periodiek tussen de colleges van bestuur.
Banken	Periodiek overleg vindt plaats.
KvK	Alleen schriftelijk/digitaal contact.
MBO/HBO	Periodiek contact tussen docenten en leerkrachten en periodiek tussen de colleges van bestuur.

Klachtenbehandeling

Er zijn in 2022 geen klachten binnengekomen bij de klachtencommissie.

De klachtenregeling is te downloaden via onderstaande link:

<https://www.sggkrimpden.nl/vvogg/Klachtenregeling%20per%20mei%202015.pdf>.

Juridische structuur

De scholen gaan uit van de Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag te Krimpen aan den IJssel. Op 1 juni 2022 telde de vereniging 282 leden en 7 begunstigers.

Governance

Er zijn dit jaar geen wijzigingen geweest in de governance-structuur.

Functiescheiding

Sinds 11 juli 2019 wordt gewerkt met een zuiver bestuursmodel, te weten met een college van bestuur en een raad van toezicht.

Code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur⁵ zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezicht-houders en managers in het primair onderwijs. Binnen de VVOGG wordt deze code nageleefd. Wat betreft de zittingstermijn van de RvT-leden wordt beredeneerd afgeweken van de code, zie hiervoor het verslag van Intern toezicht en het managementreglement. Sinds 1-8-2021 vormen de heren Hogendoorn en Wiersma samen het CvB en zijn daarnaast ook directeur van een school. Beiden worden bezoldigd volgens CAO PO. Zowel het CvB als de RvT moeten groeien in hun rol en correct invulling geven aan hun verantwoordelijkheden. De Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS) begeleidt hen daarbij.

1.3 Identiteit

Toegankelijkheid & toelating

Bij aanmelding van nieuwe leerlingen wordt onderscheid gemaakt tussen hen die wel behoren tot de vijf in de RvT participerende kerken, te weten de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Ned.), de Protestantse Kerk in Nederland (Hervormde gemeente van gereformeerde signatuur) en de Hersteld Hervormde Kerk, en degenen

⁵ Wij hanteren de definities uit de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Zie: <https://www.poraad.nl/goed-bestuur/professionalisering-bestuur/code-goed-bestuur-in-het-primair-onderwijs-pdf>.

die daartoe niet behoren. Tevens worden onze scholen bezocht door leerlingen van de gemeente van het Hervormd Lokaal en de Christelijke Gereformeerde Kerk (Bewaar het Pand).

De toelating zonder identiteitsgesprek beperkt zich tot kinderen van ouders die behoren tot de participerende kerken, het Hervormd Lokaal en de Christelijke Gereformeerde Kerken (Bewaar het Pand), die de grondslagverklaring ondertekenen. Wanneer ouders niet behoren tot één van voornoemde kerkgenootschappen en zij hun kind toch aan willen melden, vindt een gesprek plaats met de toelatingscommissie. Dit geldt tevens voor ouders die reeds één of meer kinderen hebben die onderwijs volgen op één van onze scholen, tussentijds overgestapt zijn naar een kerk die niet behoort tot de participerende kerken zoals voornoemd, en een volgend kind op dezelfde school aan willen melden. Na onderschrijving van de grondslag van de schoolvereniging door de ouders kan de leerling worden ingeschreven.

Identiteit vormt samen met kwaliteit de belangrijkste criteria als het gaat om de benoeming van personeel. Onze grondslag, de Bijbel en de Drie Formulieren van Enigheid, vormt onze identiteit en is de basis van ons handelen. Het personeel dient (belijdend) lid te zijn van een van de participerende kerken en de grondslag van de school, zoals vermeld in de statuten, te onderschrijven. Tijdens de sollicitatieprocedure wordt door de sollicitant kennis genomen van het identiteitsprofiel⁶ van de school.

Geografische gebieden en afnemers

Alle drie de scholen zijn gevestigd in Krimpen aan den IJssel, maar het voedingsgebied strekt zich uit tot buiten de grenzen van deze gemeente. We hebben leerlingen uit onder andere Capelle aan den IJssel, Ouderkerk aan den IJssel, Lekkerkerk, Gouderak, Bergambacht en Krimpen aan de Lek.

Sinds 1 januari 2017 zijn de voedingsgebieden niet meer bepalend, maar richtinggevend. Ouders hebben een vrije keuze voor wat betreft de aanmelding van hun kind(eren) bij één van onze scholen. Definitieve plaatsing hangt af van een divers aantal factoren. Elke school heeft zorgplicht.

Projecten

Er zijn in 2022 geen speciale projecten of thema's opgestart. De scholen zijn m.b.t. burgerschapsvorming bezig met het formuleren van concrete school specifieke doelstellingen en een leerlijn. We maken hierbij gebruik van de initiatieven van de Stichting voor Leermiddelenontwikkeling Reformatorisch Onderwijs (SLRO), de VGS en Driestar Educatief. Als VVOGG gebruiken we de leerlijn burgerschap⁷ van de SLRO als basis voor burgerschapsvorming op onze scholen.

Maatschappelijke ontwikkelingen

De bevindingen van de Onderwijsinspectie, zoals verwoord in het rapport 'De Staat van het Onderwijs'⁸, zien we ook terug op onze scholen. De interventies die door de VVOGG gepleegd zijn met de beschikbaar gestelde NPO-gelden, hebben nog niet het gewenste resultaat gehad.

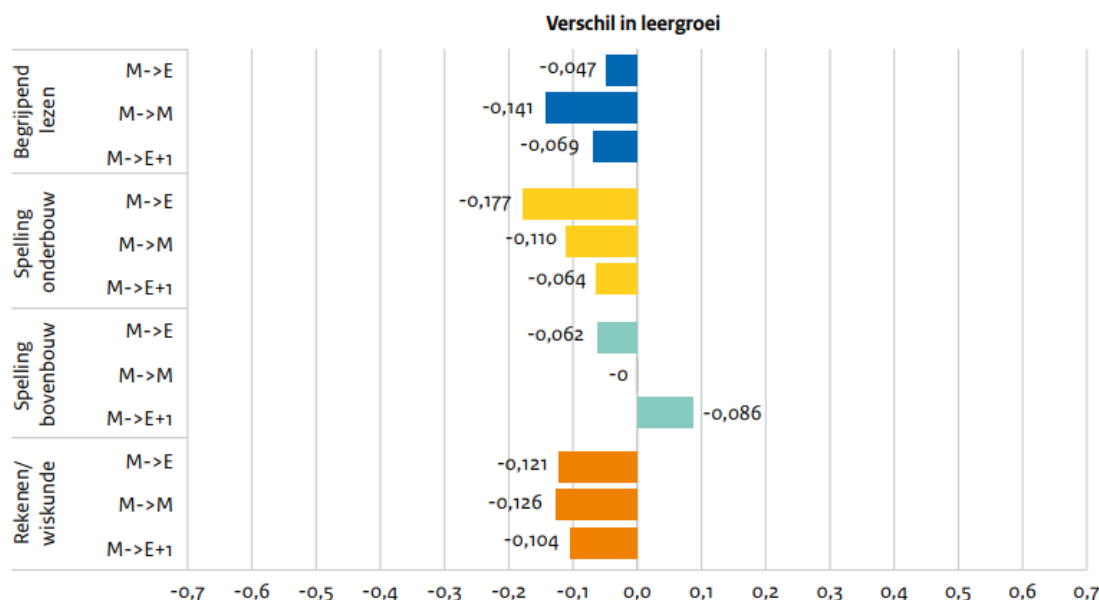
Het welbevinden van de leerlingen op onze scholen is gelukkig over het algemeen goed te noemen, maar de leerresultaten voor de basisvakken (met name rekenen) zijn beduidend lager dan voor de coronacrisis. Daarnaast heeft ook de VVOGG steeds meer moeite om gekwalificeerd personeel te benoemen.

⁶ Identiteitsprofiel VVOGG

⁷ Zie www.leerlijnburgerschap.nl

⁸ Zie De staat van het onderwijs hoofdstuk 2 pagina 60-84

Figuur 2.1a Verschil in leergroei na een half jaar (M>E), één jaar (M>M) en anderhalf jaar (M>E+1)



Bron: Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs (2021a)

Sociale veiligheid en seksuele diversiteit zijn thema's die maatschappelijk steeds belangrijker worden en vrijwel dagelijks in de spotlights staan. Het zijn thema's die onze scholen, onze leerlingen en hun ouders raken. Immers, de onderwerpen homoseksualiteit en genderdysforie zijn actueel. Dat vraagt om een liefdevolle en zorgvolle benadering waarbij recht gedaan moet worden aan wat de Bijbel ons daarover leert en aanreikt. Het gaat daarbij om het geheel van Gods spreken in Zijn Woord. Dit vraagt zorgvuldigheid, om gebed, om onderzoek in het besef dat ook wij leven in de gebrokenheid vanuit de zondeval en daarom altijd maar 'ten dele' weten. Tevens realiseren we ons dat de maatschappelijke context en het mainstream-denken op deze onderwerpen niet overeenkomstig de Bijbel is. Dat is enerzijds confronterend, anderzijds is het daarom belangrijk om alle leerlingen, in voorbereiding op hun participeren in een pluriforme samenleving, die informatie te geven die daartoe nodig is. Het 'spreken met twee woorden' blijft een essentieel kenmerk van het reformatorisch onderwijs. De VVOGG onderschrijft en gebruikt de gedegen visienota sociale veiligheid en seksuele diversiteit⁹ die door de VGS is opgesteld.

Verenigingsbreed zien we de komende jaren een licht dalend aantal leerlingen, op de Johannes Calvijnsschool is de leerlingdaling het sterkst te zien. De VVOGG participeert actief in gemeentelijke overleggen en m.b.t. huisvesting is er frequent overleg over de geplande nieuwbouw van de Jacobus Koelmanschool (2027/2028) in relatie tot het leerlingaantal van de VVOGG. De verhoudingen met de gemeente Krimpen aan den IJssel zijn uitstekend te noemen.

*Het ziekenhuisbezoek duurde niet lang.
Moeder: 'Ik kan je nog wel even op
school brengen voor een uurtje.'
Leerling: 'Laat maar zitten, zonde
van de benzine.'*

⁹ Visienota SVSD VGS



KEEP ON
GOING

GOIN
TURNING & SLIDING

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

De VVOGG staat voor goed onderwijs.

Goed onderwijs begint bij kundige, betrokken leerkrachten. Onze medewerkers zijn gemotiveerd, ervaren, goed geschoold en de leerkrachten kennen elke leerling. We hebben aandacht voor het kind en zorgen dat elk kind zich optimaal ontwikkelt. Het team kijkt echt naar de mogelijkheden en leerbehoeften van ieder kind en sluit daarop aan. Wij willen kwaliteit en zorg bieden aan alle kinderen. Kinderen die extra ondersteuning nodig hebben, begeleiden we in de groep en zo nodig daarbuiten. Leerlingen die meer aankunnen, bieden we verrijking en verdieping. Er is een verenigingsbrede MHB-coördinator aangesteld die het MHB-beleid initieert en tevens lesgeeft aan de zgn. plusklassen. We geven structuur en duidelijkheid en dit wordt door kinderen als prettig en veilig ervaren. Vanuit het goede zicht op de ontwikkeling van kinderen geven we hen ook uitdaging wanneer zij dat nodig hebben. Dit voorkomt dat kinderen zich gaan vervelen of gaan onderpresteren.

