

BESTUURSVERSLAG

CNS Wouterswoude 2024



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
1. Schoolbestuur	2
1.1 Profiel	2
1.2 Organisatie	4
1.3 Identiteit	7
2. Verantwoording beleid	9
2.1 Onderwijs en kwaliteit	9
2.2 Personeel en professionalisering	14
2.3 Huisvesting en facilitair	15
2.4 Financieel beleid	16
2.5 Continuïteitsparagraaf	17
3. Verantwoording financiën	21
Staat van baten en lasten	21
Balans	22
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	23
Leerlingen	23
FTE	24
Staat van baten en lasten	24
Balans	25
Financiële positie	25
Kengetallen	25
Bijlage 1 - Verslag intern toezicht	27
Bijlage 2 - Verslag BBMR	31
Bijlage 3 - Verslag MR	32

1. Schoolbestuur

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

1.1 Profiel

Missie en visie

1.1.1. Missie

In de missie van de Christelijke Nationale School te Wâlterswâld, die hieronder wordt weergegeven, vindt u beschreven waar de CNS in essentie voor staat.

Grondslag

De CNS te Wâlterswâld heeft een open toelatingsbeleid. Wij geven christelijk basisonderwijs op reformatorische grondslag* aan de kinderen die bij onze school worden aangemeld.

Wij zien het als onze opdracht om een bijdrage te leveren aan de opvoeding en vorming van deze kinderen. De uitgangspunten daarbij zijn de Bijbel en de drie Formulieren van Enigheid. Wij gebruiken de Statenvertaling en de psalmberijming uit 1773. Omdat de CNS belijdt dat de Bijbel en de daarop gebaseerde belijdenisgeschriften zeggenschap hebben over alle terreinen van het leven, ontleen wij daaraan onze waarden en normen.

Het personeel

Personeelsleden zijn dragers én uitvoerders van de identiteit en daarom vinden wij het belangrijk dat zij een goed voorbeeld voor de leerlingen zijn in leer en leven. De leerlingen dienen zich met hun medeopvoeder te kunnen identificeren. Bij ons begeleiden de leerkrachten de leerlingen als een gids en zij leven hen op een liefdevolle manier voor.

Het onderwijs

Wij zien het als onze taak om reformatorisch goed onderwijs te geven, toegesneden op de talenten van onze leerlingen. Ons hoogste doel is dat kinderen mogen beantwoorden aan het scheppingsdoel: leven tot eer van God. Na de zondeval kunnen we dit niet meer vanuit onszelf. In ons onderwijs wijzen we daarom op de Heere Jezus Christus als Borg voor en Zaligmaker van zondige mensen. Door het werk van de Heilige Geest wil Hij in onze harten werken.

Binnen ons onderwijs willen wij de leerlingen vanuit een veilige setting toerusten om op een Bijbels verantwoorde wijze deel te kunnen nemen aan de samenleving van de 21e eeuw.

**De CNS is aangesloten bij de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS). Voor een uitgebreide, algemene verwoording van de identiteit van de CNS, verwijst de school naar het identiteitsprofiel dat de VGS heeft geschetst voor het christelijk reformatorisch onderwijs. De CNS conformeert zich aan dit identiteitsprofiel. Het identiteitsprofiel is op te vragen bij de directeur.*

1.1.2. Visie

De visie van de CNS verwoordt waar de school in de periode 2023 t/m 2027 aan wil werken. Onze visie sluit aan bij onze missie en toont de speerpunten van de voor ons liggende periode. Ons statement waarmee we de visie samenvatten, luidt: 'CNS Wâlterswâld, de groene school waar gaven in geborgenheid mogen groeien.'

Teamcultuur

Op de CNS werkt een gemotiveerd team dat op een professionele manier samenwerkt. We gaan respectvol met elkaar om in een open en collegiale sfeer. Daarbij maken we gebruik van elkaars kwaliteiten en alle teamleden hebben een lerende houding. Als team werken wij vanuit onze missie en verdiepen we ons samen in de Bijbel.

Veiligheid

Op de CNS vinden we zowel sociale als fysieke veiligheid erg belangrijk. Op onze school worden kinderen gezien en gehoord. Zowel in de school als op het plein heerst een veilig klimaat, waarin de kinderen op een fijne manier kunnen leren en spelen. Problemen worden adequaat aangepakt, waarbij er binnen het team nauw wordt samengewerkt.

Onderwijs op maat

Op de CNS wordt recht gedaan aan de verschillende talenten en onderwijsbehoeften van de leerlingen. Het onderwijs wordt gedifferentieerd aangeboden binnen het leerstofjaarklassensysteem. Het onderwijs sluit aan bij de ontwikkeling van de leerlingen, waarbij er een goede balans is tussen 'hoofd, hart en handen'. Wij hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en betrekken hen actief bij hun eigen leerproces. Daarbij communiceren wij open en transparant naar ouders. Wij streven naar inclusiever en thuisnabij onderwijs, waarbij we tegelijk ook duidelijk zijn over de grenzen van onze mogelijkheden. Als passend onderwijs op onze school niet mogelijk is, zorgen wij in samenspraak met de ouders voor een passende oplossing.

Vorming en burgerschap in de 21e eeuw

Op de CNS worden kinderen voorbereid om als christen deel te nemen aan de maatschappij van de 21e eeuw. Deelname aan deze samenleving vraagt om actief burgerschap. Wij werken met de leerlingen aan kennis, vaardigheden en attitude, waarbij de Bijbel ons kompas is. We betrekken ook de ouders hierbij door regelmatig toerustingsmomenten te organiseren. Daarnaast is er op school steeds meer aandacht voor het vak Engels en de zorg voor de natuur. Wij gaan respectvol om met onze leefomgeving, de natuur en het milieu en erkennen God als de Schepper, Onderhouder en Regeerder van de schepping.

Kernactiviteiten

De structuur en inrichting van de bestuurlijke organisatie zijn belangrijk om te kunnen functioneren. Tegelijkertijd zijn noties als vertrouwen, gezamenlijkheid en betrokkenheid van minstens zo groot belang in het bestuurlijk functioneren.

Het bestuur kent een zogenoemde 'one tier' constructie (één laag). Dit houdt in dat het gehele bestuur uiteindelijk juridisch eindverantwoordelijk blijft voor de stichting. Het bestaat uit één uitvoerende bestuurder (zijnde de directeur-bestuurder) en uit acht toezichthoudende bestuurders. Bestuur en toezicht worden functioneel gescheiden, waarbij het uitvoerend bestuur wordt gevormd door de (bezoldigde) directeur-bestuurder en het toezicht door het toezichthoudend bestuur.

Het uitvoerend bestuur c.q. de directeur-bestuurder heeft een tweeledige taak. Enerzijds is hij als bestuurder de uitvoerder van het bestuursbeleid en voert overleg met bijvoorbeeld gemeenten en de Inspectie van het Onderwijs. Anderzijds voert hij de algemene directie over de scholen en zorgt voor eenheid in beleidskeuzen, stimuleert de samenwerking en vormt een achterwacht voor de directeuren.

De uitvoerende bestuurderstaak kan als volgt samengevat worden:

- *Richten* - De directeur-bestuurder werkt vanuit een visie en heeft een helder zicht op de koers van de organisatie (vertaald in strategisch beleid).
- *Inrichten* - De directeur-bestuurder zorgt voor een effectieve inrichting van de organisatie, zorgt voor de juiste mensen op de juiste plek, faciliteert en geeft ruimte aan de professionals op de werkvloer.
- *Verrichten*: de directeur-bestuurder bereidt het beleid voor en voert het uit, ook stelt de directeur-bestuurder het beleid vast, soms met de niet-uitvoerende bestuurders gezamenlijk. De niet-uitvoerende bestuurders monitoren de resultaten en voortgang via voortgangs- en verantwoordings-rapportage en ondersteunen de directeur-bestuurder maximaal. Tegelijk vormen ze zijn 'tegenover'. Het collectieve bestuur blijft juridisch gezien de werkgever van het

personeel, maar legt de uitvoering hiervan bij de directeur-bestuurder, samen met de locatiedirecteuren neer.

- *Berichten* - De directeur-bestuurder informeert de stakeholders actief over het gevoerde beleid en legt verticaal (toezicht) en horizontaal (stakeholders, Inspectie) verantwoording af.

Strategisch beleidsplan

Stichting RONN beoogt een samenwerking ter versterking van het reformatorisch onderwijs in Noord-Nederland, waarbij uitgegaan wordt van een noodzakelijke én wenselijk samenwerking en van het behoud van de eigen lokale kleur qua identiteit.

Belangrijke thema's die de komende jaren aandacht vragen zijn: burgerschap, sociale veiligheid, kwaliteitsbeleid, personeelsbeleid, huisvesting en imago.

In het strategisch beleidsplan¹ worden deze ambities nader omschreven en uitgewerkt in concrete acties.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Het bestuur van de Stichting RONN is formeel het schoolbestuur van de school (zie ook subparagraaf 'Juridische structuur').

