

## Jaarverslag 2022

Van de vereniging tot het verstrekken van christelijk onderwijs  
op reformatorische grondslag te Alphen aan den Rijn

waarvan uitgaande



**Basisschool de Bron te Leiderdorp**

&



**Rehobothschool te Alphen aan den Rijn**

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
Overview .....	3
Organisatie.....	4
Profiel .....	7
Identiteit.....	8
Onderwijs.....	122
Huisvesting en ICT.....	221
Communicatie en relaties.....	232
Financiën.....	254
Realisatie staat van baten en lasten en balans .....	
Staat van baten en lasten .....	
Balans .....	
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	
Leerlingen .....	
FTE .....	
Staat van baten en lasten .....	
Balans .....	
Financiële positie .....	
Kengetallen .....	
Risiko's en risicobeheersing .....	
Bijlage: verantwoording besteding prestatiebox.....	

## Overview

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van de Vereniging voor christelijk Onderwijs op Reformatorische Grondslag te Alphen aan den Rijn, waarvan uitgaande basisschool de Bron te Leiderdorp en de Rehobothschool te Alphen aan den Rijn.

Het jaar 2022 ligt inmiddels achter ons. Als bestuur willen we door middel van dit jaarverslag verantwoording afleggen over het gevoerde beleid in het achterliggende jaar.

In dit verslag komt niet alles aan de orde, veel informatie staat ook in onze schoolgidsen (zie [www.debronleiderdorp.nl](http://www.debronleiderdorp.nl) en [www.derehobothschool.nl](http://www.derehobothschool.nl))

We willen onze medewerkers van harte bedanken voor de grote inzet in het afgelopen jaar.

.....  
C.J.P. van Belzen  
Voorzitter

.....  
J. Schipaanboord – van Hattem  
2<sup>e</sup> voorzitter

.....  
W.M.J. de Wildt  
Algemeen adjunct

.....  
H.T. Heemskerk  
1<sup>e</sup> penningmeester

.....  
J.I. Waterman - Brand  
2<sup>e</sup> penningmeester

.....  
T. van den Born - Oudenaarden  
1<sup>e</sup> secretaris

.....  
G.R. Boogaard  
2<sup>e</sup> secretaris

.....  
A.J. Harskamp  
directeur- bestuurder

Alphen aan den Rijn, ..... 2023

## Organisatie

### Contactgegevens

- \* Vereniging voor christelijk onderwijs op reformatorische grondslag (VCORG) te Alphen aan den Rijn
- \* bestuursnummer: 20183
- \* Anna van Burenlaan 24, 2404 GM, Alphen aan den Rijn
- \* (0172) 47 23 52
- \* [administratie@derehobothschool.nl](mailto:administratie@derehobothschool.nl)
- \* [www.derehobothschool.nl](http://www.derehobothschool.nl), [www.debronleiderdorp.nl](http://www.debronleiderdorp.nl)

### Overzicht scholen

Onder het bestuur van de VCORG te Alphen aan den Rijn vallen twee scholen:

- \* De Bron, basisschool bij de Bijbel, Leiderdorp
- \* Rehobothschool, Alphen aan den Rijn