Zicht op de onderwijskwaliteit bestaat uit verschillende aspecten. De school- en jaar(werk)plannen met daarbij de terugkoppeling vanuit de scholen op behaalde en niet behaalde doelen. De directie legt hiervoor verantwoording af in zogenaamde onderwijskundige managementrapportages (MaRaps). Deze bevatten ook uitstroom van leerlingen, behaalde citoscores, etc. Verder zijn er de schoolbezoeken door CvB en RvT. Hierbij worden klassen bezocht en presenteert de directeur enkele belangrijke topics waar het team mee bezig is. Het bestuur werkt aan een update van het kwaliteitszorgsysteem om de onderwijskwaliteit nog beter te kunnen monitoren en te voldoen aan de nieuwste inspectiekaders.

Doelen en resultaten

Voor 2022 heeft het bestuur de volgende doelen gesteld ten aanzien van de onderwijskwaliteit.

Doelstelling: Evaluatie van het SBBP (2019-2023) en het opstellen van een nieuw SBBP 'Koers & Kansen' 2022-2026 met daarin de bestuurlijke koers, ambities en doelen voor de komende vier jaar.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
We kijken terug op een mooi proces, waarin de schoolmanagementteams (SMT 's), de GMR en RvT actief betrokken zijn geweest. Begin 2023 is een mooi nieuw Strategisch bestuursbeleidsplan vastgesteld. De geformuleerde ambities zijn uitgewerkt in doelen en door het CvB per schooljaar uitgezet.		

Doelstelling: Het kwaliteitszorgsysteem van de VVOGG is up-to-date en voldoet aan de vereisten van het nieuwste inspectiekader.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het CvB gebruikt per voorjaar 2023 nieuwe overzichten van de leerresultaten zoals die beschikbaar zijn via Ultimview (via ParnasSys). De referentieniveaus zijn hierbij leidend. De teams moeten nog in deze nieuwe werkwijze meegenomen worden. Daarnaast wil het CvB het algehele kwaliteitsbeleid updaten en intensiveren. Dit wordt in samenspraak met de VGS opgepakt.		

Uitstroom voortgezet onderwijs Adm. De Ruyterschool

	2018	2019	2020	2021	2022
PrO	-	-	-	-	-
VMBO-LWOO	2	5	2	4	1
VMBO-BK	-	3	7	6	6
VMBO-GT	5	6	3	5	10
VMBO-GT/HAVO	2	1	1	1	-
HAVO/VWO	17	15	9	16	13
VWO+/TTO	-	1	-	-	-
	26	31	22	32	30

Uitstroom voortgezet onderwijs Jac. Koelmanschool

	2018	2019	2020	2021	2022
PrO	-	-	-	-	-
VMBO-LWOO	-	-	-	-	-
VMBO-BK	4	5	4	2	9
VMBO-GT	3	3	4	3	2
VMBO-GT/HAVO	3	1	1	6	1
HAVO/VWO	12	12	10	6	10
VWO+/TTO	-	-	-	1	4
	22	21	19	18	26

Uitstroom voortgezet onderwijs Joh. Calvijnschool

	2018	2019	2020	2021	2022
PrO	-	1	1	-	-
VMBO-LWOO	4	3	6	6	4
VMBO-BK	4	4	3	2	3
VMBO-GT	12	10	10	7	6
VMBO-GT/HAVO	5	5	5	3	4
HAVO/VWO	14	11	12	17	12
VWO+/TTO	-	-	-	-	-
	39	34	37	35	29

De resultaten van de Centrale Eindtoets (Cito) worden vanaf 2022 weergegeven in referentieniveaus. De normering in getallen variërend tussen 530 en 550 verdwijnt. Volledigheidshalve is die normering hieronder nog opgenomen. In verband met de coronapandemie beoordeelt de Onderwijsinspectie de behaalde resultaten op grond van het gemiddelde van de afgelopen drie jaar. In onderstaande overzichten is te zien dat de referentieniveaus bij het vak rekenen op alle scholen onder de norm ligt. Dit is dan ook een verenigingsbreed aandachtspunt.

Referentieniveaus Admiraal De Ruyterschool

2022		Aantal ln. behaald	% Schoolscore	% Landelijk
Lezen	1F	30	100	98,2
	2F	21	70	75,3
Taalverzorging	1F	30	100	96,5
	2F	16	33,3	58,4
Rekenen	1F	21	70	93,1
	1S	10	33	47,1

Referentieniveaus Jacobus Koelmanschool

2022		Aantal lln. behaald	% Schoolscore	% Landelijk
Lezen	1F	26	100	98
	2F	22	85	73
Taalverzorging	1F	23	88	97
	2F	16	62	67
Rekenen	1F	21	81	92
	1S	7	27	44

Referentieniveaus Johannes Calvijnschool

2022		Aantal lln. behaald	% Schoolscore	% Landelijk
Lezen	1F	28	97	98
	2F	23	79	74
Taalverzorging	1F	28	97	96
	2F	18	62	57
Rekenen	1F	24	83	92
	1S	12	41	45

Scores Centrale Eindtoets volgens 'oude' normering:

Admiraal De Ruyterschool

	2018	2019	2020	2021	2022
Score ADR	533,8	535,4	-	533,1	532
Ondergrens	534,9	534,9	-	-	-

Jacobus Koelmanschool

	2018	2019	2020	2021	2022
Score JK	536,9	536,4	-	535,3	532,7
Ondergrens	534,9	534,9	-	-	-

Johannes Calvijnschool

	2018	2019	2020	2021	2022
Score JC	536	535,6	-	534,3	534,3
Ondergrens	534,3	534,2	-	-	-

Overige ontwikkelingen

Door de coronaperiode zijn er achterstanden merkbaar in de basisvakken, met name rekenen (zie overzicht referentieniveaus). Middels de extra financiële ondersteuning vanuit de overheid werken we aan het inlopen van deze achterstanden. We zetten met name in op extra (individuele) begeleiding / onderwijsassistentie voor leerlingen die dat nodig hebben.

Toekomstige ontwikkelingen

De maatschappelijke ontwikkelingen, de onderwijsresultaten die onder druk staan, de toenemende personeelsschaarste en de verdergaande daling van het aantal leerlingen vormen input voor het nieuwe SBBP. Bovengenoemde ontwikkelingen zijn in het SBBP vertaald in mooie ambities en doelstellingen, zodat de VVOGG een aantrekkelijke, toekomstbestendige organisatie is en blijft, waar kwalitatief goed christelijk onderwijs wordt gegeven.



Onderwijsresultaten

Voor de onderwijsresultaten van de scholen verwijzen we u naar www.scholenopdekaart.nl.

Internationalisering

De VVOGG heeft geen specifiek beleid m.b.t. internationalisering. In de huidige schoolplannen (2019-2023) zijn doelstellingen opgenomen als het gaat om het vak Engels en 21^{ste} eeuwse vaardigheden.

Onderzoek

Er is nog geen beleid op het thema 'onderzoek'. (Het ontwikkelen van) onderzoeksvaardigheden vormt een steeds belangrijker issue in onze maatschappij. In het kader van omgaan met informatie/media wordt hier in de toekomstige schoolplannen 2023-2027 aandacht aan besteed.

Inspectie

In het kalenderjaar 2022 heeft er geen regulier inspectiebezoek plaatsgevonden.

Visitatie

Er heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. De VVOGG heeft zich in 2022 aangesloten bij FPO Rijnmond; een federatie van reformatorische basisscholen in de regio om de bestuurlijke en onderwijskundige kracht te versterken. Het CvB oriënteert zich op een externe bestuurlijke visitatie gericht op kwaliteitszorg. In het cursusjaar 2023-2024 zal er visitatie van Berséba plaatsvinden, gericht op leerlingzorg.

Passend onderwijs

Passend onderwijs betekent dat alle kinderen een plek krijgen op een school die bij hen past, ook als zij extra ondersteuning nodig hebben. Daarvoor werken de scholen van de VVOGG samen in het (landelijk) samenwerkingsverband (SWV) Berséba. Berséba verdeelt de passend onderwijs gelden over de aangesloten scholen. De school ontvangt per leerling geld om passend onderwijs vorm te geven, ook kan een extra onderwijsarrangement aangevraagd worden.

Jaarlijks voeren de scholen een evaluatie- en afstemmingsgesprek met de regiomanager van Berséba en wordt er (financiële) verantwoording afgelegd over de besteding van de ontvangen (zorg)middelen van het samenwerkingsverband.

Berséba organiseert netwerkbijeenkomsten voor directie/IB/OA/MHB-specialisten. Binnen de tandemnetwerkbijeenkomst (directie-IB) is het nieuwe ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband opgesteld. In een periode van vier jaar werken de aangesloten scholen aan de realisatie van de beleidsvoornemens uit het ondersteuningsplan.

Cursusjaar 2021-2022 heeft de Jacobus Koelmanschool een pilot gedraaid met Berséba t.b.v. het vormgeven van de structuurgroep binnen onze school.

De ondersteuning die een school biedt, staat in het ondersteuningsprofiel van de school (SOP). Kernwoorden als 'thuisnabij' en 'meer inclusief' zijn belangrijke kernwoorden.

Met betrekking tot passend onderwijs is op de scholen gewerkt aan de volgende doelen. De doelen zijn voortgekomen vanuit de ambities, zoals verwoord in het (school specifieke) schoolplan en SBBP 2019-2023 en zoveel als mogelijk SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) geformuleerd. Deze doelen hebben een plek gekregen in het jaarlijkse werkplan van de school dat een afgeleide is van het schoolplan 2019-2023.

In 2022 is in het kader van Passend Onderwijs *met middelen vanuit de lumpsum* op de **Jacobus Koelmanschool** gewerkt aan:

- Optimale begeleiding van leerlingen door de inzet van (extra) onderwijs-assistentie;
- Optimale begeleiding van leerlingen door de aanschaf en inzet van leermiddelen;
- Doorontwikkeling structuurgroep t.b.v. thuisnabij onderwijs en om minder kinderen te hoeven doorverwijzen naar het S(B)O;
- Scholing t.b.v. professionalisering en kwaliteitsverhoging OA'ers;
- Evalueren en bijstellen van het SOP met als doel het verruimen van ons zorgaanbod;
- Meerkosten JMW.

Met middelen vanuit het samenwerkingsverband:

- Optimale begeleiding van leerlingen door de inzet van (extra) onderwijs-assistentie;
- Optimale begeleiding van leerlingen met arrangementengelden door de inzet van (extra) onderwijs-assistentie;
- Optimale begeleiding van leerlingen met arrangementengelden door de aanschaf en inzet van leermiddelen;
- Professionele ambulante begeleiding vanuit het samenwerkingsverband;
- Doorontwikkeling structuurgroep t.b.v. thuisnabij onderwijs en om minder kinderen te hoeven doorverwijzen naar het S(B)O;
- Doorontwikkeling inzet verenigingsbrede coördinator meer- en hoogbegaafdheid (MHB);
- Doorontwikkeling verenigingsbrede plusklas 'Het Leerplein' (gr.6-8);
- Doorontwikkeling plusklas 'De Kangoeroegroep' (gr.3-6);
- Scholing t.b.v. professionalisering en kwaliteitsverhoging OA'ers;
- Inzet Interne begeleiding;
- Consultaties orthopedagoog;
- Psychologische onderzoeken.