Bestuursnummer 42842

CNS

Foarwei 39

9113 PM Wouterswoude

0511421654

directie@cnswouterswoude.nl

www.cnsww.nl

Bestuur

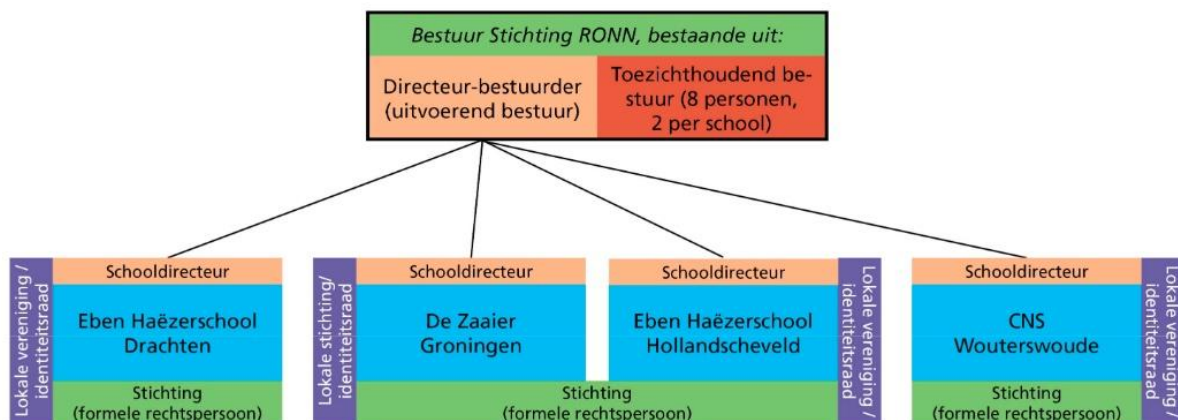
Bestuursleden	Dagelijkse functie	Nevenfuncties	Aandachtsgebied
J.W.F. Eikelenboom (lid)	DGA Aannemingsbedrijf	-	Onderwijskwaliteit
J.E. van Dijken (lid)	DGA Douane-expeditiebedrijf	-	HRM en medezeggenschap
D. van Garderen (directeur-bestuurder a.i.)	DGA Interim- en coachingsbedrijf	Bestuurslid zorgorganisatie (onbetaald), organist (onbetaald)	Uitvoering
N. Egas (lid)	Sales & Purchase manager (Internationale vishandel)		Onderwijskwaliteit

¹ Strategisch perspectief 'Toegerust en veilig samen optrekken' – Stichting RONN

H.M. Koekoek (voorzitter)	DGA kaasverwerkende bedrijven	Zondagschoolmeester (onbetaald), organist (onbetaald), bestuurslid stichting (onbetaald)	Algemeen bestuurlijk
W.H. Prins (penningmeester)	Register-accountant	-	Bedrijfsvoering
B. Schipper (lid)	Directeur bedrijfsvoering zorgorganisatie	-	Bedrijfsvoering
G. van der Veen (lid)	Bouw - en handelonderneming	-	Algemeen bestuurlijk
B. Eisma (secretaris)	Chauffeur		HRM en medezeggenschap

In bijlage 1 is het verslag van de toezichthouder opgenomen.

Organisatiestructuur



(Gemeenschappelijke) medezeggenschap

Elke school binnen Stichting RONN kent een eigen medezeggenschapsraad; alle raden hebben instemmingsrecht. De scholen in Groningen en Hollandscheveld hebben samen ook een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Met instemming van de lokale medezeggenschapsraden is op het niveau van Stichting RONN een zogenoemde bovenbestuurlijke medezeggenschapsraad ingericht. Deze raad bestaat uit vertegenwoordigers van de lokale raden, waarmee draagvlak voor genomen besluiten op lokaal niveau zoveel als mogelijk wordt gewaarborgd.

De bovenbestuurlijke medezeggenschapsraad bespreekt onderwerpen die het geheel van de scholen aangaan, zonder dat de lokale raden hun bevoegdheden overdragen aan dit medezeggenschapsorgaan. Besluitvorming op bovenbestuurlijk niveau is dus afhankelijk van de unanieme medewerking van de scholen. Iedere lokale MR behoudt haar bevoegdheden en zal moeten instemmen met een besluit om dit te kunnen implementeren op de betreffende school. Dit zorgt

ervoor dat iedere MR achter een voorgenomen besluit moet kunnen staan om het besluit organisatiebreed te kunnen doorvoeren.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Driestar Educatief GCBO High5-onderwijsadvies GGD Fryslân Jeugdgezondheidszorg Stichting "De Vluchtheuvel" Gebiedsteam Gemeente Dantumadiel	Schoolbegeleidingsdienst Klachtencommissie VGS via GCBO Onderwijsadvies Jeugdgezondheidszorg, logopedie, schoolarts, doktersassistente, schoolverpleegkundige. Schoolmaatschappelijk werk Gebiedsteam

Organisatie of groep	Omschrijving van de dialoog
Leden van de vereniging	Jaarlijkse algemene ledenvergadering ter verantwoording van ons handelen
MR	Jaarlijks vergadering met bestuurder

Klachtenbehandeling

Voor de afhandeling van klachten, maken we gebruik van een uitgebreide klachtenprocedure. Deze is te vinden in de schoolgids. In 2024 zijn er geen klachten binnengekomen die moesten worden opgeschaald richting bestuur of klachtencommissie.

Algemeen

In 2023 is ervoor gekozen om een onafhankelijke vertrouwenspersoon aan te stellen voor de vier scholen binnen Stichting RONN. In de praktijk bleken de vorige vertrouwenspersonen te dicht bij de scholen betrokken te zijn. Om het voor alle partijen goed te regelen is gekozen voor een persoon die kennis van zaken heeft, verbonden is aan de identiteit van de scholen en tegelijk niet direct betrokken is op de scholen.

Juridische structuur

De holding is een structuur vanuit het bedrijfsleven en verschillende non-profit sectoren die meer en meer wordt toegepast in het onderwijs, maar dan wel op een eigen manier. Een holding in het onderwijs is dus iets anders dan een holding in het bedrijfsleven. Een holding in het onderwijs houdt in dat twee of meer rechtspersonen die bevoegd gezag zijn over één of meer scholen (de dochters), worden bestuurd door een andere rechtspersoon (de moeder). Met andere woorden: twee dochterstichtingen die elk het bevoegd gezag zijn van één of meer scholen, worden bestuurd door dezelfde holdingstichting. De dochters zijn en blijven het bevoegd gezag over hun school of scholen. De leerlingen staan ingeschreven bij de dochter, de bekostiging van het Rijk wordt door hen ontvangen, de gemeente voorziet hen van huisvesting. Ook staat het personeel op de loonlijst van de dochter. Hiermee blijft het 'lokale' bevoegd gezag dus voor een groot deel zelfstandig. De holding wordt bestuurder van de dochters. Het bestuur van de holding is daarmee automatisch het bestuur geworden van de dochters, ofwel de 'lokale' schoolbesturen. Concreet betekent dit dat er op lokaal niveau geen bestuur en toezicht meer nodig is, dit wordt geregeld in de moederstichting. In schema ziet dit er zo uit: Zoals in de figuur duidelijk wordt: het bestuur van de 'lokale' schoolstichting wordt gevoerd door de moederstichting. Daarmee wordt het bestuur van de moederstichting het bestuur

van de onderscheiden dochterstichtingen, maar het bevoegd gezag blijft juridisch gezien lokaal niveau gepositioneerd.

In deze structuur is het van belang om op lokaal niveau de eigen kring van belanghebbenden in stand te houden (ouders, leerlingen, medezeggenschap, gemeente e.d.) omdat het bevoegd gezag autonoom blijft. Ook kan de financiële administratie (indien gewenst) op schoolniveau gevoerd blijven worden. De lokale stichtingen houden een eigen jaarrekening en jaarverslag. Tegelijkertijd wordt de uitvoering van bestuur en toezicht gezamenlijk opgepakt in de holding en daarmee gaat het verder dan een coöperatie of federatie. Doordat er op lokaal niveau geen bestuurders en toezichthouders meer nodig zijn, kan de bestuurskracht gecentraliseerd worden en zaken in de moederstichting gezamenlijk voor de dochters worden opgepakt. Hierdoor wordt de samenwerking tussen scholen geoptimaliseerd. Er is per definitie eenheid van strategisch beleid.

Het uitvoerend bestuur van de holding is een bezoldigd directeur-bestuurder zijn die voor alle scholen in de holding gezamenlijk beleid opstelt, de samenwerking stimuleert en samenhang creëert.

Functiescheiding

Er is gekozen om het bestuur in een zogenoemde 'one tier' constructie (één laag) vorm te geven. Dit houdt in dat het gehele bestuur uiteindelijk juridisch eindverantwoordelijk blijft voor de stichting. Het bestaat uit één uitvoerende bestuurder (zijnde de directeur-bestuurder die in dienst komt) en uit acht toezichthoudende bestuurders. Bestuur en toezicht zijn functioneel gescheiden, waarbij het uitvoerend bestuur wordt gevormd door de (bezoldigde) directeur-bestuurder en het toezicht door het toezichthoudend bestuur.

Code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het bestuur hanteert deze Code Goed Bestuur en heeft geen wijzigingen daarop aangebracht.

Stichting RONN heeft het bestuursbeleid opgesteld en vastgesteld². Dit is in samenwerking met de scholen vormgegeven, waarbij alle geledingen van de scholen betrokken waren. Hierbij is aandacht voor de vier principes:

1. Het bestuur zorgt voor goed onderwijs aan alle kinderen.
2. Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context.
3. Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf.
4. Het bestuur werkt integer en transparant.