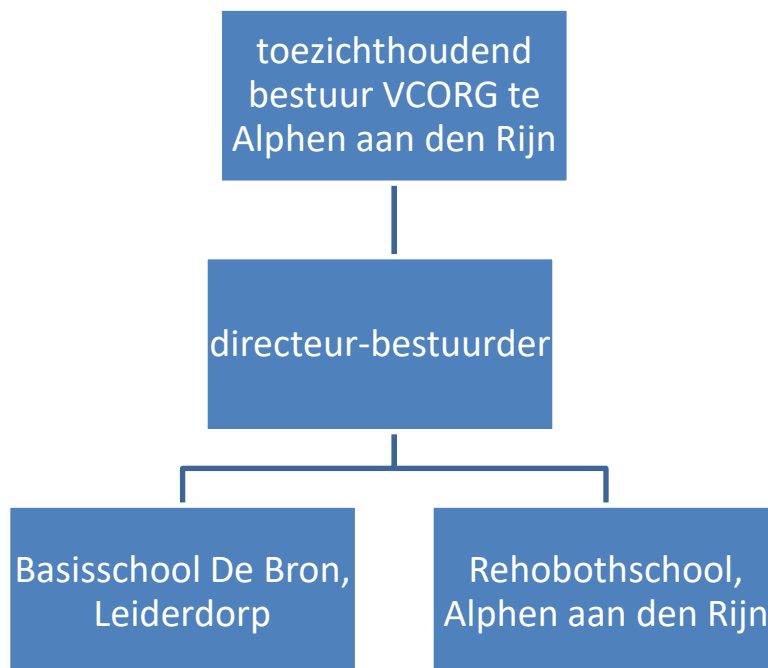
### Contactpersoon

- \* A.J. Harskamp, directeur / bestuurder
- \* [directie@derehobothschool.nl](mailto:directie@derehobothschool.nl)

### Juridische structuur

Het bestuur van basisschool de Bron en de Rehobothschool gaat uit van Vereniging voor Christelijk Onderwijs op Reformatorische Grondslag te Alphen aan den Rijn. Het bestuur van de vereniging bestond op 31 december 2022 uit acht leden. Op 1 januari 2022 telde de vereniging 180 leden. Dit aantal bleef nagenoeg gelijk. Op 31 december 2022 telde onze vereniging 164 leden.

### Organisatiestructuur



## Besturen op hoofdlijnen

Het bestuur werkt volgens het model 'besturen op hoofdlijnen'. De directie heeft door het bestuur vastgestelde kaders meegekregen, waarbinnen het beleid van de school dient te vallen. De directie rapporteert, op basis van een door het bestuur vastgesteld format, door middel van een managementrapportage. De bestuurlijke jaaragenda zorgt ervoor dat in de loop van een schooljaar alle beleidsterreinen aan bod komen. Daarmee zorgt het bestuur voor goed toezicht, zonder zichzelf actief bezig te houden met de uitvoering van het beleid. Jaarlijks wordt het bestuurlijk handelen en het bestuurlijk beleidskader geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Eens in de drie jaar evalueert het bestuur in aanwezigheid van een externe deskundige. Hiervoor is m.b.t. 2023 een afspraak gemaakt met het VGS.

Het bestuur vindt het belangrijk voeling te blijven houden met het team en het onderwijskundig proces. Daarom worden schoolbezoeken georganiseerd, waarbij bestuursleden lessen bijwonen en in gesprek gaan met leerkrachten, leerlingen en ouders. In 2022 hebben ook weer de jaarlijkse overleggen met de medezeggenschapsraden van beide scholen plaatsgevonden.

Het bestuur doet zijn werk onbezoldigd. Ieder bestuurslid ontvangt jaarlijks een kleine onkostenvergoeding.

Als bestuur/scholen hebben we ons te houden aan de wet 'Goed onderwijs, goed bestuur'. Goed onderwijs betekent dat iedere school verantwoordelijk is voor het geven van kwalitatief goed onderwijs. Dit begint er mee dat iedere school moet voldoen aan een wettelijke vastgesteld niveau van basiskwaliteit. Het voldoen aan deze basiskwaliteit is een voorwaarde voor de rijksbekostiging van een school. Om de basiskwaliteit van scholen in het funderend onderwijs te garanderen, is in de wet vastgelegd welke leerresultaten (eindopbrengsten) van scholen worden verwacht.

Op beide scholen wordt aan de, door de overheid gestelde eisen, voldaan.

Goed bestuur betekent dat ieder bestuur wordt geacht te functioneren volgens algemene principes van goed bestuur. Als onderdeel daarvan stelt de wet als voorwaarde dat iedere rechtspersoon die met publieke gelden scholen in stand houdt, het interne toezicht op het bestuur goed regelt (functiescheiding tussen intern toezicht en het bestuur). De organisatievorm is daarbij vrij.

## Intern toezicht

Ons bestuur is via de VGS lid van de PO-raad. Zij hebben een code goed bestuur opgesteld. Het bestuur hanteert deze code. In het jaar 2022 zijn er bij het bestuur geen klachten van ouders binnen gekomen.