De **Johannes Calvijnsschool** heeft *met middelen vanuit de lumpsum* in 2022 gewerkt aan:

- Verbetering van de leerlingzorg in de eigen groep (differentiatie), vermindering Remedial Teaching (RT) buiten de groep;
- Actualiseren en borgen van (ver)nieuw(d) MHB-beleid;
- Passend onderwijs voor alle leerlingen m.b.v.:
 - Interne begeleiding;
 - Onderwijsassistentie;
 - Consultaties orthopedagoog;
 - Psychologische onderzoeken;
 - Vereniging brede plusklas Leerplein voor hoogbegaafde leerlingen uit groep 6 t/m 8;
 - School specifieke Kangoeroeklas voor hoogbegaafde leerlingen uit groep 3 t/m 5;
 - Schoolmaatschappelijk werk (meerkosten);
 - Afstemming met externen, zoals Krimpens Sociaal Team etc.

Doelen waaraan gewerkt is *met middelen vanuit het samenwerkingsverband:*

- Optimale begeleiding meer- en hoogbegaafdheid (MHB);
- Ambulante begeleiding vanuit SWV Berséba;
- Optimale begeleiding van leerlingen door (extra) onderwijsassistentie;
- Aanschaf leermiddelen / materialen t.b.v. meer inclusief onderwijs.

In 2022 is op de **Admiraal De Ruymerschouder** *met middelen vanuit de lumpsum* gewerkt aan:

- Afstemmen van onderwijsbehoeften op kinderen door het opstellen van meerdere ontwikkelperspectieven (OP's);
- Actualiseren en borgen van MHB-beleid;
- Passend(er) onderwijs voor alle leerlingen d.m.v.:
 - Interne begeleiding;
 - Schoolmaatschappelijk werk (meerkosten);
 - Onderwijsassistentie/groepsondersteuning;
 - Consultaties orthopedagoog;
 - Psychologische onderzoeken;

- Plusklas (Leerplein en Kangoeroeklas);
- Begeleiding van kinderen met dyslexie.

De doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor de *middelen vanuit het samenwerkingsverband* zijn uitgegeven:

- Opleiding 'Klasse(n)kracht' door de gedragsspecialist en aanschaf methode 'Klasse(n)pad' i.h.k.v. positieve groepsvorming;
- Begeleiding van leerlingen met specifieke onderwijsbehoefte door onderwijsassistentie en groepsondersteuning;
- Ambulante begeleiding;
- Begeleiding van meer- en hoogbegaafde leerlingen.

I.v.m. de aanwezigheid van (circa 20%) schipperskinderen op onze school, hebben wij schippersbekostiging ontvangen. We hebben deze middelen als volgt ingezet:

- Groep 3 hebben wij gehalveerd, met twee kleine groepen konden we beter tegemoetkomen aan de onderwijsbehoeften van de (schippers) kinderen;
- Het faciliteren van een schippersklas voor kleuters op de vrijdagmiddag;
- Het organiseren van schippersinlopen en de samengewerkt met onze stakeholders (LOVT, BSOS, internaat, etc.).

De besteding van de schippersbekostiging hebben wij beschreven in het protocol 'Vaste Koers' dat wij jaarlijks actualiseren en verspreiden onder onze schipper ouders.

Extra ondersteuning nieuwkomers

In Krimpen aan den IJssel zijn in het voorjaar van 2022 een aantal Oekraïense gezinnen opgenomen door onze gemeente. Als schoolbestuur hebben wij op de Admiraal De Ruyterschool een lokaal beschikbaar gesteld om deze (zestien) Oekraïense leerlingen onderwijs te bieden. In overleg met de gemeente is hiervoor een (Oekraïense) leerkracht en onderwijsassistentie benoemd om voor deze kinderen onderwijs te verzorgen. Na de zomervakantie is de Oekraïense klas verhuisd naar OBS Kortland. Deze groep kinderen valt onder verantwoordelijkheid van een ander schoolbestuur (BLICK op onderwijs).

Naast bovengenoemde groep kinderen, werd er ook onderwijs verzorgd aan asielkinderen. In overleg met de gemeente en de andere schoolbesturen is besloten om deze groep kinderen onderwijs te bieden in een leegstaand gebouw nabij het asielschip waar zij verblijven. Als schoolbestuur hebben wij hierbij geholpen. Het ligt in de bedoeling om deze groep t.z.t. te laten integreren in het reguliere onderwijs óf dat zij instromen in een nieuwkomersgroep zoals omschreven en vastgelegd in het convenant van de scholen en gemeenten Krimpen aan den IJssel en Capelle aan den IJssel.

Sociale veiligheid

Wij zien sociale veiligheid als een belangrijke voorwaarde om goed tot leren te komen en het heeft diensgevolge ook alle aandacht op onze scholen. Gezien de afgenomen tevredenheidsonderzoeken kunnen we stellen dat het leer-en werkklimaat op onze scholen als goed en fijn wordt ervaren. Hieronder wordt per school kort weergegeven waar de school voor staat als het gaat over sociale veiligheid.

Jacobus Koelmanschool

Vanuit onze christelijke identiteit willen wij een veilige school zijn waar voortdurend kritisch aandacht wordt gegeven aan het realiseren van een veilig schoolklimaat voor iedereen. Dit is beschreven in het beleidsdocument 'Sociale Veiligheid', waarbij in de opstelling de zorgcoördinator en de gedragsspecialist zijn betrokken. Het beleid wordt jaarlijks geëvalueerd, waarbij de jaarlijkse schoolmonitoring m.b.v. de leerling-vragenlijst van Zien! en de jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersonen gebruikt worden. We besteden veel aandacht aan het creëren van een positief pedagogisch klimaat en werken hierdoor zoveel mogelijk preventief.

Johannes Calvijnsschool

Ons uitgangspunt is dat elk kind zich op onze school veilig moet voelen. Ons sociale veiligheidsbeleid is beschreven en te vinden op de website. Een actieve (sociale) veiligheidscoördinator organiseert, stuurt, begeleidt en evalueert allerlei activiteiten en doelstellingen m.b.t. sociale veiligheid. Neem bijvoorbeeld de activiteiten in de week van het pesten, of het adequaat reageren/noteren van incidenten en/of grensoverschrijdend gedrag. Leerkrachten houden kind-gesprekken. Tijdige en goede communicatie is erg belangrijk. Jaarlijks wordt de sociale veiligheidsmonitor afgenomen via Zien! en gedeeld met de onderwijsinspectie. In het kader van burgerschap wordt een apart nieuw beleidsplan ontwikkeld. Er is een interne en externe vertrouwenspersoon aangesteld.

Admiraal De Ruyterschool

Onder sociale veiligheid verstaan wij een school waar voortdurend serieus aandacht wordt gegeven aan het realiseren van een veilig schoolklimaat en aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag. Ons sociale veiligheidsbeleid hebben wij beschreven en is te vinden op de website van onze school. Jaarlijks wordt de sociale veiligheidsmonitor afgenomen.

2.2 Personeel en professionalisering

Doelen en resultaten

Hieronder worden de diverse beleidsvoornemens t.a.v. professionalisering op schoolniveau weergegeven. De doelen van de scholen zijn gesteld op grond van de visie, zoals verwoord in het schoolplan en het streven naar meer inclusief onderwijs. Hiervoor is nodig dat het team zich blijft ontwikkelen en voldoende professionele ruimte en middelen geboden wordt om gestelde doelen te kunnen realiseren.

Jacobus Koelmanschool:

Doelstelling: Er is in 2022 een teamscholing gevolgd t.a.v. visievorming en bezinning op het huidige schoolconcept.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Onder leiding van een onderwijsadviseur is er m.b.v. de ingevulde SLIM-scan nagedacht over ambities voor de nieuwe schoolplanperiode. In 2023 wordt hier op doorgegaan bij het verzamelen van de wensen en ambities t.b.v. het opstellen van het nieuwe schoolplan.		

Doelstelling: Scholing van onderwijsassistenten tot leerkrachtondersteuner om kennis en vaardigheden op het gebied van begeleiden en stimuleren van kinderen te vergroten.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Twee onderwijsassistenten hebben zich voor de opleiding AD-PEP ingeschreven en zullen hier in februari 2023 mee gaan starten.		

Doelstelling: Individuele professionalisering van personeelsleden t.b.v. borgen van de schoolkwaliteit, het stimuleren van de lerende cultuur en het leren van en met elkaar.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
In 2022 heeft een teamleider het diploma Schoolleider Basis bekwaam behaald, hebben enkele collega's de cursus trauma- en hechtingsproblematiek gevolgd en hebben de BHV'ers de jaarlijkse herhalingstraining gevolgd.		

Johannes Calvijnsschool:

De Johannes Calvijnsschool heeft in 2022 geen teamscholing gevolgd via externen. Het accent lag op het maken en borgen van afspraken. Een benoemde zij-instromer en leerkrachtondersteuner werken aan hun bevoegdheid.

Doelstelling: Er is optimale match tussen Gynzy en WIG en er wordt gewerkt volgens duidelijke afspraken. De rekenresultaten stijgen. Uitval wordt voorkomen.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Er is een rekencoördinator benoemd, die de opleiding rekencoördinator volgt en er zijn duidelijke reken-afsprakenkaart gemaakt, waar de leerkrachten mee werken. De resultaten zijn nog niet gestegen.		

Doelstelling: Er wordt per vakgebied / onderwerp gewerkt volgens afsprakenkaarten. Er is eenduidig beleid en er zijn eenduidige regels in de school.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Als team hebben we per vakgebied / onderwerp onze afspraken herijkt / opgesteld en vastgesteld in zgn. afsprakenkaarten.		

Doelstelling: De school heeft bevoegd en kwalitatief goed personeel.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
In 2022 is een zij-instromer benoemd die de opleiding zij-instromer PO volgt en medio 2023 zijn bevoegdheid hoopt te behalen. Tevens is er een lerarenondersteuner benoemd die voor de groep staat en hiervoor dual de PABO-opleiding volgt. Beiden worden begeleid / gecoacht door een ervaren leerkracht.		

Doelstelling: Collega's zijn professioneel en vakbekwaam. Cursus/opleiding staat in het verlengde van de schoolontwikkeling.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
• Gecertificeerde BHV-ers • Diverse cursussen via Medilex o.a. MHB, Kiene Kleuters, Spelling en groepsbeïnvloeding • IB gerelateerde cursussen.		

Admiraal De Ruyterschool:

De doelen van de scholen zijn gesteld op grond van onze visie, zoals verwoord in het Schoolplan (en werkplannen) en het streven naar meer inclusief onderwijs. Hiervoor is nodig dat het team zich blijft ontwikkelen en voldoende professionele ruimte en middelen geboden wordt:

- Een professionele leergemeenschap zijn waarbij we *leren van elkaar*;
- Scholing van het (nieuwe) schoolmanagementteam;
- Individuele scholing van personeelsleden en teamscholing conform schoolontwikkeling.

Genoemde beleidsvoornemens zijn ook opgenomen in de (meerjaren) begroting van onze school.

Doelstelling: De school voldoet aan de vereisten m.b.t. burgerschapsvorming		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het team heeft scholing burgerschapsonderwijs gevolgd o.l.v. Driestar Educatief. Er is een leerlijn burgerschap opgesteld.		

Doelstelling: De school heeft een helder beeld van de schoolvorderingen van kleuters		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Teamscholing onderbouw Spelend Leren		

Doelstelling: De school beschikt over een kwalitatief goede rekenmethode die voldoende/goede resultaten oplevert.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Teamscholing bovenbouw implementatie nieuwe rekenmethode.		