1.3 Identiteit

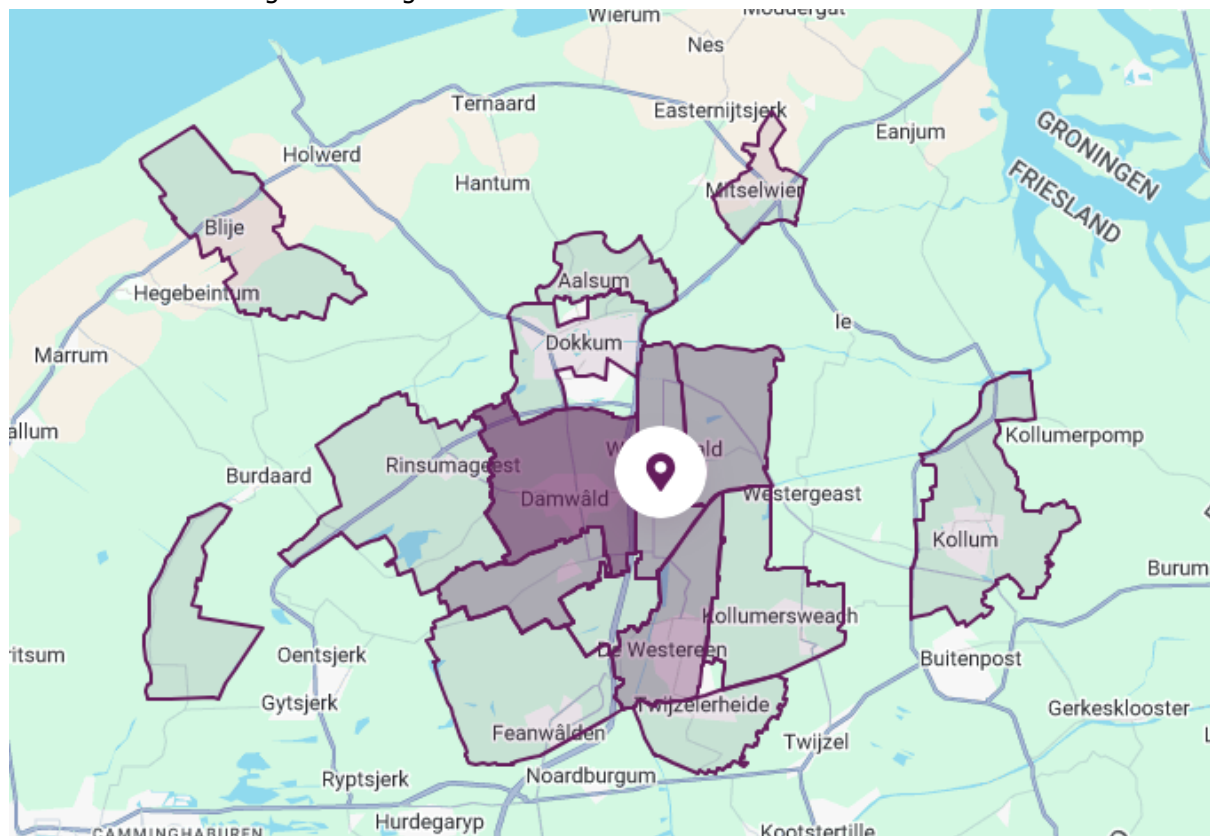
Toegankelijkheid & toelating

De school kent een open toelatingsbeleid. Van ieder van de leerlingen hebben de ouder(s) of verzorger(s) bij de aanmelding wel te kennen gegeven in te stemmen met de grondslag van de school.

Geografische gebieden en afnemers

² Bestuursreglement, waaronder het managementstatuut, de toezichtsvisie en het toezichtskader

Vanwege onze identiteit vervult onze school een regiofunctie. In het onderstaande overzicht kunt u zien waar onze leerlingen vandaag komen.



Maatschappelijke ontwikkelingen

De wereld waarin we leven is steeds in ontwikkeling, zowel positief als negatief geduid voor het onderwijs. Maatschappelijke thema's worden nogal eens gemakkelijk bij het onderwijs neergelegd, alsof scholen alle 'problemen' kunnen oplossen. Daarnaast moeten de resultaten omhoog, omdat de Nederlandse leerling minder dreigt te presteren dan voor de overheid wenselijk is. In dezelfde onderwijstijd moet steeds meer gepland worden en dat brengt een reeks aan uitdagingen met zich mee. Alleen al de vraag of iedere leerkracht in staat is om de verplichte materie aan de orde te laten komen, baart menig bestuurder en directeur de nodige zorgen. Het brengt ook een bepaalde mate van werkelijke of beleefde werkdruk mee, wat vaak een negatieve invloed heeft op het welbevinden van het personeel.

Een andere ontwikkeling is het tekort aan personeel dat vrijwel alle sectoren in Nederland raakt, zo ook het onderwijs. Het gaat dan met name om lesgevend personeel, maar ook om leidinggevend. Juist in het noorden van Nederland kan dit extra gevoeld worden. Ondanks deze nood mag er op de scholen die behoren bij Stichting RONN niet geklaagd worden: er is nog steeds voldoende personeel en ook is elke directeurspost bezet. Zeker, er is geen personeel over en bij elke ziekmelding moet opnieuw gezocht worden naar een passende oplossing.

Een ander belangrijk thema is 'burgerschap'. De steeds ingewikkelder wordende wereld vraagt om een actieve houding van ieder mens en ook van de scholen. Juist op basis van onze Bijbelse visie willen we hieraan adequaat invulling geven en met de leerlingen actief bezig zijn met dat wat om ons heen is: de naaste en de omgeving.

2. Verantwoording beleid

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

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Als school werken we voortdurend aan de kwaliteit van ons onderwijs. We doen dit vanuit een collectieve ambitie zoals die is verwoord in onze missie en visie. De missie en visie vatten we samen in ons motto: 'CNS Wâlterswâld, de groene school waar gaven in geborgenheid mogen groeien.' Dat is samengevat waar onze school voor staat én wat wij zien als kwaliteit. Onderwijs wat is toegesneden op de talenten van onze leerlingen.

Op schoolniveau monitoren we de kwaliteit van het onderwijs op verschillende manier. Onderstaand een overzicht van interne zaken die gericht zijn op kwaliteitsbewaking.

- Rapportage n.a.v. de Cito toetsen.
- Rapportage n.a.v. de Centrale Eindtoets.
- Rapportage van de jaarlijkse kwaliteitsmeting via WMK-PO.
- Tevredenheidspeilingen onder ouders en medewerkers.
- Tevredenheidspeiling schoolverlaters
- Monitoring sociale veiligheid.
- Overzicht van de incidenten

De bovenstaande informatie wordt besproken binnen het team en gebruikt als verantwoording richting de MR, het bestuur en de toezichthouder. De vergaderingen met deze geledingen worden cyclus gehouden. Op deze manier vindt horizontale verantwoording plaats.

De externe kwaliteitsbewaking vindt voornamelijk plaats door audits van Berséba en de Onderwijsinspectie. Beiden hebben in 2024 geen bezoek gebracht aan onze school.

In 2024 zijn we een transformatie gestart van één IB-er naar drie kwaliteitscoördinatoren. Waar de IB-er (nu zorgregisseur) vaak vooral curatief betrokken raakt bij zorgleerlingen, willen we door de inzet van een trendanalist en een leercoördinator vooral preventief inzetten op de kwaliteit van onderwijs. Deze nieuwe werkwijze wordt in schooljaar 2024-2025 gecoacht.

Doelen en resultaten

In 2024 is op basis van het schoolplan 2019-2023 gewerkt aan verdere versterking van de onderwijskwaliteit. Onderstaand een overzicht van de verbeteractiviteiten, daaronder een nadere toelichting. In het onderstaande schema ziet u het jaarplan voor 2023-2024, daaronder worden alle aandachtspunten geëvalueerd.

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	De visie van de school	Teamcultuur	groot
GD2	De visie van de school	Veiligheid	groot
GD3	De visie van de school	Onderwijs op Maat	groot
GD4	De visie van de school	Vorming en burgerschap in de 21e eeuw	groot
GD5	Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Implementatie PLVS in Leerling in Beeld	groot
GD6	Leerstofaanbod	Verdere versterking Frysk, o.a. implementatie toetsen	groot
GD7	Organisatorische doelen	Opleiding rekencoördinator	groot
GD8	Organisatorische doelen	Werving en selectie 2e IB-er	groot
GD9	Organisatiestructuur	Visievorming inrichting kleuteronderwijs	groot
KD1	Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Oriëntatie Kwink	klein
KD2	Leerstofaanbod	Implementatie nieuwe methode Engels	klein
KD3	Zorg en begeleiding	Uitbreiding School OndersteuningsTeam	klein
KD4	Organisatorische doelen	Aanpassing functieboek i.v.m. 2e IB-er	klein
KD5	Schoolklimaat	Medewerkerstevredenheidsspeiling	klein
KD6	Sociale, fysieke en psychische veiligheid	Herijking schoolveiligheidsplan	klein
KD7	Sociale, fysieke en psychische veiligheid	Risico Inventarisatie en Evaluatie	klein
KD8	Professioneel statuut	Opstellen professioneel statuut	klein
KD9	Meerjarenplanning kwaliteitszorg	Kwaliteitsmeting Aanbod	klein
KD10	Meerjarenplanning kwaliteitszorg	Kwaliteitsmeting Veiligheid	klein

Visie van de school

- Het leerteam 'Teamcultuur' heeft een studiemiddag georganiseerd over 'geweldloos communiceren'. Daarnaast is ook nagedacht over het inzetten van collegiale consultatie. Dit zal in schooljaar 2024-2025 worden opgestart.
- Het leerteam 'Veiligheid' heeft zich gericht op de veiligheid op het schoolplein. Met name in de middagpauze is dit een probleem. Daarom is er een pilot uitgevoerd met andere pauzetijden. Omdat dit goed is bevallen, zijn we met ingang van schooljaar 2024-2025 gestart met een nieuwe structuur. We houden nu in twee groepen pauze, zodat er meer ruimte op het plein is.
- Het leerteam 'Onderwijs op maat' heeft ouders de kans gegeven om inzicht te krijgen in het differentiëren. Op school gebeurt hier veel in, maar bij ouders is dit niet altijd bekend. Hiervoor is o.a. een enquête afgenomen onder de ouders.
- Het leerteam 'Vorming en burgerschap in de 21e eeuw' heeft de werkwijze van Stapp (mediawijsheden) en Wonderlijk gemaakt (seksuele vorming) geborgd. Daarnaast is er een oriëntatie geweest op de methode Kwink (sociale vaardigheden). Deze methode is aangeschaft en wordt ingezet vanaf schooljaar 2024-2025.

Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

- We zijn gaan werken met het pedagogisch leerlingvolgsysteem Leerling in Beeld. Het team heeft hier ook nascholing in gevolgd.
- Oriëntatie Kwink: dit onderdeel is bij het leerteam als genoemd. Deze methode is inmiddels aangeschaft en wordt gebruikt.

Leerstofaanbod

- Onzes coördinator Frysk heeft ons aanbod Frysk verder versterkt door gesprekken met de leerkrachten en onze skoale stipper vanuit Cedin. Hierdoor worden de lessen Frysk steeds beter geïmplementeerd.
- Voor Engels wordt vanaf groep 5 gewerkt met de methode Holmwoods. Daarbij krijgen de leerlingen in groep 7 en 8 ook huiswerk mee voor thuis.

Organisatorische doelen

- Eén van onze collega's heeft de opleiding tot rekencoördinator gevolgd en afgerond. Inmiddels wordt haar expertise intern ingezet.
- Werving en selectie 2^e IB-er: Dit proces wordt elders in dit jaar verslag ook genoemd. Naast de IB-er zijn nog twee collega's benoemd. Daarbij maken we de transitie van IB-er naar kwaliteitscoördinator. Dit is ook aangepast in ons functieboek.
- Onder leiding van een externe is nagedacht over de inrichting kleuteronderwijs. Dit richtte zich met name op de keus tussen heterogene of homogene groepen. Uiteindelijk is gekozen voor de werkwijze van homogene groepen, waarbij de instroomleerlingen bij groep 1 komen.

Zorg en begeleiding

- Ons SchoolOndersteuningsTeam (SOT) is gecoacht vanuit ons samenwerkingsverband. Dit heeft ertoe geleid dat we vanaf schooljaar 2024-2025 de gesprekken over leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte anders gestalte geven. Zo worden leerlingen zelf ook altijd betrokken en kunnen meerdere disciplines worden bijgeschakeld als dit wenselijk is. Denk hierbij aan de GGD en Schoolmaatschappelijk werk.

Schoolklimaat

- In combinatie met de uitvoering van de Risico Inventarisatie en Evaluatie is een medewerkerstevredenheidspelling uitgevoerd. Gemiddeld genomen is dit heel positief ingevuld. De uitslag is gedeeld met het team en besproken met de MR en het bestuur.

Sociale, fysiek en psychische veiligheid

- Ons schoolveiligheidsplan is herschreven. Dit plan is besproken bij het bestuur en de MR.
- De Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) is afgenomen, de actiepunten zijn uitgezet.

Professioneel statuut

- Onze school beschikte nog niet over een professioneel statuut, terwijl dit wel verplicht is. Daarom is dit opgesteld en besproken met bestuur en MR.

Kwaliteitszorg

- Er zijn weer twee kwaliteitskaarten (Veiligheid en Aanbod) herijkt. De uitslagen zijn besproken met het bestuur en de MR.

Ontwikkelingen in schooljaar 2024-2025

In het onderstaande overzicht vindt u de geplande ontwikkelingen voor het schooljaar 2024-2025:

Gekozen actiepunten			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	De visie van de school	Teamcultuur	groot
GD2	De visie van de school	Veiligheid	groot
GD3	De visie van de school	Onderwijs op Maat	groot
GD4	De visie van de school	Vorming en burgerschap in de 21e eeuw	groot
GD5	Leerstofaanbod	Verbeterplan Rekenonderwijs	groot
GD6	Leerstofaanbod	Verbeterplan Begrijpend lezen	groot
GD7	Organisatiestructuur	Implementatie nieuwe IB-structuur	groot

Actiepunten [KLEIN]

Gekozen actiepunten			
	Thema	Actiepunt	Omvang
KD1	Leerstofaanbod	Aanschaf en implementatie Taal actief 5 gr. 4 en 5	klein
KD2	Leerstofaanbod	Herijking schrijfmethode	klein
KD3	Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Oriëntatie en aanschaf nieuwe methode Studievaardigheden	klein
KD4	Meerjarenplanning kwaliteitszorg	Kwaliteitsmeting Didactisch handelen	klein
KD5	Meerjarenplanning kwaliteitszorg	Kwaliteitsmeting Toetsing en afsluiting	klein

Overige ontwikkelingen

Naast de bovengenoemde zaken, zijn er twee opvallende zaken te noemen. In 2024 bestond onze school 150 jaar. Dit jubileum is uitgebreid gevierd. Zowel met de kinderen en de ouders, als ook met oud-leerlingen en oud-collega's. We mogen terugblikken op een bijzonder jaar.

In 2024 heeft onze school de subsidie Basisvaardigheden toegekend gekregen voor de schooljaren 2024-2025 en 2025-2026. In overleg met het team en de MR is hiervoor een plan opgesteld, wat ook is ingeleverd bij Duo. Dit plan omvat interventies op rekenen, taal, burgerschap en digitale geletterdheid. Daarnaast worden ook nog aanvullende zaken opgevoerd, zoals de inzet van een extra groep voor schooljaar 2025-2026.

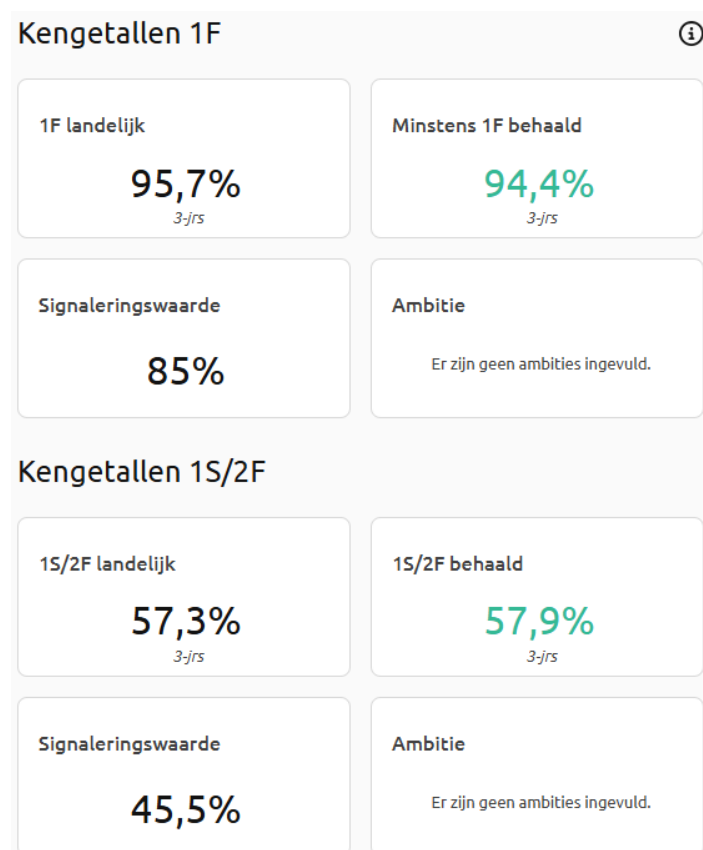
Toekomstige ontwikkelingen

In het bovenstaande schema, ziet u een overzicht van alle verbeteractiviteiten voor schooljaar 2024-2025. Deze items zijn per stuk verder uitgewerkt in een werkplan wat is opgenomen in het jaarplan 2024-2025.

Naast de ontwikkelingen op onze school, krijgt ook de samenwerking binnen RONN steeds meer vorm. Zo wordt er vanaf 2024 gewerkt met portefeuillehouders; elke directeur is verantwoordelijk voor een onderdeel van het beleid binnen RONN.

Onderwijsresultaten

In het onderstaande overzicht worden de resultaten van de Centrale Eindtoets weergegeven. Dit is een gemiddelde van drie schooljaren. Het valt op dat onze school op het 1F niveau ver boven de signaleringswaarde zit en net iets onder het landelijk gemiddelde. Bij het 1S/2F niveau scoort de school boven de signaleringswaarde én boven de eigen schoolnorm.



Graag verwijzen we u voor meer informatie naar

www.scholenopdekaart.nl.

Internationalisering

Onze school is niet actief op het gebied van internationalisering. Wel wordt vanaf groep 1 ingezet op Engels onderwijs. Het vak Engels zal daarbij in de komende jaren verder worden versterkt. Zie ook onze visie.

Onderzoek

Onze school heeft geen beleid als het gaat om onderzoek. Er vindt wel onderzoek plaats door collega's die een opleiding volgen.

Inspectie

Op 1 en 8 oktober 2019 heeft de onderwijsinspectie een vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd, het voorlaatste bezoek werd in maart 2016 uitgevoerd. De school heeft een positieve beoordeling ontvangen. Voor een verslag van het inspectiebezoek verwijzen we u naar de [website](#) van de school of de [website](#) van de Onderwijs Inspectie.

Visitatie

In 2024 hebben we een audit gehad vanuit ons samenwerkingsverband. Hiervan is een rapportage opgesteld die ook is gedeeld met het team, MR en het bestuur. We zijn dankbaar voor alle zaken die goed gaan en nemen de aandragen verbeterpunten mee in onze schoolontwikkeling. Een voorbeeld hiervan is het inzetten van collegiale consultatie. Hierbij gaan leerkrachten onderling bij elkaar kijken in de klas. In schooljaar 2024-2025 wordt dit uitgerold.