Op de ledenvergadering van 26 mei 2021 heeft het bestuur de leden gevraagd toe te stemmen met een nieuw bestuursmodel. In dit model wordt een expliciete scheiding gemaakt tussen verantwoordelijkheden en taken van directie, bestuur en toezicht.

De leden van de Vereniging hebben toestemming gegeven voor het wijzigen van het bestuursmodel waardoor er vanaf 1 augustus 2021 via dit model gewerkt werd. Inmiddels is de wijziging van de statuten officieel vastgelegd via de notaris en is deze manier van werken definitief.

Het toezichthoudend bestuur heeft de jaarrekening 2022, de begroting 2022 en het strategisch meerjarenplan goed gekeurd. Ook heeft zij de externe accountant benoemd.

## Het bestuur

Het bestuur is per 31 december 2022 als volgt samengesteld:

<b>Bestuur</b>	<b>Betaalde nevenfuncties</b>
C.J.P. van Belzen <i>1<sup>e</sup> voorzitter</i>	Manager pensioen en raadslid
J. Schipaanboord-van Hattem <i>2<sup>e</sup> voorzitter</i>	Docent
W.M.J. de Wildt <i>algemeen adjunct</i>	Wetgevingsjurist 2 <sup>e</sup> kamer
H.T. Heemskerk <i>1<sup>e</sup> penningmeester</i>	Head Pricing Medical bij iptiQ/Swissre
J.I. Waterman – Brand <i>2<sup>e</sup> penningmeester</i>	N.v.t.
T. van den Born-Oudenaarden <i>1<sup>e</sup> secretaris</i>	Coördinerend beleidsmedewerker bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
G.R. Boogaard <i>2<sup>e</sup> secretaris</i>	Adviseur OV-betalen bij Underwriters Laboratories (UL)
A.J. Harskamp <i>directeur / bestuurder</i>	

Ieder bestuurslid is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid. Elk bestuurslid is specifiek verantwoordelijk voor twee portefeuilles (bijv. huisvesting, identiteit, financiën).

Onafhankelijk van het bestuur opereert de stichting leerlingenvervoer. Indien nodig is er contact met het bestuur.

## Profiel

### Missie en visie

De missie van de scholen is geformuleerd aan de hand van kernwaarden. Voor basisschool de Bron zijn dat 'betrokkenheid, verbinding, meesterschap, verantwoordelijkheid en ontwikkeling'. Voor de Rehobothschool zijn dat de kernwaarden 'toerusting, relatie, eigenaarschap, samenwerken en talentontwikkeling'. Dit wordt verder uitgewerkt in het hoofdstuk 'Onderwijs'. De kernactiviteiten van de scholen zijn, naast het onderwijs uit de Bijbel, het Woord van God, het behalen van de kerndoelen zoals die door het Ministerie van OC&W als minimum zijn gesteld. Voor enkele kernvakken, te weten rekenen/wiskunde, lezen en taal, is gekozen voor intensieve aandacht, omdat in de huidige maatschappij deze basisvaardigheden onmisbaar zijn. Omdat het noodzakelijk is dat het onderwijs aansluit bij het ontwikkelingsniveau van de kinderen, besteden we in de lagere groepen veel aandacht aan ontwikkelingsgericht werken.

De doelgroep van onze scholen zijn kinderen van gezinnen met een christelijk/reformato-  
sche achtergrond in (of in de omgeving van) Alphen aan den Rijn of Leiderdorp. Het grootste  
deel van de ouders staat van harte achter de grondslag van de school; een klein deel van  
de ouders niet (volledig). Deze laatste ouders respecteren de grondslag van de school. Er is  
dus sprake van een open toelatingsbeleid.

Vanwege de specifieke identiteit komen ook vanuit de dorpen uit de omtrek kinderen naar  
onze scholen, omdat er in hun eigen woonplaats geen school is op reformato-  
rische grondslag. Er is dus sprake van een streekschool.