Doelstelling: Collega's zijn professioneel en vakbekwaam. Cursus/opleiding staat in het verlengde van de schoolontwikkeling.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
• Gecertificeerde BHV-ers; • Verdiepingscursus gedragsspecialist 'Klasse(n)kracht'; • Opleiding tot Pedagogisch Educatief Professional (PEP) door een leerkrachtondersteuner; • Opleiding Management oriëntatietraject door beide teamleiders.		

Toekomstige ontwikkelingen

Het bestuur verwacht toenemende personeelsschaarste en daarnaast is i.v.m. het verlangen naar meer inclusief onderwijs in toenemende mate verbreding en verdieping van kennis en vaardigheden nodig om kwalitatief goed, gedifferentieerd onderwijs te kunnen bieden. Het aantrekken en binden van goed personeel is een belangrijk issue in het nieuwe SBBP, evenals het op peil houden en verdiepen van kennis en vaardigheden van het personeel.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Verscheidene leerkrachten mochten een jubileum vieren van respectievelijk 25 of 40 jaar bij de school en/of VVOGG. Enkele leerkrachten hadden een langdurig ziekteverzuim.

Uitkeringen na ontslag

Uitkeringskosten als gevolg van eigen risicodragerschap van het bestuur kunnen bij de Stichting BWGS worden gedeclareerd. In het boekjaar 2022 hebben geen afrekeningen of inhoudingen op de bekostiging betreffende uitkeringen van ex-werknemers plaatsgevonden.

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid wordt geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd door digitale cockpits en systemen¹⁰, gebaseerd op de SLO-competenties. Vooral door dialoog, gesprekkencyclus, etc.

De dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leerkrachten en schoolleiders is allereerst ingericht door een doorlopende, ongeplande en natuurlijke manier van gesprekken voeren. Daarnaast door de cyclus die continuïteit waarborgt en individuele gesprekken m.b.t. de formatie.

Op de scholen heeft men het personeelsbeleid op de volgende wijze afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen voor staan:

- Door de ambitie om meer inclusief onderwijs te willen realiseren, worden de leerkrachten gestimuleerd om zich hierin verder te professionaliseren door o.a. een persoonlijk ontwikkelplan (POP), maar ook door individuele scholing en teamscholing rondom thema's over passend onderwijs;
- Scholing/professionalisering van individuele teamleden en het gehele team is afgestemd op onze ambities uit het schoolplan en de daaruit voortvloeiende werkplannen;
- Door de daling van het aantal leerlingen wordt geanticipeerd op het aantal groepen en (natuurlijke) afvloeiing van leerkrachten;
- Personeelsbinding door het bieden van groeimogelijkheden.

¹⁰ Module Performance Management van de VGS



Aangaande **werkdruk** hebben de scholen het volgende gedaan:

- De **Jacobus Koelmanschool** heeft een vakdocent voor gym via Synerkri. De gymles hoeft daardoor niet te worden voorbereid door de leerkracht. Tijdens dit lesuur hebben de leerkrachten tijd en gelegenheid om (een) andere les(sen) te maken, te verrijken, voor te bereiden en/of voor- en nawerk te doen; dit alles t.g.v. “werkplezier”. Daarnaast zetten we OOP in als groeps- en/of leerling ondersteuning. De MR heeft hiermee ingestemd.
- De **Johannes Calvijnsschool** heeft ruimte in de formatie vrijgemaakt voor het verlagen van de werkdruk. Elke groep heeft drie kwartier werkdrukverlaging in de week. Tijdens deze drie kwartier neemt een lerarenondersteuner de groep even over, of begeleidt een groepje leerlingen extra. In verschillende groepen verzorgt een vakdocent van Synerkri de gymlessen. De formatie en de inzet m.b.t. werkdruk is besproken en vastgesteld in het team en de MR stemden daarmee in.
- Ook op de **Admiraal De Ruyterschool** is de formatie gepresenteerd en besproken met het team en met instemming van de MR vastgesteld. De werkdrukmiddelen zijn met name ingezet voor (extra) groeps-ondersteuning door OA’ ers en leerkrachten in de (grote) groepen.

Implementatie, monitoring en evaluatie vindt plaats door:

- Het gebruik van de ‘Module Performance Management van de VGS’, gebaseerd op de SLO-competenties;
- Dialoog en gesprekkencyclus.

De dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leraren en schoolleiders is als volgt ingericht:

- Informele gesprekken;
- Klassenbezoeken en functionerings- / POP gesprekken (door de teamleiders);
- Klassenbezoeken en functionerings- en beoordelingsgesprekken (door de directeur);
- Team enquête (1x per 2 jaar).

Banenafpraak

Het CvB heeft in 2022 geen werknemers uit de doelgroep banenafpraak in dienst gehad of genomen. Op de Admiraal De Ruyterschool verrichten via stichting Adullam wel enige cliënten met een beperking wat hand- en spandiensten op school. Deze werknemers staan niet op de loonlijst van de VVOGG. Het bestuur legt, gezien de eigen ambities én overheids-eisen vooral de focus vooral op het (voorkomen van) lerarentekort door het aannemen van onderwijs(ondersteunend) personeel.

2.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

- We beschikken over een goed onderhouden schoolgebouw
- Het gebouw is een veilige leer- en werkomgeving
- We bevorderen duurzaamheid
- Het gebouw is functioneel voor het beoogde (passend) onderwijs

De **Jacobus Koelmanschool** heeft m.b.t. huisvesting de volgende **doelen** gesteld en **behaald**:

- *Doel: We beschikken over een goed onderhouden schoolgebouw, het schoolgebouw is een veilige leer- en werkomgeving en we bevorderen duurzaamheid.*

Met het oog op mogelijk weer oplopende coronabesmettingen en de stijgende energieprijzen was het nodig om het bestaande ventilatiesysteem te controleren en zo nodig van onderhoud te voorzien. In 2022 is door een gespecialiseerd bedrijf het ventilatiesysteem gereinigd, opnieuw ingeregeld en afgesteld. Ook zijn de op dit systeem aangesloten lokalen voorzien van een nieuwe CO²-meter, zodat de luchtkwaliteit (op afstand via de Wifi-verbinding) kan worden bewaakt en gemonitord. De 3 lokalen die niet op het bestaande ventilatiesysteem waren aangesloten, zijn voorzien van een nieuw ventilatiesysteem. Het resultaat is dat de school beschikt over een gezond binnenklimaat, waarbij

bespaard wordt op de energiekosten. Het personeel hoeft alleen extra te ventileren als dat nodig is. De werkzaamheden en aanschaf van de nieuwe systemen heeft de school uit eigen middelen bekostigd.

- *Doel: Het schoolgebouw is een veilige leer- en werkomgeving*
Tijdens de inspectie in 2021 bleek dat een aantal speeltoestellen moest worden vervangen. In 2022 zijn met eigen middelen, aangevuld met middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) de nodige speeltoestellen inclusief ondervloeren vervangen en bekostigd. In 2023 moet nog één ondervloer worden vervangen. Het resultaat is dat de school over een schoolplein beschikt dat aantrekkelijk en veilig is t.b.v. de socialisatie en subjectificatie bij kinderen.
- *Doel: Het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) van het schoolgebouw is actueel en opgenomen in de meerjarenbegroting.*
Een extern adviesbureau heeft in 2022 het bestaande MJOP geactualiseerd. De hieruit voortvloeiende aandachts- en actiepunten worden volgens plan opgevolgd vanuit de daarvoor beschikbare middelen.

Voor de **Johannes Calvijnsschool** geldt:

De CO² in de klaslokalen was beduidend onder de norm. Een goede luchtkwaliteit is goed voor de gezondheid en de prestaties. Het bestuur heeft daarom voor ruim drie ton geïnvesteerd in een nieuwe luchtbehandelingsinstallatie, waarvan de werkzaamheden voor een groot gedeelte in 2022 zijn uitgevoerd. De directie heeft een zgn. (door de overheid beschikbaar gestelde) vangnetsubsidie aangevraagd om de kosten te drukken. Voorjaar 2023 wordt de beschikking verwacht.

Het leerlingmeubilair is een kleine 20 jaar oud en hard aan vervanging toe. Samen met de Admiraal De Ruyterschool is nieuw leerlingmeubilair aangeschaft. Indien nodig kan er nu ook tussen de scholen meubilair worden uitgewisseld. Dit ook in het kader van duurzaam en verantwoord ondernemen.

Gestelde en behaalde doelen:

- Uitvoering RI&E;
- Vervanging luchtbehandelingsinstallatie;
- Vervanging cv-ketels en warmtepomp;
- Aanschaf nieuw leerlingmeubilair groep 5 t/m 8;
- Vermindering afvalstroom;
- Kleinschalig onderhoud is uitgevoerd.

Gestelde en niet behaalde doelen:

- Schilderwerk buiten.

Nieuwe geplande doelen voor 2023 (en verder):

- Schilderwerk buiten (aan de zonzijde);
- Aanschaf leerling tafels/stoelen (gefaseerd);
- Update / vernieuwing schoolplein.

De **Admiraal De Ruyterschool** kent de volgende doelstellingen:

- We beschikken over een goed onderhouden schoolgebouw;
- Het gebouw is een veilige leer- en werkomgeving;
- Het gebouw is functioneel voor het beoogde (passend) onderwijs;
- Onze ICT-infrastructuur is zodanig ingericht dat het ons onderwijs optimaal ondersteunt.

Behaalde resultaten:

- Het meerjaren onderhoudsplan (MJOP) is geactualiseerd;
- Onderhoudswerkzaamheden conform het MJOP zijn uitgevoerd;
- Lokaalruimte is ingericht voor meer werkplekken met kleine of grote(re) groepen kinderen om tegemoet te komen aan hun onderwijsbehoeften;
- N.a.v. een Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) is er een Plan van Aanpak opgesteld;
- Kleinschalig onderhoud is uitgevoerd;
- Er zijn 96 laptops aangeschaft en er zijn (extra) Wifi punten aangebracht;
- Groep 5 t/m 8 heeft nieuw leerlingmeubilair gekregen.

Alle gestelde doelen zijn in 2022 behaald.

Toekomstige ontwikkelingen

In verband met het constant dalend aantal leerlingen verenigingsbreed en de actuele prognoses daaromtrent heeft het bestuur de toekomstbestendigheid van drie scholen onderzocht. Een overgang van drie naar twee scholen lijkt op termijn een reële mogelijkheid te zijn. De geplande nieuwbouw van de Jacobus Koelmanschool, (verplaatst van 2025 naar 2028) is hierbij een belangrijk issue. Het bestuur beslist najaar 2025 of er in 2028 een overgang naar twee scholen zal plaatsvinden of dat de VVOGG voorlopig nog drie scholen behoudt en er gebouwd moet worden met mogelijkheid van uitbouw, mocht op termijn toch een van de scholen moeten sluiten vanwege een structureel leerlingaantal onder de opheffingsnorm.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het thema duurzaamheid is opgenomen in een van de vijf ambities van het nieuwe Strategisch Koersplan 2023-2027. Twee scholen van de vereniging zijn een 'afvalvrije school'. In 2023/2024 zullen de Admiraal De Ruyterschool en de Johannes Calvijnsschool zonnepanelen aanschaffen. Waar mogelijk proberen we materiaal en diensten verenigingsbreed in te kopen met het oog op duurzaam en verantwoord ondernemen.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

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

- Het weerstandsvermogen blijft op publiek niveau boven de 5%;
- De overige kengetallen blijven minimaal boven de normen zoals hierna gesteld bij 'kengetallen';
- Het overtollige publieke eigen vermogen wordt de komende jaren afgebouwd;
- De financiële resultaten zijn conform de begroting. Afwijkingen hierop worden onderbouwd.