Sociale veiligheid

Het thema sociale veiligheid krijgt op onze school veel aandacht, immers het motto van onze school is: CNS Wâlterswâld, de groene school waar gaven in geborgenheid mogen groeien'. Deze geborgenheid hangt nauw samen met sociale veiligheid. Beleidsmatig hebben we dit thema uitgebreid vastgelegd in ons schoolveiligheidsplan. Daarnaast worden er jaarlijks verschillende acties uitgezet:

- Monitoring sociale veiligheid via Leerling in Beeld. De uitslag hiervan wordt besproken in de groepsbesprekingen met de kwaliteitscoördinator, waar zo nodig acties uit voort komen.
- Onze school heeft een aanspreekpunt veiligheid.
- Alle leerlingen hebben in 2024 een folder gekregen waarin de rol van het aanspreekpunt veiligheid is uitgelegd.
- We werken met een incidentenregistratie, waarvan jaarlijks een overzicht wordt gemaakt.
- Wekelijks wordt 'de regel van de week' aangeboden.
- Er worden lessen over sociale vaardigheden gegeven.
- Ons veiligheidsbeleid is vastgelegd in het schoolveiligheidsplan (herijkt in 2024).
- In 2024 is de RIE uitgevoerd.

2.2 Personeel en professionalisering

Doelen en resultaten

Voor deze doelen en resultaten verwijzen we naar het jaaroverzicht wat eerder in dit jaarverslag is gepubliceerd.

Toekomstige ontwikkelingen

Het lerarentekort zal ons ook in de komende jaren bezig blijven houden. Het is daarom van groot belang om extra alert te zijn op goed werkgeverschap en het investeren in stagiaires. Daarnaast zijn we als school alert op de ontwikkelingen rondom de regionalisering, het werken met de zogenaamde Rato's. Als school zijn wij aangesloten bij de landelijke regio Progressus. Als school participeren wij actief in overlegstructuren en zorgen we dat de opleiding van studenten op onze school goed verloopt. In verband met deze ontwikkelingen, denken wij na over de stap om een erkende opleidingsschool te worden, een zogenaamde SAM-school.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Er zijn verschillende scholingstrajecten geweest.

- Zo is in 2024 de opleiding voor een nieuwe rekencoördinator afgerond.
- Teamscholing 'geweldloos communiceren'.
- Teamscholing 'rekenen'.
- Start opleiding nieuwe kwaliteitcoördinator

Naast deze opleidingen hebben we ook onze IB-structuur veranderd. Hier wordt elders in dit jaarverslag al over geschreven.

Uitkeringen na ontslag

Er heeft geen ontslag plaatsgevonden wat geleid heeft tot een ww-uitkering.

Strategisch personeelsbeleid

Onze onderwijskundige visie is leidend voor de ontwikkelingen van ons onderwijs én de scholing van het team. Sinds 2019 werken we met leerteams, leerkrachten werken in kleine groepjes aan de ontwikkeling van onze visiepunten. Drie keer per jaar vindt er een teamvergadering plaats, waarop de leerteams aan elkaar presenteren wat hun vorderingen zijn en ook de verbinding te zoeken met de andere leerteams. De leerteams initiëren in overleg met de directeur ook de scholingen voor het team.

Om de werkdruk beheersbaar te houden, worden vier onderwijsassistenten en een administratief medewerker ingezet. Daarnaast worden de gymlessen verzorgd door een externe gymdocent (via Sport Fryslân). De tijd die hiermee vrij komt voor de leerkrachten kan worden ingezet voor lesvoorbereiding, contacten met ouders of andere niet-lesgebonden taken.

Uit het medewerkerstevredenheidonderzoek blijkt dat het personeel grotendeels tevreden is, als zijn er wel collega's die aangegeven werkdruk te ervaren. Als school blijven we zoeken naar manieren om zaken als administratielasten te verlichten.

Banenafpraak (nieuw)

In 2024 zijn er geen mensen aangenomen voortkomend uit de banenafpraak.

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst 1	1	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting 0	0	0	0

2.3 Huisvesting en facilitair

Doelen en resultaten

In 2024 is er niet veel aan het onderhoud gebeurt. Gezien de toekomstige ontwikkelingen, hebben we het onderhoud verder terugschroefd. In de afgelopen 10 jaar heeft er veel onderhoud plaatsgevonden, waardoor de school (zeker de gezien de leeftijd van het gebouw) er redelijk verzorgd bij staat.

Er is nog wel geïnvesteerd in ict. Er zijn nieuwe Chromebooks aangeschaft, waarbij we nu voor alle leerlingen van groep 3 t/m 8 een exemplaar beschikbaar hebben.

Toekomstige ontwikkelingen

Rond 2030 zal er nieuwbouw plaatsvinden. Inmiddels zijn we al met de gemeente in gesprek, graag willen we de nieuwbouw nog iets naar voren halen. Alhoewel het gebouw in redelijk goede staat van onderhoud verkeert, merken we wel dat het niet meer voldoet aan de eisen van deze tijd. Hierbij kan gedacht worden aan de luchtkwaliteit, energiezuinigheid, maar ook de ruimte in het gebouw. Als het mogelijk is, zullen we dus aandringen op vervroeging van de nieuwbouw. Daarbij zullen we ook onderzoeken of we (delen van) ons huidige gebouw opnieuw kunnen gebruiken.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

- Op welke manier waren duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen onderdeel van het beleid?

- Wat waren de belangrijkste ontwikkelingen het afgelopen jaar en wat zijn de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen?

Digitale veiligheid

Onze school werkt nauw samen met Arboneel, een organisatie die ons ontzorgt op het gebied van privacy beleid. Wij hebben een eigen Functionaris Gegevensbescherming (FG-er) die jaarlijks audits uitvoert. Hij adviseert ons ook op het gebied van digitale veiligheid. Zo hebben we in de achterliggende periode twee-staps-verificatie ingesteld op Parnassys en dit zal voor nog meer systemen gaan gelden. In 2024 is onze ict-infrastructuur aangepast. Zo werken collega's nu uitsluitend in hun eigen omgeving, zodat wachtwoorden e.d. niet meer van elkaar worden gebruikt.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het doel voor onze school is om jaarlijks de middelen die we ontvangen om goed onderwijs te verzorgen, effectief en doelmatig worden ingezet. Daarbij streven we er ieder jaar naar om licht positief af te sluiten, mede omdat ons weerstandstandsvermogen aan de lage kant is. Terugkijkend naar het verleden, kunnen we echter concluderen dat het eigen vermogen van de school fors is toegenomen, zodat de school niet meer in de directe gevarenczone zit. Tegelijk worden de gestelde onderwijskundige doelen behaald.

Opstellen meerjarenbegroting

Jaarlijks wordt de begroting opgesteld door de directeur van de school. Samen met de administratief medewerker en een medewerker van het VGS wordt alles kritisch in kaart gebracht. De VGS schijft hier een verantwoordingsdocument bij, wat wordt gepresenteerd aan de bestuurder. Na zijn akkoord, wordt de begroting doorgestuurd naar het toezichthoudend bestuur voor accordering.

Investeringsbeleid

In ons investeringsplan staat ons volledige inventaris vermeld. Zowel het meubilair, de apparatuur als alle lesmethodes. Volgens standaard afschrijftermijnen wordt besloten tot aanschaf, waarbij wel altijd eerst kritisch wordt gekeken of de aanschaf wel echt nodig is.

Treasury

In 2024 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overgemaakt naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden wordt door het bestuur gelet op de credit rating van de betreffende bank, conform de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' en met het oog op het zoveel als mogelijk waarborgen van een goed beheer van deze tegoeden. Om dit te waarborgen is door het bestuur een treasurystatuut opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd inzake de wijze waarop wordt omgegaan met de regeling. Daarnaast is in dit statuut opgenomen wie welke verantwoordelijkheden op dit terrein heeft. Op hoofdlijnen staat in het treasurystatuut beschreven dat het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten met

betrekking tot de publieke middelen zeer behoudend is. De hoofdsom dient ten alle tijden gegarandeerd te zijn.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Onze school heeft in april 2021 een schoolscan gemaakt en op basis daarvan een plan opgesteld om de NPO middelen in de periode 2021-2023 in te zetten. Bij het opstellen van dit plan is het team, de MR en het bestuur betrokken geweest.

Als school hebben we de middelen vooral ingezet voor klassenverkleining. In schooljaar 2021-2022 hebben we hierdoor 8 i.p.v. 6 groepen kunnen realiseren. In schooljaar 2022-2023 zouden we volgens de normen met 7 groepen moeten werken, met de NPO middelen hebben we 8 groepen gerealiseerd. Daarnaast hebben we extra middelen ingezet voor schoolmaatschappelijk werk en de orthopedagoog. Omdat 2021 en 2022 onrustige jaren zijn geweest, is het lastig om te meten wat het effect van de NPO middelen zijn geweest. We durven wel te zetten dat zonder deze middelen de schade veel groter zou zijn geweest. In 2024 lijken de resultaten van de leerlingen weer redelijk op het niveau van voor corona te liggen.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Onze school ontvangt geen middelen voor onderwijsachterstanden.

Peildatum	Jaar	Leerlingen bekostigd	Achterstandsscore met drempel	Bekostiging
01-02-2023	2024	184	0	€0
01-02-2024	2025	177	0	€0

Bijz. bekostiging prof. en begeleiding starters / schooll.

Op onze school worden starters begeleid volgens een inwerkplan. Ze krijgen een mentor aangewezen die hen begeleidt. Op deze manier worden startende collega's regulier in een jaar ingewerkt in de organisatie.

Onze schoolleider staat geregistreerd in het Schoolleidersregister. Hiervoor moet hij regelmatig professionaliseren. Ook in 2024 heeft deze scholing plaatsgevonden, er is een herregistratietraject afgerond.

2.5 Continuïteitsparagraaf

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

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

Intern risicobeheersingssysteem

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert de school een planning en control cyclus, waarbij de directie de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting het bestuur. De basis voor de verantwoording wordt, naast de realisatie, gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door de directie wordt opgesteld en ter fiattering aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting

worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkent en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

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

Belangrijke risico's

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

Lerarentekort

Het lerarentekort is een belangrijk risico. Onze school krijgt tot nu toe de formatie (net) rond. De realiteit is echter dat het werven en selecteren van nieuw personeel steeds meer (moeite) kost.

Maatregelen: binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we een lichte overbezetting te creëren. Daarnaast worden onderwijsassistenten gestimuleerd om de pabo te volgen. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan.

Vervanging

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

Maatregelen: we zetten extra in op onderwijsassistentie, hiermee hebben we een kleine flexibele schil. Daarnaast springt ambulant personeel bij en zijn we aangesloten bij de invalpool van JufMeester.

Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

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

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies en/of begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld komt sporadisch voor. Hiervoor is aangesloten bij het PF. Het PF vergoed minimaal 50% van deze kosten. Voor het meerdere worden zoveel als mogelijk reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

Overdraagbaarheid van taken

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

Maatregelen: er is in kaart gebracht voor welke functiecategorieën dit in het bijzonder geldt. Op onze school betreft dit met name de directeur en de kwaliteitscoördinator. Mede in verband hiermee hebben we vorig jaar onze structuur veranderd en werken we nu met drie KC-ers.

Onderwijskwaliteit

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

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

Leerlingaantal

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

Maatregelen: voor de school is de komende jaren rekening gehouden met een lichte daling van het leerlingaantal. Daarom is er reeds rekening gehouden met een formatieve vermindering van de leerkrachtinzet en 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 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 voor onze school beperkt, doordat de geplande onderhoudscomponenten beperkt zijn vanwege aanstaande nieuwbouw. De wijziging in de voorziening heeft een rechtstreeks effect op het eigen vermogen. Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. De eigen bijdragen die vanuit de school worden verwacht zijn hierin belangrijk om rekening mee te houden.

Maatregelen: met behulp van het MJOP wordt de onderhoudsplanung in kaart gebracht. Gezien de ontwikkelingen rondom de huisvesting die er spelen, is het gepland onderhoud voor de komende jaren nihil. Daarom is de voorziening groot onderhoud komen te vervallen in 2024 en zullen alle kosten rechtstreeks ten laste van het exploitatieresultaat worden verwerkt.

Op basis van de geldende normen en het integraal huisvestingsplan van de gemeente worden de ontwikkelingen en gesprekken ten behoeve van de nieuwbouw gemonitord. Wanneer er meer bekend is over een eigen financiële bijdrage zal hierop worden ingespeeld.

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

Beheersing van de risico's

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruik gemaakt van een standaard risicoprofiel van 15%.

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

De hierboven beschreven risicobeheersings- en controlesystemen zijn het afgelopen jaar toereikend geweest. 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.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2024	Verschil
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	
Baten				
Rijksbijdragen	1.303	1.392	1.347	45
Overige overheidsbijdragen	10	6	-	6
Overige baten	9	39	10	28
Totaal baten	1.322	1.436	1.358	79
Lasten				
Personele lasten	1.075	1.141	1.122	19
Afschrijvingen	27	23	23	-0
Huisvestingslasten	59	41	68	-27
Leermiddelen	66	113	70	43
Overige instellingslasten	62	70	67	3
Totaal lasten	1.289	1.387	1.348	39
Saldo baten en lasten	32	49	9	40
Saldo fin. baten en lasten	-1	-	-	-
Nettoresultaat	32	49	9	40

Samenvatting verschillen

Het verschil in *realisatie 2024 ten opzichte van 2023* kent verschillende oorzaken. De baten laten, naast afwijkingen vanwege leerlingaantallen, hogere ontvangsten zien vanwege subsidies. Eind 2024 zijn er vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd.

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2024*; ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. In de begroting wordt er van uitgegaan dat gestegen loonkosten en gestegen pensioenpremies worden gecompenseerd in de indexatie van de bekostiging. Deze compensatie is ook ontvangen.

Nadere toelichting verschillen

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

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 45.000 euro. Dit is voor 17.000 euro toe te wijzen aan indexaties in verband met gestegen lonen en daarbij behorende sociale lasten. Ook de bijdragen passend onderwijs zijn om deze reden 4.000 hoger dan begroot. Daarnaast zijn er subsidies ontvangen, namelijk Verbetering Basisvaardigheden en Onderwijsassistent Opleiding tot Leraar.

De bijdragen vanuit de *provincie* zijn 6.000 euro. Er waren geen inkomsten begroot.

De *overige baten* komen hoger uit dan begroot. Dit betreft voornamelijk giften (22.000 euro) en een bijdrage van de gemeente (5.000 euro).

De *personele lasten* komen op totaalniveau 18.000 euro hoger uit dan begroot. Dit bestaat uit 12.000 euro lagere loonkosten en 31.000 euro hogere overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

Loonkosten:

- (+ € 15.000): voor circa 15.000 euro wordt dit verklaard vanwege de CAO verhoging en lagere sociale lasten. De CAO verhoging is in oktober ingegaan;
- (- € 36.000): de gerealiseerde inzet voor het onderwijzend personeel is 0,32 fte lager dan begroot. Samen met het iets lagere opslagpercentage voor sociale lasten dan begroot zorgt dit voor een voordeel van circa 36.000 euro op de loonkosten;
- (+ € 9.000): de gerealiseerde vervangingsinzet komt hoger uit dan begroot. Hierdoor zijn de vervangingskosten 9.000 euro hoger dan begroot.

De genoemde overschrijding op de *overige personele lasten* van 31.000 euro wordt met name veroorzaakt door kosten extern personeel, met name voor gym en vervanging.

De *afschrijvingen* zijn conform begroting gerealiseerd. De *huisvestingslasten* komen een stuk voordeliger uit dan de begroting, als gevolg van de vrijval van de voorziening groot onderhoud (energie en water hoger, maar onderhoud en schoonmaakkosten lager). Bij de *leermiddelen* is een overschrijding zichtbaar van 43.000 euro. Dit is grotendeels toe te schrijven aan de computerkosten, waar een gift tegenover staat (overige baten) en de subsidie basisvaardigheden (rijksbijdragen). De *overige instellingslasten* laten tenslotte een overschrijding van 3.000 euro zien, wat met name hogere keuken- en kantinekosten betreft.

Balans

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

ACTIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000
Materiële vaste activa	132	131	108
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>132</i>	<i>131</i>	<i>108</i>
Vorderingen	4	60	21
Liquide middelen	323	264	247
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>327</i>	<i>325</i>	<i>268</i>
Totaal activa	458	456	376

PASSIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000
Algemene reserve	309	259	228
<i>Eigen vermogen</i>	<i>309</i>	<i>259</i>	<i>228</i>
Voorzieningen	12	36	27
Kortlopende schulden	138	161	122
Totaal passiva	458	456	376

De verschillen in het resultaat 2024 ten opzichte van eerdere jaren zijn reeds in de vorige paragraaf opgenomen. Het reguliere resultaat 2024 is verwerkt in de algemene reserve.

In 2024 is er voor bijna 23.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 13.000 euro. De afschrijvingen in 2024 bedroegen circa 21.000 euro en er heeft een desinvestering plaatsgevonden waardoor de boekwaarde van de activa gelijk is gebleven. De gerealiseerde investering heeft betrekking op ICT en bestaat voornamelijk uit computers, beeldschermen en Chromebooks.

De *reserves* zijn met circa 49.000 euro gestegen wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat.

De *voorzieningen* zijn met 24.000 euro verminderd. De voorziening groot onderhoud is vrijgefallen, omdat er geen gepland onderhoud meer plaatsvindt tot de verwachte nieuwbouw. Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een vrijval van de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden.

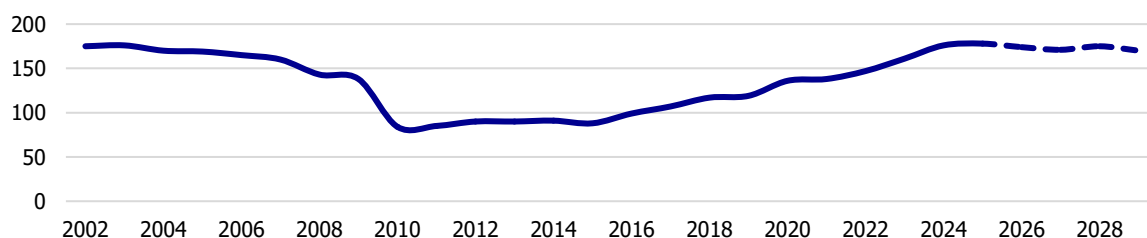
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2025-2029 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren.

Teldatum per 1 februari	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Christelijk Nationale School	176	178	174	171	175	170

Vanuit het verleden waren de leerlingaantallen als volgt:



Het leerlingaantal is afgelopen jaren gestegen. De komende jaren is rekening gehouden met lichte daling aangezien er een aantal grote groepen uitstromen. De leerlingaantallen zijn echter deels onzeker en mede afhankelijk van verhuizingen.

FTE

Funcatiecategorie	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	8,53	8,53	8,89	8,41	7,98	7,98
Onderwijsondersteunend personeel	2,34	2,11	2,18	1,90	1,90	1,90
Totaal	11,87	11,63	12,06	11,31	10,88	10,88

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. In 2025 is er een kleine uitbreiding van de leerkracht inzet zichtbaar. In de jaren daarna is rekening gehouden met een lichte daling van zowel de inzet van het onderwijzend als het onderwijsondersteunend personeel. Van jaar tot jaar worden de omstandigheden en ontwikkelingen opnieuw beoordeeld bij het bepalen van de definitieve formatie.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	1.392	1.511	1.419	1.389
Overige overheidsbijdragen	6	-	-	-
Overige baten	39	15	6	6
Totaal baten	1.436	1.525	1.425	1.395
Lasten				
Personele lasten	1.141	1.211	1.203	1.163
Afschrijvingen	23	90	32	35
Huisvestingslasten	41	65	72	65
Leermiddelen	113	85	75	75
Overige instellingslasten	70	63	59	63
Totaal lasten	1.387	1.514	1.440	1.400
Saldo baten en lasten	49	12	-15	-5
Saldo fin. baten en lasten	-	-	-	-
Nettoresultaat	49	12	-15	-5

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren wisselende resultaten zien.