Opstellen meerjarenbegroting

Jaarlijks wordt door de directie in samenspraak met een extern financieel adviseur en de penningmeester van de RvT de meerjarenbegroting opgesteld en getoetst aan de huidige financiële kaders. Daarna (met instemming van de GMR) vastgesteld. In 2022 is een vermogensanalyse uitgevoerd, waaruit blijkt dat de VVOGG bovenmatig vermogen heeft. Het bestuur wil daarom interen op het vermogen en groeien naar de (maximale) normen die de onderwijsinspectie hanteert. In 2023 wordt hiervoor een bestedingsplan opgesteld waarin zichtbaar is met welke concrete doelen dit interen zal worden bereikt. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2023 en bij het formuleren van de nieuwe ambities in het Strategisch Koersplan is al rekening gehouden met dit gegeven. De komende jaren zal met name geïnvesteerd worden in personeel, duurzaamheid en kwalitatief goed onderwijs.

Investeringsbeleid

Jaarlijks wordt door de directie het investeringsplan ge-update. Voor onderwijsmateriaal gelden vaste afschrijvingstermijnen. Nieuwe investeringen zijn mogelijk als nut en noodzaak duidelijk is en de investeringen passen binnen de financiële kaders. Gezien de vermogensanalyse zijn deze kaders tijdelijk verruimd. De komende jaren wordt met name geïnvesteerd in personeel, duurzaamheid, binnenklimaat en leerlingmeubilair.

Treasury

In 2022 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overgemaakt naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden wordt door het bestuur gelet op de credit rating van de betreffende bank, conform de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OC&W 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 treasury-statuuut 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 treasury-statuuut beschreven dat het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten met betrekking tot de publieke middelen zeer behoudend is. De hoofdsom dient te allen tijde gegarandeerd te zijn.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Jacobus Koelmanschool

Om te bepalen wat leerlingen nodig hebben om de coronavertragingen in te kunnen lopen, is er een schoolscan gemaakt. Voor deze scan is gebruik gemaakt van zowel cognitieve (LVS-resultaten en methodetoetsen) als sociaal-emotionele (Zien! en Veiligheidsmonitor) data.

Uit de analyse van de data is gebleken dat het leesonderwijs tanende is, dat er behoefte is aan scholing t.a.v. de ontwikkeling van de didactische vaardigheden van de leerkrachten i.c.m. het gebruik van adaptieve leerlingsoftware en dat er gerichte afstemming in de aandacht voor en het aanbod van de gemiddelde en sterk presterende leerlingen nodig is vanwege achterblijvende resultaten.

Actie	Keuzemenu Interventie NPO		Begrote kosten 2021-2023
Didactiek: De school is gebaat bij ontwikkeling m.b.t. didactische vaardigheden i.c.m. ICT-oplossingen zoals Gynzy.	Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren		€ 20.000,-
Aanschaf extra leermiddelen en hulpmaterialen: Het geven van een impuls aan het lezen van kinderen d.m.v. aanschaf van leesboeken.	Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren		€ 4.000, -
Deskundigheidsbevordering personeel: Oefenen in het geven van feedback, zowel mondeling als schriftelijk, op leerlingwerk en aan collega's en dat moet gericht zijn op verbetering van de resultaten.	Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren		€ 10.000,-
Welbevinden: In alle groepen een integrale aanpak m.b.t. welbevinden van de leerlingen d.m.v. het aanschaffen van een nieuwe methode voor sociale veiligheid en de daaraan gekoppelde team-scholing;	Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
	C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen		€10.000,-
	Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald

Welbevinden: Aanschaf speeltoestellen op het schoolplein t.b.v. socialisatie en subjectificatie	C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen		€30.000,-
De inzet en het aantrekken van extra onderwijsassistentie t.b.v. groeps- en leerling ondersteuning.	Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning		€ 45.000,-
T.b.v. werkdrukverlaging worden de gymlessen door een externe vakleerkracht verzorgd. Het gaat om ongeveer 11% van de middelen die we hiervoor gebruiken voor inhuur van personeel niet in loondienst.	Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning		€ 15.000,-
TOTAAL:			€ 134.000,-

In 2022 is het gelukt om extra onderwijsassistentie te werven en in te zetten en is er met het team gekozen voor een nieuwe methode voor sociale veiligheid waarvoor in 2023 een teamtraining zal worden gevolgd.

Er is een start gemaakt met het oriënteren op een nieuwe rekenmethode, waarbij er ook moet worden gekeken naar het digitale verwerkingsmateriaal; dit krijgt in 2023 een vervolg d.m.v. keuze van een nieuwe rekenmethode, de daaraan te koppelen verwerkingssoftware en implementatie van de nieuwe methode waarbij aandacht is voor de ontwikkeling van didactische vaardigheden.

Diverse nieuwe speeltoestellen zijn op het schoolplein geplaatst incl. ondervloeren.

De gymlessen zijn door een externe leerkracht verzorgd t.b.v. de werkdrukverlaging.

Johannes Calvijnsschool

De JC ontving in 2022 ongeveer € 150.000 aan NPO-gelden. Voor het cursusjaar 2021-2022 € 700,- per leerling en voor het cursusjaar 2022-2023 € 500,- per leerling, voor 2022 dus gemiddeld ruim € 600,- per leerling.

Uit de gehouden schoolanalyse blijkt dat het pedagogisch klimaat/welbevinden op onze school gemiddeld aardig op orde is. Toch investeren we hier extra op/in met beleid/lessen burgerschapsvorming en het behalen van het predicaat Veilige School, waaruit blijkt dat de school een veilige plek voor iedere leerling is.

De resultaten van met name rekenen (maar ook taal) staan onder druk. Hier steken we extra tijd in (m.b.v. de rekencoördinator). Er wordt weer extra (ambulante) tijd/formatie personeel/onderwijsassistentie ingezet.

Door de geplande verkleining van het aantal groepen (i.v.m. daling van het leerling aantal) een jaar door te schuiven, is het NPO-geld besteed. De geplande vervanging voor de luchtbehandelingsinstallatie (i.v.m. de aangescherpte CO² eisen van de regering i.v.m. corona) zorgt voor een forse overschrijding van het budget. Deze investering is daarom buiten het NPO-overzicht gelaten.

De volgende interventies zijn besproken met het team en de MR. Voor de genoemde bedragen kunt u in 2022 ongeveer met 4/12 rekenen.

Actie	Keuzemenu Interventie NPO	Begrote kosten 2022	Evaluatie
Versterken rekenonderwijs	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 7.500,-	Deels behaald

Burgerschapsvorming	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 5.000,-	Deels behaald
Predicaat Veilige School	C : Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 4.000,-	Niet behaald
MHB-beleid / Plusgroep 3 t/m 5	D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€ 7.500,-	Behaald
Extra onderwijsassistentie (ca. 0,4 wtf)	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 15.000,-	Deels behaald
Extra groepsondersteuning door leerkrachten (ca. 0,5 wtf)	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 30.000,-	Behaald
Coaching / ondersteuning startende leerkrachten (ca. 0,3 wtf)	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 15.000,-	Behaald
Uitstel groep verkleinen / draaien met 'extra' groep	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 70.000,-	Behaald
TOTAAL:		€ 154.000,-	

Admiraal De Ruyterschool

Uit de gehouden schoolanalyse van de **Admiraal De Ruyterschool** blijkt dat de resultaten, met name op het gebied van rekenen, achterblijven op wat er van onze school verwacht zou mogen worden. Daarom willen we *met name investeren in de kwaliteit van ons rekenonderwijs én deskundigheidsbevordering van het team (duurzaam)*. Voor de schooljaren 2020-2021 en 2022-2023 is een bedrag van ca. **€ 150.000,-** per jaar beschikbaar gesteld. Onderstaande interventies zijn besproken met het team en de MR. Voor de genoemde bedragen kunt u in 2022 ongeveer met 4/12 rekenen.

Actie	Keuzemenu Interventie NPO	Begrote kosten 2022-2023	Evaluatie
Versterken rekenonderwijs	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 15.000,-	Behaald
Aanschaf extra leermiddelen en hulpmaterialen	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 10.000,-	Behaald

Deskundigheidsbevordering personeelseden	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 20.000,-	Deels behaald
MHB-beleid / Plusgroep 3 t/m 5	D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€10.000,-	Behaald
Extra onderwijsassistentie (ca. 0,5 wtf)	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 18.000,-	Deels behaald
Extra groepsondersteuning door leerkrachten (ca. 1 wtf)	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 60.000,-	Deels behaald
Extra groepsondersteuning door leerkracht/onderwijsassistent; incidenteel (ca. 0,2 wtf)	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 12.000,-	Deels behaald
TOTAAL:		€ 145.000,-	

Allocatie middelen

Het verdelen van de middelen onder de ressorterende scholen gaat als volgt: voor ieder zelfstandig BRIN-nummer wordt de verdeling aangehouden conform de beschikkingen van DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs). Indien er bekostiging op bestuursniveau wordt ontvangen, dan wordt bekeken door welke entiteit dit recht is ontstaan. Indien dit niet is vast te stellen, dan vindt verdeling plaats naar rato van de leerlingaantallen/bekostiging. Hieromtrent is geen afzonderlijk besluit door het bestuur genomen.

De bovenschoolse kostenplaats wordt financieel gevoed vanuit de scholen. De scholen dragen bij naar rato van leerlingaantallen. Dat wil dus zeggen dat een grotere school nominaal meer bijdraagt, maar de relatieve lasten even zwaar zijn. Doordat de afdrachten van de scholen gelijk zijn aan de bovenschoolse lasten, is het resultaat van de bovenschoolse kostenplaats normaliter (vrijwel) nihil. In 2022 is er een positief resultaat gerealiseerd, omdat bij het opstellen van de begroting 2022 de vacature CvB nog niet formeel was ingevuld. De lasten die bovenschools worden verantwoord, bestaan uit personeelslasten, overige personele lasten en overige instellingslasten.

Onderwijsachterstandenmiddelen

In 2022 zijn er geen AOB middelen ontvangen.

Bijz. bekostiging prof. en begeleiding starters / schoolleiders

De in 2021 gestarte directie van de Jacobus Koelmanschool ronderde in 2022 een coachingstraject af. Startende leerkrachten en OA'ers worden door ervaren leerkrachten intensief begeleid en waar mogelijk is hier extra ambulante tijd voor vrijgemaakt. Daarnaast volgen de starters indien gewenst scholing en maken gebruik van terugkom- / ervaringsmeetings.

2.5 Continuïteitsparagraaf

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

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is een Service Level Agreement van toepassing. Door de organisatie wordt periodiek een risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyse brengt de algemene en de school specifieke financiële risico's in kaart en is er met name op gericht om te bepalen welke reserves de organisatie moet hanteren, om financiële continuïteit van de organisatie te garanderen en aan haar doelstellingen te kunnen blijven voldoen. Bij het in kaart brengen van de risico's is rekening gehouden met de volgende aandachtsgebieden:

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

De risicoanalyse is voor het laatst in 2022 opgesteld en wordt mogelijk in de toekomst herijkt.