Voor de hier niet zichtbare, maar wel begrote resultaten 2028 en 2029 zijn eveneens wisselende resultaten begroot. Van jaar tot jaar zal nader bepaald worden of de omvang van de huidige 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 de uitgaven die zijn gepland vanwege de subsidie basisvaardigheden. Daarnaast wordt in 2030 nieuwbouw verwacht.

Balans

ACTIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000
Materiële vaste activa	132	158	127	114
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>132</i>	<i>158</i>	<i>127</i>	<i>114</i>
Vorderingen	4	15	15	15
Liquide middelen	323	367	383	391
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>327</i>	<i>382</i>	<i>398</i>	<i>406</i>
Totaal activa	458	540	525	520
PASSIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000
Algemene reserve	309	314	299	294
<i>Eigen vermogen</i>	<i>309</i>	<i>314</i>	<i>299</i>	<i>294</i>
Voorzieningen	12	12	12	12
Kortlopende schulden	138	214	214	214
Totaal passiva	458	540	525	520

Bovenstaande tabel toont de balans over 2024 en de jaren hierop volgend. De balans van 2024 is gebaseerd op de uiteindelijke, gerealiseerde cijfers. De waarden na 2024 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2024. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langere termijn ontwikkeling is echter wel inzichtelijk.

Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden.

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa in 2025 toe zullen nemen. Er zijn voor dit jaar investeringen verwacht vanwege de subsidie basisvaardigheden, zoals een taalmethode en kosten in het kader van bewegend leren.

De liquide middelen laten een stijging zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de begrote resultaten.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud is in 2024 komen te vervallen, omdat er geen planmatig onderhoud wordt verwacht gezien de plannen rond de huisvesting (nieuwbouw).

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 2023 en 2024, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm betreft een signaleringswaarde (geen harde norm) van de

inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk schoolspecifieke normen welke mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit	0,30	0,57	0,67	0,58	0,57	0,57
Liquiditeit	1,50	2,02	2,37	1,78	1,86	1,90
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	0,60	0,72	0,69	0,70	0,71

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

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

De *liquiditeit* geeft de verhouding tussen de kortlopende vorderingen en liquide middelen en de kortlopende verplichtingen. Dit geeft aan of aan de verplichtingen op korte termijn voldaan kan worden. De gehanteerde norm bedraagt 1,5. Bij een waarde van 1,5 zijn de aanwezige kortlopende middelen anderhalf keer zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier boven. De absolute ondergrens ligt op 100.000 euro.

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. Dat is voor onze school niet van toepassing.

Voor onze organisatie hanteren we het weerstandsvermogen als kengetal. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers. Er is geen schoolspecifieke norm opgesteld, de algemene adviesnorm bedraagt 15%. Voor onze organisatie ziet dit er als volgt uit:

Kengetal	Norm	2023	2024	2025	2026	2027
Weerstandsvermogen	15%	9,82%	12,73%	10,31%	12,14%	12,99%

Bijlage 1 - Verslag intern toezicht

Toezichthouders

In onderstaand schema worden de personen weergegeven die in 2023 geheel of gedeeltelijk zitting hadden in het toezichthoudend bestuur:

Bestuursleden	Dagelijkse functie	Nevenfuncties	Aandachtsgebied
J.W.F. Eikelenboom (lid)	DGA Aannemingsbedrijf	-	Onderwijskwaliteit
J.E. van Dijken (lid)	DGA Douane-expeditiebedrijf	-	HRM en medezeggenschap
D. van Garderen (directeur-bestuurder a.i.)	DGA Interim- en coachingsbedrijf	Bestuurslid zorgorganisatie (onbetaald), organist (onbetaald)	Uitvoering
N. Egas (lid)	Sales & Purchase manager (Internationale vishandel)		Onderwijskwaliteit
H.M. Koekoek (voorzitter)	DGA kaasverwerkende bedrijven	Zondagschoolmeester (onbetaald), organist (onbetaald), bestuurslid stichting (onbetaald)	Algemeen bestuurlijk
W.H. Prins (penningmeester)	Register-accountant	-	Bedrijfsvoering
B. Schipper (lid)	Directeur bedrijfsvoering zorgorganisatie	-	Bedrijfsvoering
G. van der Veen (lid)	Bouw - en handelsonderneming	-	Algemeen bestuurlijk
B. Eisma (secretaris)	Chauffeur		HRM en medezeggenschap

Ondersteunende diensten

Zowel de directeur-bestuurder als het RONN-bestuur worden ondersteund door mevrouw H. Eisma (secretaresse). Zij bereidt de vergaderingen voor en notuleert tijdens de bestuursvergaderingen.

Bezoldiging

Met uitzondering van de directeur-bestuurder, zijn de werkzaamheden, verbonden aan deze functies, onbezoldigd. Wel is aan eenieder een vaste onkostenvergoeding toegekend. De voorzitter ontvangt € 500,- per schooljaar; de andere leden ontvangen een vergoeding van € 250,- per schooljaar. De secretaresse ontvangt de maximale vrijwilligersvergoeding van € 1.900,-. De betaling van de vergoedingen aan de toezichthoudende bestuursleden is gestart in het schooljaar 2023-2024 en de eerste betaling zal plaatsvinden in januari 2024.

Accountant

Door het toezichthoudend bestuur is Van Ree accountants aangewezen als degene die de controle uitvoert. Deze accountant, die negen vestigingen heeft, heeft zich in het onderwijs gespecialiseerd en is gecontracteerd door de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (administratiekantoor).

Uitvoering

Zowel de directeur-bestuurder als het algemeen bestuur houden zich aan de norm van Gods Woord. In hun handelen komt dit tot uitdrukking door oprechtheid, onderlinge verbondenheid, de één de ander uitnemender achten dan zichzelf en het zichzelf laten gezeggen. De leden van het bestuur zetten zich als eenheid en gezamenlijk, maar tegelijkertijd rolvast, in voor de gezamenlijke opdracht en doel van de organisatie. Daarin weten zij zich afhankelijk van de zegen van de Heere.

Het handelen van het bestuur is gelegitimeerd in de wettelijke bepalingen en de 'code goed bestuur.' Meer concreet rekent het bestuur het tot zijn verantwoordelijkheid er op toe te zien dat de leerlingen op de scholen binnen de organisatie goed en genormeerd onderwijs mogen ontvangen.

De directeur-bestuurder heeft als opdracht om richting te geven aan de scholen binnen de organisatie, in de meest brede zin van het woord. De andere bestuursleden leveren een waardevolle bijdrage aan het besturen door het vervullen van een klankbordrol, door belangrijke besluiten goed te keuren en door het steunen van de directeur-bestuurder in het bestuurlijk handelen. Na afloop vindt een evaluatie plaats om het proces te toetsen.

De bestuursleden zijn in hun toezichthoudende rol medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van de organisatie en het welbevinden van leerlingen en personeel. Hun houding kenmerkt zich door uitgesproken vertrouwen en een kritische 'tegenover' ('spiegelfunctie') ten opzichte van de directeur-bestuurder. Deze opstelling als kritische vriend komt vooral tot uiting in het stellen van de juiste vragen op het niveau van de vraagstukken van de directeur-bestuurder. Het bestuur brengt daarnaast een diversiteit aan perspectieven en kennis in, die de directeur-bestuurder helpt om tot een rijkere en meer afgewogen beleidsvoering te komen. Dit vraagt kennis en vereisten van de bestuursleden die beschreven zijn in de competentieprofielen.

De bestuursleden gebruiken in hun handelen en besluiten niet alleen de informatie die van de uitvoerend bestuurder verkregen wordt, maar halen zelf ook actief informatie op en brengen die in, binnen de randvoorwaarden zoals in het toezichtkader afgesproken.

De wijze waarop het intern toezicht vorm heeft gekregen is overeenkomstig de visie van de scholen, zoals deze is vervat in deel III Toezichtvisie van het bestuursreglement.

Werkgeversfunctie

Het toezichthoudend bestuur is de werkgever van de directeur-bestuurder. Vanuit deze verantwoordelijkheid vindt er minimaal jaarlijks een gesprek plaats met de directeur-bestuurder, waarvan verslag gedaan wordt. Het gaat daarbij zowel over het bestuurlijk functioneren als het zich ontwikkelen als bestuurder. De bestuursleden van het toezichthoudend bestuur winnen tevens informatie in bij de BBMR en (een vertegenwoordiging van) de directeuren. Daarnaast is het toezichthoudend bestuur verantwoordelijk voor de benoeming van een nieuwe directeur-bestuurder, wanneer dat nodig is.

Bij de oprichting van Stichting RONN in 2022 zijn er meerdere pogingen ondernomen om tot het benoemen van een directeur-bestuurder te komen, echter moest tot de slotsom worden gekomen dat de juiste persoon op de juiste plaats zich niet heeft aangediend. Sinds augustus 2022 is interim directeur-bestuurder D. van Garderen benoemd. Deze invulling kent een tijdelijk karakter. Er wordt onderzocht of de huidige werkwijze door de fiscus kan worden aangemerkt als schijnzelfstandigheid. Onveranderd is het de intentie om op termijn een eigen directeur-bestuurder te kunnen benoemen.

Code goed bestuur

Vanuit de nageleefde Code Goed Bestuur hebben de toezichthoudende bestuurders de volgende taken en bevoegdheden:

- De toezichthoudende taak;
- De klankbord- en adviestaak;
- De werkgeverstaak;
- Verantwoording afleggen.