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 rond en hebben de komende jaren te maken met een teruggang van de formatie. De realiteit is echter dat het werven en selecteren van nieuw personeel steeds meer (moeite) kost.

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

Vervanging

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

Maatregelen: ambulant personeel wordt indien mogelijk in de groepen ingezet. Inzake het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken, door overbenoeming is inzet mogelijk en er wordt voortdurend gewerkt aan het opbouwen van een invalpool.

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 kosten 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 VFGS. Deze organisatie vergoedt de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na twee jaar ziekte uit dienst gaat, 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 onze vereniging aangesloten bij het BWGS. Het BWGS vergoedt minimaal 90% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

Overdraagbaarheid van taken

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

Maatregelen: er is in kaart gebracht voor welke functiecategorieën dit in het bijzonder geldt. Er zijn uitgebreide werkbeschrijvingen aanwezig die regelmatig worden geüpdatet. Daarnaast wordt zoveel als mogelijk gewerkt met twee 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 basis van 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 dat te realiseren uit het opleidingsbudget. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit (o.a. door teamscholing) een doorgaande lijn in onze organisatie. Hierdoor wordt er indien nodig tijdig bijgestuurd. Het managementteam heeft hierin een belangrijke rol.

Leerlingaantal

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

Maatregelen: voor de scholen is de komende jaren rekening gehouden met een daling van het leerlingaantal. Daarom is er reeds rekening gehouden met een formatieve vermindering van de leerkrachtinzet en/of inzet van onderwijsondersteunend personeel. Het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te continueren.

Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Aandachtspunt hierbinnen is dat naar verwachting per 1-1-2024 de gewijzigde systematiek voor de voorziening groot onderhoud dient te worden toegepast. De voorziening groot onderhoud zal bepaald moeten worden per onderhoudscomponent én zal op een beleidsrijke manier moeten worden bepaald. Het effect van deze andere systematiek is dat dit mogelijk zorgt voor een substantiële hogere benodigde voorziening groot onderhoud. Dit heeft een rechtstreeks effect op het eigen vermogen. Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. Ook de eigen bijdragen die vanuit de school worden verwacht zijn hierin belangrijk om rekening mee te houden. Als laatste is leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook een risico dat zich kan voordoen.

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

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

Niet alleen financiële risico's, maar ook niet-financiële risico's zijn belangrijk. Te denken valt aan risico's rondom de identiteit, communicatie en de naleving van de code 'Goed Bestuur'. Zie voor dit laatste punt de bijlage bij dit verslag, nl. Verslag intern toezicht.

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 in 2022 een analyse van de vermogenspositie opgesteld. Hierin is een school specifiek risicoprofiel bepaald waarbij een weerstandsvermogen (eigen vermogen minus materiële vaste activa gedeeld door de rijksbijdragen) van minimaal 5% als risicobuffer is vastgesteld.

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

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



3. Verantwoording financiën

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

3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2021 x € 1.000	Realisatie 2022 x € 1.000	Begroting 2022 x € 1.000	Verschil
Baten				
Rijksbijdragen	4.408	4.939	4.566	373
Overige overheidsbijdragen	23	23	26	-3
Overige baten	86	94	86	8
Totaal baten	4.517	5.056	4.678	378
Lasten				
Personele lasten	3.520	4.066	3.734	332
Afschrijvingen	106	112	129	-17
Huisvestingslasten	223	244	222	22
Leermiddelen	237	238	223	16
Overige instellingslasten	190	258	364	-106
Totaal lasten	4.276	4.918	4.672	246
Saldo baten en lasten	241	138	6	132
Saldo fin. baten en lasten	-	-3	-	-3
Nettoresultaat	241	135	6	129

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

Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil
Jac. Koelmanschool	79.171	47.784	27.149	20.635
Joh. Calvijnsschool	56.622	43.624	7.781	35.843
Adm. de Ruyterschool	58.564	7.172	-28.147	35.319
Algemene Bestuurskosten	53.913	58.853	-1	58.854
Vereniging	-6.867	-22.264	-815	-21.449
Schoolfonds JK	-64	-166	-	-166
Schoolfonds JC	-1.362	-467	-	-467
Schoolfonds ADR	949	330	-	330
Totaal	240.927	134.867	5.967	128.900

Algemeen

Eén van de belangrijkste ontwikkelingen in 2022 was het afsluiten van de nieuwe cao, waardoor de loonkosten exponentieel zijn gestegen. In juli is de definitieve cao vastgesteld, waarna de loonkosten over het gehele jaar zijn verhoogd. Vanwege deze indexaties zijn ook de bekostigingsbijdragen vanuit het rijk geïndexeerd. Dit heeft zijn invloed gehad op de exploitatie en de daardoor ontstane afwijkingen op de individuele posten op de begroting. In 2022 zijn daarnaast ook nog gelden ontvangen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Voor het schooljaar 2021/2022 bedroeg dit € 700 per leerling en voor schooljaar 2022/2023 € 500 per leerling.

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

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2022*; ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. In de begroting wordt er van uitgegaan dat gestegen loonkosten en gestegen pensioenpremies worden gecompenseerd in de indexatie van de bekostiging. Deze compensatie is ook ruimschoots ontvangen. In deze 'overcompensatie' zit ook een voordeel op de pensioenpremies. Over het hogere loon van 2022 worden de pensioenlasten pas in 2023 in rekening gebracht. De overige baten komen ook wat hoger uit. De materiële lasten laten ook diverse afwijkingen zien. Hieronder wordt hiervoor een verklaring gegeven.

Nadere toelichting

Onderstaand een beknopte toelichting op de overige ontwikkelingen en de belangrijkste verschillen per categorie ten opzichte van de begroting.

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa € 373.000. Dit is voor € 248.000 toe te wijzen aan indexaties in verband met gestegen lonen en daarbij behorende sociale lasten. Daarnaast wijkt de bijdrage voor Passend onderwijs bijna € 88.000 af vanwege een indexatie van de bekostiging vanaf schooljaar 2022/23 en een extra uitkering van het samenwerkingsverband in december 2022. Ook de zorgarrangementen komen € 14.000 hoger uit dan begroot. Verder komt de schippersbekostiging € 18.000 hoger uit dan begroot. Verder is een niet-begrote subsidie van onderwijsassistente naar leerkracht (SOOL) ontvangen van € 5.000.

De bijdragen vanuit de *gemeente* zijn € 3.000 lager dan begroot door lagere PGB-gelden.

De *overige baten* komen € 8.000 hoger uit dan begroot. De baten van de vereniging en de schoolfondsen zijn hierin opgenomen. De overige baten van de Jacobus Koelmanschool zijn € 5.500 hogere inkomsten voor begeleiding van leerlingen. De overige baten van de Johannes Calvijnsschool zijn ruim € 14.000 lager door lagere huurinkomsten, het niet ontvangen van de bijdrage leerplein + plusgroep en lagere overige baten. De baten van de Admiraal De Ruyterschool zijn € 8.000 hoger door niet-begrote zorgarrangementen door baten voor overname van een laptop en studiekosten. De private baten zijn € 3.000 lager uitgekomen door lagere ledencontributies en ontvangen giften. De baten van de schoolfondsen komen gezamenlijk ruim € 11.000 hoger uit dan begroot.

De *personele lasten* komen op totaalniveau € 332.000 hoger uit dan begroot. De loonkosten komen - na aftrek van € 52.000 aan ontvangen uitkeringen – € 375.000 hoger uit dan begroot. De overige personele lasten laten een besparing van € 43.000 zien. De afwijkingen van deze kosten kent de volgende verklaringen:

- De overschrijding van € 375.000 op de loonkosten wordt verklaard door:

- Het gelijktrekken van de lonen in PO en VO en de cao-wijziging. De cao is in juli vastgesteld en met terugwerkende kracht is er een verhoging van het salaris uitbetaald. Dit resulteert in € 285.000 meer loonkosten;
- Daarnaast is nog 1,25 fte extra inzet gerealiseerd, wat grotendeels bestaat uit inzet leerkrachten en het overige deel inzet onderwijsassistentie. Totaal levert dit circa € 90.000 extra loonkosten op.
- De besparing van € 43.000 op de overige personele lasten kent de volgende verklaringen:
 - De kosten voor extern personeel zijn € 11.500 lager uitgekomen dan was begroot;
 - De kosten voor schoolontwikkeling komen € 20.000 lager uit dan begroot doordat een deel van de extra NPO-kosten niet is gerealiseerd;
 - De kosten voor werving van personeel komen € 2.500 lager uit dan begroot. Ook de representatiekosten personeel komen € 1.000 lager uit, evenals de (na)scholingskosten (€ 3.000) en de kosten voor de federatie (€ 2.000);
 - Een groot deel van de besparing wordt echter ook veroorzaakt door lagere overige lasten. Deze zijn bijna € 18.500 lager dan begroot;
 - Daar staat tegenover dat er € 9.500 meer is gedoteerd aan de personele voorzieningen, de kosten voor bedrijfsgezondheidszorg € 6.000 hoger uitvallen.

De *afschrijvingen* zijn komen circa € 17.000 lager uit, mede omdat minder is geïnvesteerd dan was begroot.

Binnen de *huisvestingslasten* is een overschrijding gerealiseerd van € 22.000. Dit wordt met name veroorzaakt door € 14.000 hogere kosten voor onderhoud (o.a. dakonderhoud, CO²-meters, niet-begroot incidenteel onderhoud en actualisatie van de MJOP's). Ook zijn de schoonmaakkosten € 10.000 hoger dan begroot door kosten voor vloerenonderhoud in de zomer.

Bij de *leermiddelen* is een overschrijding van € 15.500 zichtbaar. Dit is toe te schrijven aan hogere kosten voor het onderwijsleerpakket (€ 30.000) door onder meer hogere kosten voor de jaarbestellingen, aanschaf van methodes en dergelijke. Hier vallen ook de kosten voor leerlingtesten, handvaardigheidsmateriaal, het documentatiecentrum en licenties voor leermiddelen onder. Ook de computerkosten zijn € 27.000 hoger dan begroot (o.a. leasekosten Chromebooks). De kopieerkosten laten een overschrijding van bijna € 5.000 zien. De overige lasten komen daarentegen circa € 46.500 lager uit doordat begrote NPO-posten niet als zodanig zijn gerealiseerd maar elders onder zijn geboekt.

De *overige instellingslasten* laten een besparing zien van € 106.000. De lasten voor de scholen komen samen € 34.000 hoger uit (Jacobus Koelmanschool € 21.000, Johannes Calvijnschool € 4.500 en de Admiraal De Ruyterschool € 8.500). De overschrijdingen worden met name veroorzaakt door hogere administratielasten, kantinekosten, kosten voor de jubileumkrant (Glossy i.v.m. 50 jaar Jac. Koelmanschool) en abonnementen. De verenigingslasten zijn hier ook in verwerkt. Deze zijn ruim € 18.500 hoger dan begroot, onder meer door kosten voor de RvT en busvervoer naar bruiloften. Ook de lasten van de schoolfondsen zijn € 11.500 hoger dan begroot. De besparing is echter grotendeels te verklaren doordat bovenschools € 180.000 begroot was als lasten vanwege het vervallen van de vordering op OCenW. Deze vordering is echter niet bovenschools gerealiseerd maar via de scholen en levert daarmee een positief verschil ter hoogte van dit bedrag op.

Leerling: 'Juf, ik ging gisteren fietsen op mijn blote sokken.'

Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000	Ultimo 2020 x € 1.000
Materiële vaste activa	1.057	685	728
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>1.057</i>	<i>685</i>	<i>728</i>
Vorderingen	75	325	284
Liquide middelen	2.046	1.844	1.505
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>2.121</i>	<i>2.169</i>	<i>1.790</i>
Totaal activa	3.178	2.854	2.518
PASSIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000	Ultimo 2020 x € 1.000
Algemene reserve	2.058	1.901	1.653
Bestemmingsreserves privaat	112	134	141
Bestemmingsfonds privaat	29	29	29
<i>Eigen vermogen</i>	<i>2.198</i>	<i>2.064</i>	<i>1.823</i>
Voorzieningen	420	380	322
Kortlopende schulden	559	410	374
Totaal passiva	3.178	2.854	2.518

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

In 2022 is er voor € 483.690 geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van € 414.000. De afschrijvingen en desinvesteringen in 2022 bedroegen € 112.188, waardoor de boekwaarde van de activa is toegenomen. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Gebouwen in aanbouw	€ 335.526
ICT	€ 77.511
Overige materiële vaste activa	€ 50.694
Inventaris en apparatuur	€ 15.738
Leermiddelen	€ 4.221
Totaal	€ 483.690

De investeringen onder gebouwen in aanbouw hebben te maken met de luchtbehandelingsinstallatie van de Johannes Calvijnsschool. De investeringen binnen ICT worden voor een groot deel veroorzaakt door de aanschaf van touchscreens, Chromebooks, laptops, beeldschermen en inrichting van de Cloud omgeving. De investeringen met betrekking tot inventaris en apparatuur worden gevormd door de aanschaf van bureaustoelen voor het personeel en een snijmachine. De overige materiële vaste activa bestaan uit speeltoestellen, aanpassingen aan het schoolplein, fietsjes e.d. voor de onderbouw en hebben allemaal betrekking op de Jacobus Koelmanschool. De leermiddelen bestaan uit Wondering the World en aanschaf van een methode Engels.

De *reserves* zijn met circa € 135.000 gestegen, wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (scholen) en private (vereniging) reserves. Tevens vallen de private bestemmingsfondsen (schoolfondsen) onder de reserves.

De *voorzieningen* zijn met bijna € 40.000 gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is € 70.000 gedoteerd en € 42.785 onttrokken. Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een dotatie van de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden van € 4.825. Er is ook € 7.607 gedoteerd aan de voorziening voor duurzame inzetbaarheid.

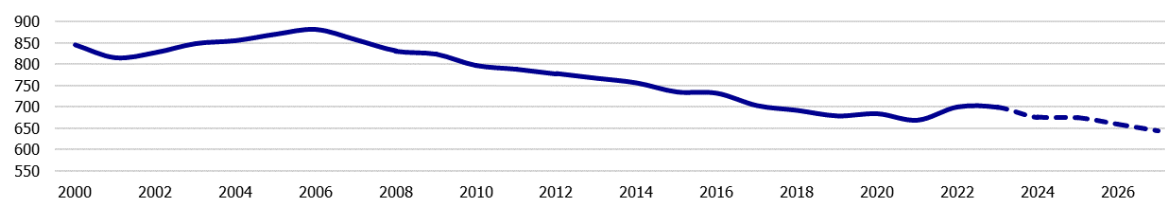
Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd. Hierbij is de *vordering* op het ministerie van OCenW vervallen.

3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

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

Teldatum per 1 februari	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Onderbouw totaal	345	330	324	306	288	290
Bovenbouw totaal	355	369	352	368	371	354
Totaal	700	699	676	674	659	644



Bovenstaande overzichten laten de ontwikkeling van het leerlingaantal over de afgelopen en komende jaren zien. Het leerlingaantal is afgelopen jaren trendmatig gedaald. De komende jaren is rekening gehouden met een verdere daling van het leerlingaantal. Ten opzichte van 2021 is in 2022 een toename te zien.

FTE

Functiecategorie	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Directie	3,00	3,05	3,00	3,00	3,00	3,00
Leerkracht	34,53	34,46	33,52	32,83	32,49	31,88
Onderwijsondersteunend personeel	7,05	10,56	11,86	10,44	9,32	8,95
Schoonmaak	1,95	1,94	1,95	1,95	1,95	1,95
Vervanging eigen rekening	1,03	0,64	0,70	0,70	0,70	0,70
Totaal	47,56	50,65	51,03	48,92	47,46	46,48

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. De personele inzet komt in 2022 bijna 3,1 fte hoger uit dan in 2021. Dit wordt vooral veroorzaakt door een hogere inzet van onderwijsondersteunend personeel. In 2023 wordt in het kader van de NPO-middelen een nog hogere

personele inzet verwacht. Doordat het leerlingaantal de komende jaren naar verwachting verder afneemt en de NPO-gelden wegvallen, wordt vanaf 2024 een substantiële teruggang in de formatie verwacht.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2022 x € 1.000	Begroting 2023 x € 1.000	Begroting 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	4.939	4.967	4.770	4.661
Overige overheidsbijdragen	23	21	21	21
Overige baten	94	103	73	73
Totaal baten	5.056	5.091	4.864	4.755
Lasten				
Personele lasten	4.066	4.206	4.117	4.050
Afschrijvingen	112	148	159	158
Huisvestingslasten	244	296	281	261
Leermiddelen	238	225	198	198
Overige instellingslasten	258	198	192	192
Totaal lasten	4.918	5.072	4.947	4.858
Saldo baten en lasten	138	19	-83	-103
Saldo fin. baten en lasten	-3	-	-	-
Nettoresultaat	135	19	-83	-103

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende drie jaar. Het overzicht laat de komende jaren wisselende resultaten zien. In de begroting van 2023 zijn de pensioenlasten over de gestegen loonkosten van 2022 opgenomen. Tot augustus 2023 worden er gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs ontvangen. Hierna nemen de baten af.

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

De belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbegroting zijn het wegvallen van de NPO-gelden, het interen op de bovenmatige reserves, het dalende leerlingaantal en afbouw van de formatieve inzet.

*Juf: 'Ik heb een blouse aan van mijn dochter.
Niet verklappen hoor.'*

Leerling: 'Ik ga het wél verklappen.'

Juf: 'Aan wie dan?' Leerling: 'Eeeeeehhh.'

Balans

ACTIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000
Materiële vaste activa	1.057	1.290	1.349	1.261
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>1.057</i>	<i>1.290</i>	<i>1.349</i>	<i>1.261</i>
Vorderingen	75	-	-	-
Liquide middelen	2.046	1.397	1.280	1.202
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>2.121</i>	<i>1.397</i>	<i>1.280</i>	<i>1.202</i>
Totaal activa	3.178	2.687	2.630	2.463
PASSIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000
Algemene reserve	2.058	1.919	1.837	1.735
Best. reserve privaat	140	161	161	160
<i>Eigen vermogen</i>	<i>2.198</i>	<i>2.081</i>	<i>1.998</i>	<i>1.894</i>
Voorzieningen	420	307	332	269
Kortlopende schulden	559	300	300	300
Totaal passiva	3.178	2.687	2.630	2.463

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

Er is geen sprake van majeure investeringen in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden.

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren toe zullen nemen. Na 2023 is er gebruik gemaakt van stelposten om de kengetallen niet teveel te vertekenen. De belangrijkste investeringen voor de komende jaren zijn; vervangen Chromebooks, interne verbouwing en vervangen meubilair (JK), deel 2 van de luchtbehandeling, renovatie van het schoolplein (JC), aanschaf van leerlingsets en zonnepanelen (JC & ADR).

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een overwegend een dalend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. De belangrijkste onttrekkingen voor de komende jaren hebben waarschijnlijk betrekking op de Jacobus Koelmanschool.

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

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

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële gezondheid van de organisatie. Naast de waarden zoals deze gelden voor 2021 en 2022, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm betreft de signaleringswaarde van de inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk school specifieke normen die ook worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2021	2022	2023	2024	2025
Solvabiliteit	0,30	0,72	0,69	0,77	0,76	0,77
Weerstandsvermogen inspectie	5%	45,7%	43,5%	40,9%	41,1%	39,8%
Liquiditeit	1,50	5,29	3,79	4,66	4,27	4,01
Rentabiliteit	n.v.t.	5,33%	2,67%	0,37%	-1,70%	-2,17%
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	2,05	2,07	1,23	1,15	1,14

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

De *solvabiliteit* geeft een indicatie of de organisatie aan al haar verplichtingen kan voldoen op zowel de lange als op de korte termijn. Bij een waarde die hoger ligt dan 0,5 is er meer eigen vermogen dan vreemd vermogen. Zoals zichtbaar ligt de verwachte solvabiliteit hier ruim boven.

Het *weerstandsvermogen* vanuit de inspectie heeft als doel om financieel zwakke scholen op de radar te krijgen. De inspectienorm bedraagt 5% en wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten. Hier wordt ruimschoots aan voldaan. Voor onze organisatie wordt een andere berekening van het weerstandsvermogen gehanteerd. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:

Kengetal	Norm	2021	2022	2023	2024	2025
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	31,26%	23,12%	15,92%	13,60%	13,58%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	5%	30,64%	25,30%	15,16%	12,70%	12,56%

De norm betreft een school specifieke norm welke is vastgesteld op basis van een risico inventarisatie (zie vermogensanalyse).

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 dubbel zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven.

De *rentabiliteit* is in 2022 positief. De rentabiliteit is in een ideale situatie nul. Hierbij zijn de totale baten gelijk aan de totale lasten. Uiteraard kunnen er redenen zijn om hiervan af te wijken. Een negatieve rentabiliteit hoeft geen probleem te zijn als de buffers daar hoog genoeg voor zijn. De inspectie laat de beoordeling van de rentabiliteit ook afhangen van de financiële positie.

*Tijdens een taalles over werkwoordspelling,
sterke en zwakke werkwoorden:
Juf: 'Waaraan herken je een sterk werkwoord?'
Leerling: 'Aan zijn biceps.'*

Signaleringswaarde en reservepositie

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van teveel vermogen. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Hiervoor houden wij een gespecificeerde buffer aan, zoals gemeld in de vermogens- en risicoanalyse. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Naast deze buffer wordt er vermogen aangehouden voor de volgende doeleinden:

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



P.C. (Peter) Wiersma | **VOORZITTER** CvB

Bijlage: Verslag intern toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) van de VVOGG Krimpen aan den IJssel heeft ook in 2022 toezicht gehouden op het College van Bestuur (CvB) van de VVOGG. De RvT bestaat uit negen leden. Ten opzichte van 2021 is de samenstelling van de RvT niet gewijzigd. De heer D. Brinkman was aftredend en heeft zich herkiesbaar gesteld omdat een poging om een vervanger voor hem te vinden niet is gelukt. De RvT zal in de toekomst bij vacatures meer wervend moeten gaan optreden omdat de vervulling van vacatures niet vanzelfsprekend meer is.

De Code Goed Bestuur schrijft een maximale zittingsduur voor RvT-leden voor van 8 jaar. Als gerekend wordt vanaf het ontstaan van de RvT in 2019 wordt hier aan voldaan. Diverse RvT-leden hebben een langere zittingsduur als de voorgaande jaren meegerekend worden. Dat heeft tot nu toe geleid tot de gewenste continuïteit en stabiliteit.