Voor de uitwerking hiervan, verwijzen we naar het document van de PO-raad [code-goed-bestuur-in-het-primair-onderwijs \(poraad.nl\)](https://code-goed-bestuur-in-het-primair-onderwijs.poraad.nl).

Toezicht aanwending middelen

In het najaar zijn de begrotingen ter tafel geweest, besproken en goedgekeurd. Aansluitend is ook de goedkeuring van de bovenbestuurlijke medezeggenschapsraad (BBMR) ontvangen. De directeur-bestuurder vergaderde eens per 6 à 7 weken met de locatie-directeuren, waar dit een agendapunt betrof. In de eerste helft van het kalenderjaar vinden de controles plaats over het afgelopen jaar door een externe accountant. Het bestuursverslag is in 2024 voorbereid en staat in 2025 behandeld te worden. Het in 2024 ontwikkelde toezichtskader zal in 2025 verder beslag krijgen. De verschillende taken zijn ondergebracht in een viertal portefeuilles:

1. HRM & medezeggenschap
2. Bedrijfsvoering (financiën en huisvesting)
3. Algemeen bestuurlijk
4. Onderwijskwaliteit

De praktische uitwerking ervan met bijbehorend toezichtskader wordt in het komende jaar nader ontwikkeld en aan de vergadering gepresenteerd. Aansluitend zal er, aan de hand van dit ontworpen kader, toezicht worden uitgeoefend.

Zelfevaluatie

RONN is in 2022 van start gegaan. De eerste vergadering heeft plaatsgevonden, waarbij Bas van Dijk als externe de vergadering heeft voorgezeten en waar een voorzitter, secretaris en penningmeester zijn gekozen. Het voornemen is om een zelfevaluatie onder leiding van een externe voorzitter in 2025 te laten plaatsvinden.

Overige zaken / uitgebrachte adviezen

1. De nevenfuncties van de bestuursleden zijn opgevraagd en in dit jaarverslag vermeld. Voor zover de informatie voorligt, is er nergens sprake van vermenging van een bestuurs- en toezichthoudende functie.

2. Er is gesproken over de aanstelling van een al dan niet betaalde secretaresse. Er is besloten de vrijwilligheid om te zetten naar een dienstverband.
3. Het WKR-beleid is aan de orde geweest. Aanpassingen hierop hebben niet plaatsgevonden.
4. Er hebben zich geen situaties voorgedaan waarin een (potentieel) strijdig belang werd signaleerd.
5. Om het voorkomen van misstanden te bevorderen en daaraan verwante risico's te verkleinen, wordt onderzocht een wettelijk verplichte klokkenluidersregeling te hanteren.

Bijlage 2 - Verslag BBMR

Jaarverslag BBMR

Het tweede kalenderjaar waarin we als BBMR vergaderd hebben ligt achter ons. We zijn op 30 mei, 3 oktober en 4 december bij elkaar gekomen als BBMR. Na de zomervakantie zijn Arjanne Groothedde van de Zaaier te Groningen en Thea Smit van de CNS te Wâlterswâld als voorzitter resp. secretaris voor de BBMR in functie gekomen. Hierdoor hebben we in oktober in Groningen vergaderd en in december online vergaderd.

In 2024 is er in mei, oktober en december een vergadering geweest met de BBMR, waarin het in de vergadering van oktober weer kennismaken was. Na de zomervakantie zijn er nieuwe leden in de MR/BBMR gekomen, waardoor wij eerst zijn gestart met een voorstelrondje. Verder zijn de volgende onderdelen in deze vergaderingen besproken:

- In de vergadering van mei is het Strategisch perspectief aan de orde gekomen. Het doel is om in 2027 de concrete acties te hebben uitgevoerd.
- De in het voorjaar afgenomen RI&E is besproken. Wat rood staat, is een actiepunten voor de betreffende school.
- De verdeelsleutel voor de financiële afdracht van de scholen aan RONN is wat binnenkomt aan financiën per school, dus niet qua aantal leerlingen.
- De vergadering van oktober en december: het punt belangenverstrengeling is besproken. Conclusie: gezien de grote van onze scholen moeten we werken in vertrouwen met elkaar en kunnen we niet streng selecteren op familiebanden of werkrelaties. Dit is nog een besprekspunt voor de plaatselijke MR.
- Begroting RONN: op de vergadering in december is deze door Dirk van Garderen toegelicht, waarna de BBMR akkoord heeft gegeven. Nieuw is daarbij het advies: stel Hermine Eisma aan voor het secretariaat, want dat werk neemt teveel tijd om dat als vrijwilliger te kunnen doen. Deze post is ook opgenomen in de begroting.

Er was in deze vergaderingen ook veel ruimte voor gesprek met elkaar over de zaken rondom MR en BBMR, en veel informatie-uitwisseling tussen de lokale medezeggenschapsraden. We leren van elkaars ervaringen.

Het waren goede vergaderingen, en we hopen op een voortzetting hiervan in 2025!

Bijlage 3 - Verslag MR

JAARVERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD SCHOOLJAAR (MR) 2023-2024

De samenstelling van de MR is als volgt:

Oudergeleding

dhr. H.J. Rozema (voorzitter), dh. J. van der Veen en mevr. J. ten Hoven

Personeelsgeleding

mevr. T. de Jager, mevr. F. Verweij en mevr. S. Boer. (secr.)

1 Algemeen

Vergaderdata:

De MR komt regelmatig bij elkaar. Voor het schooljaar 2023-2024 zijn de volgende data vastgesteld:

3 oktober 2023, 7 december 2023, 21 mei 2024 en 25 juni 2024.

22 Januari 2024 (overleg met ID raad en RONN directeur-bestuurder)

Verslag:

In de MR-vergaderingen komen (terugkerende) onderwerpen aan de orde zoals: Jaarplan, ouderbijdrage, management rapportage, ouderavond, begroting, schoolgids, personeel, jaarrooster, WKR beleid, financiën, onderhoud, klimaat en diverse andere onderwerpen die leerlingen, personeel en ouders aangaan. Er is advies of instemming gegeven op verschillende zaken.

In de afgelopen periode heeft een afvaardiging van de MR een paar vergaderingen van de BBMR bijgewoond. Volgend schooljaar hebben wij als MR het secretariaat toegewezen gekregen.

Huisvesting:

In november 2023 zijn de units geplaatst. Dit zorgt voor een hele mooie uitbreiding van onze klassen en extra werkruimtes.

Personeel:

In het schooljaar 2023-2024 bestond de formatie als volgt uit:

Groep 1 : juf F. Verweij en juf A. van der Meer

Groep 2 : juf T. Smit en juf W. Feddema

Groep 3 : juf J. Noomen en juf G. de Jong

Groep 4 : juf T. de Jager

Groep 5 : juf C. van der Meer

Groep 6 : juf I. Kooistra en juf. S. Boer

Groep 7 : juf M. Bakker en juf B. Boorsma

Groep 8 : meester H. Kommerie en meester T. Visser

Invalpool: W. Feddema, J. Bakker

Stagiaires:

Schoolschoonmaak: Sako en Altina Elzinga (onderbouw) en schoonmaakbedrijf Novon

Ontwikkelde en bijgestelde plannen:

Geen bijzonderheden

Toetsen:

We kunnen erg dankbaar zijn met de resultaten.

Zorg:

Schoolondersteuningsteam: Mevr. G. de Jong (Zorg coördinator) ,de orthopedagoog van Driestar Educatief (mevr. P.van Baarda) en Mevr. L. Bron (schoolmaatschappelijk werk de Vluchtheuvel)

2 Vergaderingen

De MR vergadert zo'n 4 keer per schooljaar. De agenda is afgestemd op het schooljaarplan dat door het bestuur is opgesteld. Daarnaast is er ruimte voor incidentele punten. Bij de vergaderingen is Dhr. T. Visser als gast aanwezig. De MR vergaderingen zijn openbaar voor ouders en vinden meestal plaats op school. De notulen zijn bij de secretaris te verkrijgen.

Advies en instemming

We mochten in ons werk als MR dit seizoen het bestuur ondersteunen met het geven van het advies en de nodige instemming bij:

- 1: Jaarplan
- 2: Begroting
- 3: Formatieplan
- 4: Urenrooster/jaarrooster/vakantierooster
- 5: Schoolgids
6. Schoolplan

Scholing

We hebben geen gebruik gemaakt van scholing.

3 Evaluatie

We zien terug op een gezegend schooljaar. We hebben dit schooljaar afscheid genomen van juf T. de Jager en juf F. Verweij. Juf F. Verweij blijft nog wel werken als invalleerkracht. Juf A. Oosten heeft gezinsuitbreiding gekregen.

We zijn als MR dankbaar dat de formatie voor het nieuwe schooljaar weer rond is. We mogen dankbaar zijn voor de kracht en wijsheid die we mochten ontvangen van de Heere om alles te mogen doen.

Als MR hebben we een goed schooljaar gehad. Er zijn in goede harmonie besluiten genomen en overleg geweest. De pauzetijden zijn met instemming van de MR gewijzigd.

Er is afscheid genomen van drie MR leden. Mevr. F. Verweij, mevr. T. de Jager en dhr. J. van der Veen. We mochten tevens ook drie nieuwe MR leden verwelkomen. Vanuit de personeelsgeleding: mevr. J. Noomen en mevr. T. Smit en vanuit de oudergeleding dhr. H. Eisma. We mogen als MR kracht en wijsheid ontvangen om het werk te doen. Alles in afhankelijkheid van Hem die ons kracht geeft. 'Hij is de Rotssteen, Wiens werk volkomen is' (Deuteronomium 32:4a), de inhoudsvolle tekst die in de lerarenkamer aan de muur hangt. Op Hem moeten we ons vertrouwen stellen.

S. Boer

Secretaresse MR