De samenstelling van de RvT incl. de (neven)functies in 2021 was als volgt:

de heer C.H. Brand, voorzitter	Stafffunctionaris Examinering Hoornbeeck College
de heer C. Spek, secretaris	Zelfstandig ondernemer, registeraccountant en fiscaal jurist bij Spek Accountants en Belastingadviseurs Lid Raad van Commissarissen Kliksafe BV Lid deputaten Onderwijs en Opvoeding Oud Ger Gem in Nederland Lid Raad van Afgevaardigden Stichting Limena
de heer P.N.T. Boeren, penningmeester	Directeur FACET Accountants Bestuurslid Stichting FACET Executele en Bewind Bestuurslid Stichting Reformatorische Kinderopvang Bestuurslid Stichting tot Ondersteuning van de Financiële Belangen van de Vereniging tot het Verstrekken van Onderwijs op Gereformeerde Grondslag
de heer P. Bernouw, lid	Meewerkend voorman straal- en spuitery Bayards aluminium Solutions te Nieuw - Lekkerland Bestuurslid Stichting Reformatorische Kinderopvang Teamlid Stichting Schutse Krimpen Lid Raad van Afgevaardigden Stichting Limena
de heer D. Brinkman, lid	Adjunct-directeur vmbo 1 en bk 2 Driestar College Bestuurslid Stichting Reformatorische Kinderopvang
de heer L. van der Ham, lid	Directeur vmbo & PrO Driestar College
de heer L. Slobbe, lid	Ambulanceverpleegkundige bij RAVHM
de heer J. Soet, lid	Communicatieadviseur bij Goudwisselkantoor Voorzitter Stichting Comité Adullam Krimpen aan den IJssel
de heer T.G. Stigter, lid	Projectleider IT en logistiek bij Cargill Bestuurssecretaris SGP-afdeling Krimpen aan den IJssel Bestuurslid Stichting Reformatorische Kinderopvang

De leden van de RvT ontvangen een vergoeding van € 75 per bijgewoonde vergadering. De voorzitter en de secretaris van de RvT ontvangen daarnaast een basisbedrag van € 500.

De RvT heeft in 2022 toezicht gehouden op het werk van het CvB in de personen van de heren T.R.W. Hogendoorn en P.C. Wiersma. De RvT is blij en dankbaar dat de tijdelijke benoeming van de CvB-leden per 1 januari 2022 omgezet kon worden naar een vaste benoeming. Hiermee heeft de RvT definitief invulling gegeven aan de vacature die in augustus 2020 ontstond vanwege het vertrek van de heer Chr. Van der Velden.

De RvT realiseert zich dat er nu wel sprake is van een mogelijke vermenging van functies in één persoon door de constructie van 'directeur-bestuurder'. De RvT heeft er alle vertrouwen in dat dit niet voor problemen zal zorgen. De ervaring van anderhalf jaar met deze constructie heeft dat ook laten zien. Er is ook sprake van een open relatie CvB-RvT waardoor het CvB ook goed gebruik maakt van de klankbordfunctie van de RvT.

De RvT heeft in 2022 acht keer vergaderd. De inhoud van de agenda wordt voor een belangrijk deel bepaald door de bestuurlijke jaaragenda. Het punt 'Huisvesting' was een vast terugkerend agendapunt. Aan het begin van het verslagjaar leek de situatie spannend gezien de dalende leerlingenprognoses in combinatie met de nieuwbouw van de Jacobus Koelmanschool in 2024, waardoor het afstoten van een van de drie scholen in beeld dreigde te komen. Nieuwe cijfers geven inmiddels aan dat de Jacobus Koelmanschool op z'n vroegst in 2026 onder de opheffingsnorm zal komen. De geplande nieuwbouw van de Jacobus Koelmanschool kon in overleg met de gemeente opgeschoven worden. Deze staat nu voor 2028 op de planning. Hiermee is 'de druk van de ketel'. Dit betekent vervolgens een nieuwe impuls voor bepaalde noodzakelijke onderhoudswerkzaamheden van de drie scholen, zoals de vervanging van de luchtbehandelingsinstallatie van de Johannes Calvijnsschool.

De RvT heeft in 2022 twee keer overleg gevoerd met de GMR. De RvT krijgt hierdoor input over het reilen en zeilen van de drie scholen. Andere bespreekpunten waren o.a. de onderlinge relaties RvT-CvB-GMR, verkiezing leden RvT en BSO. De GMR is ook in een vroegtijdig stadium geïnformeerd over de huisvestingszaken.

In 2022 kon er ook weer sprake zijn van schoolbezoeken door de RvT. Startte het jaar nog met coronamaatregelen, inmiddels liggen de coronaperikelen achter ons. Er werden bezoeken afgelegd bij de Johannes Calvijnsschool en de Jacobus Koelmanschool. Er worden dan klassenbezoeken afgelegd, er vindt een gesprek plaats met de directeur en er komt een thema aan de orde dat door een leerkracht ingeleid wordt. Ook wordt er in de schoolpauze gesproken met de leerkrachten. De RvT ziet dit als een waardevolle aanvulling op de doorgaans papieren (digitale) informatie die over de scholen verstrekt wordt en waarop door het CvB toelichting wordt gegeven. De RvT was ook welkom bij de Jacobus Koelmanschool die haar 50-jarig jubileum vierde met diverse activiteiten, waaronder een reünie voor o.a. (oud-)leerlingen en (oud-)collega's, waarbij een Glossy (jubileumkrant) werd uitgegeven. Contacten met het personeel zijn er ook tijdens de bezinningsmiddagen. In 2022 kon gelukkig weer zo'n middag georganiseerd worden.

Ook de gesprekken met de kerkenraden zijn hervat. De RvT vindt het belangrijk om in gesprek te zijn met alle participerende kerken. De identiteit van de scholen is niet alleen een zorg van RvT/CvB, maar ook van ouders en kerkenraden.

De identiteit van de scholen wordt uiteindelijk gestalte gegeven door de leerkrachten. Daarom is de RvT ook nauw betrokken bij het benoemingsbeleid. Alhoewel vacatures ook in reformatorisch onderwijsland doorgaans niet makkelijk te vervullen zijn, konden in 2022 diverse benoemingen gedaan worden. Ook werden opengevallen plaatsen door interne verschuivingen opgelost. Op alle scholen was er dus in 2022 sprake van een goede personeelsbezetting.

Het ziekteverzuim op de drie scholen is gelukkig relatief laag.

De RvT is over de kwaliteit van het onderwijs steeds geïnformeerd door middel van de onderwijskundige MaRaps. De RvT is van mening dat de kwaliteit van het onderwijs op de scholen van de VVOGG op orde is. Daarnaast is er op de scholen ook aandacht voor sociale veiligheid. Dit is opgenomen in de nieuwe werkplannen van de scholen.

De RvT heeft ook toezicht gehouden op de besteding van de verkregen financiële middelen. Naar de mening van de RvT zijn de middelen bestemd en aangewend op een doelmatige en rechtmatige wijze. De verkregen NPO-gelden zorgen voor meer mogelijkheden om leerlingen te begeleiden en zijn daar ook voor ingezet. De begroting 2022 is in de RvT uitvoerig aan de orde geweest. De RvT kon na beantwoording van de vragen naar tevredenheid instemmen met de begroting. Ook het jaarverslag en de jaarrekening 2021 is in de RvT besproken en geaccordeerd. De accountant heeft de jaarrekening 2021 gecontroleerd en goedgekeurd. De externe accountant was evenals in voorgaande jaren Van Ree Accountants uit Barneveld.

Het CvB heeft in 2022 een Strategisch Bestuursbeleidsplan 'Koers & Kansen' 2022-2026 opgesteld dat in het najaar in overleg met de RvT en de GMR definitief is vastgesteld. In een vijftal koersuitspraken zijn de ambities en de kansen voor de komende jaren vastgelegd. Het CvB toont hiermee aan op een ideële en reële wijze te willen werken aan het voortbestaan van het reformatorisch onderwijs in Krimpen aan den IJssel in de huidige tijd. Het gaat om het verstrekken van reformatorisch onderwijs dat zich onderscheidt qua identiteit, maar zich qua onderwijskundige kwaliteit kan meten met het basisonderwijs van welke andere signatuur dan ook. En dat in een tijd waarin het identiteitsgebonden onderwijs onder het vergrootglas van de politiek ligt en onder druk staat vanwege maatregelen van de overheid. De RvT ondersteunt van harte het voornemen van het CvB om christelijk burgerschapsonderwijs nadrukkelijk op de kaart te zetten.

De RvT en het CvB weten zich bij alle inspanningen die op de reformatorische scholen in Krimpen aan den IJssel verricht worden afhankelijk van de zegen van de Heere. In Psalm 127 vers 1 lezen we: *'Zo de HEERE het huis niet bouwt, tevergeefs arbeiden deszelfs bouwlieden daaraan; zo de HEERE de stad niet bewaart, tevergeefs waakt de wachter.'* En dan gaat het niet alleen over het materiële gebouw, maar ook over de scholen, de gezinnen en de kerken. Gods zegen is in al het doen en laten onmisbaar. Alle voorspoed komt van de zegen van de Heere.

De RvT wenst allen die bij het reformatorisch onderwijs in Krimpen aan den IJssel betrokken zijn die afhankelijkheid toe, niet alleen als belijdenis maar bovenal als een hartelijk beoefenen hiervan.



C.H. (Kees) Brand | VOORZITTER RvT



Vereniging tot het verstrekken van
onderwijs op gereformeerde grondslag
te Krimpen aan den IJssel

Vereniging

De Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op gereformeerde grondslag (VVOGG) te Krimpen aan den IJssel is verantwoordelijk voor drie basisscholen, namelijk de Admiraal De Ruyterschool, de Jacobus Koelmanschool en de Johannes Calvijnsschool.

Raad van Toezicht

P. (Pieter) Bernouw
P.N.T. (Thomas) Boeren | *penningmeester*
C.H. (Kees) Brand | *voorzitter*
D. (David) Brinkman
L. (Leendert) van der Ham
L. (Leendert) Slobbe | *2^e voorzitter*
J. (Hans) Soet
C. (Cees) Spek | *secretaris*
T.G. (Toine) Stigter

College van Bestuur

T.R.W. (Ronald) Hogendoorn <i>lid</i>	identiteit onderwijs personeel communicatie
P.C. (Peter) Wiersma <i>voorzitter</i>	identiteit onderwijs financiën huisvesting governance & bestuurlijke zaken

Schooldirecties

T.R.W. (Ronald) Hogendoorn	<i>directeur Admiraal De Ruyterschool</i>
P.B. (Pim) Keereweer	<i>directeur Jacobus Koelmanschool</i>
P.C. (Peter) Wiersma	<i>directeur Johannes Calvijnsschool</i>



Admiraal De Ruyterschool
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag



Jacobus Koelmansschool
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag



Johannes Calvijnschool
Basisonderwijs op gereformeerde grondslag



Secretariaat

W. Kooiman
Managementassistent VVOGG
p/a Buys Ballotsingel 45
2922 HG Krimpen aan den IJssel
☎ (0180) 51 50 78
✉ w.kooiman@sggkrimpen.nl

Correspondentieadres

Postbus 173
2920 AD Krimpen aan den IJssel



NL68 RABO 0351 9018 33

Colofon

Vormgeving:

Managementassistent VVOGG

Drukwerk:

Reprovinci, Schoonhoven
www.reprovinci.nl

Foto's:

Archief scholen