### Leerlingen

De leerlingen komen uit de volgende plaatsen (op basis van de teldatum 1 oktober 2022):

#### Rehobothschool

Gemeente	2018	2019	2020	2021	2022
Alphen a/d Rijn	74	69	58	63	60
Nieuwkoop, Ter Aar, Aarlanderveen	44	43	49	53	52
Woubrugge, Rijnsaterwoude	10	11	8	8	8
<b>Totaal</b>	<b>128</b>	<b>123</b>	<b>115</b>	<b>124</b>	<b>120</b>

#### Basisschool de Bron

Plaats	2018	2019	2020	2021	2022
Leiderdorp	38	35	35	33	40
Leiden	15	14	14	9	6
Zoeterwoude	-	-	2	3	4
Katwijk	-	-	3	3	2
Hillegom	-	-	1	1	1
Rijnwoude	2	-	-	-	-
Voorschoten	3	2	2	2	2
Alphen aan den Rijn	-	3	2	2	2
Koudekerk aan den Rijn	-	2	2	2	1
<b>Totaal</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>55</b>	<b>58</b>

Op basis van deze leerlingaantallen heeft de Rehobothschool in 2022 met 6 groepen gewerkt. Basisschool de Bron heeft steeds met 4 groepen gewerkt. Op beide scholen betreft dit vooral (of alleen) combinatiegroepen. Vanaf 2022-2023 zal de Rehobothschool met 5 groepen moeten gaan werken, op termijn zal er (met oog op de huidige prognose) met 4 groepen gewerkt moeten worden.

### **Schoolgrootte**

Zowel Basisschool de Bron als de Rehobothschool behoren tot 'de laatste school van de richting' en mogen ondanks lage leerlingaantallen nog altijd bestaan.

### **Duurzaamheid**

In relatie tot het meerjarenonderhoudsplan van de scholen heeft duurzaamheid de aandacht van het bestuur. Wanneer onderhoud/vervanging van verlichting, dakvlakken enz. aan de orde is, zal duurzaamheid de aandacht hebben. Eind 2022 is de directie begonnen met de oriëntatie op zonnepanelen.



## Identiteit

Het is voor het bestuur en het team een belangrijke opgave de identiteit van de school dagelijks gestalte te geven. Leerkrachten zijn voor kinderen identificatiefiguur. Onze leerkrachten hebben daarmee een voorbeeldfunctie. Zij proberen dagelijks de kinderen voor te houden en voor te leven wat daadwerkelijk van belang is in het leven. Ook voor het bestuur geldt dat alle beslissingen genomen worden in het licht van de identiteit.

Vooraf in de dagelijkse praktijk, in de omgang met de kinderen en het vertellen uit de Bijbel krijgt de identiteit vorm. Dagelijks komen zonde en genade, wet en evangelie, zegen en vloek aan de orde. Enerzijds dus de ernst van de zondeval en de verlorenheid van de mens, anderzijds de mogelijkheid (door wedergeboorte, geloof en bekering) van genade en verlossing door het bloed van Jezus Christus.

Op maandagmorgen komen op de Rehobothschool alle kinderen bij elkaar tijdens een weekopening. Deze heeft een thematische opzet. Per periode wordt stil gestaan bij onderwerpen als: bekering, de Heere vrezen of de Heere verwachten. Op De Bron wordt door middel van thematafels (christenvervolg of biddag bijv.) en het wekelijks aanleren van Bijbelteksten aandacht gevraagd voor identiteit.

Het vormgeven aan de identiteit mag uiteraard niet beperkt blijven tot het begin van de dag. Waar mogelijk wordt ook bij andere vakken (sociaal-emotionele vorming, muziek, biologie, media-wijsheid) hieraan invulling gegeven. Ook in meer vrije situaties, zoals in de pauze op het plein, zijn er aanknopingspunten om met kinderen hierover in gesprek te gaan. Zo proberen we kinderen op tal van momenten te wijzen op Bijbelse notities als gebed, dankbaarheid, naastenliefde, duurzaamheid, milieubewustzijn enz.

Identiteit is een regelmatig terugkerend item op de bestuursvergaderingen. In ieder geval één keer per jaar rapporteert de directeur ook aan het bestuur met betrekking tot de identiteit van de scholen.

Ten aanzien van basisschool De Bron geldt dat we een school willen zijn waar de Bijbelse boodschap in de lijn van de reformatie klinkt, maar waarbij we ons richten op een breed-christelijke doelgroep en zo veel mogelijk afstemmen op de diversiteit van de achterban-kerken.

In 2018 is voor beide scholen een identiteitsdocument vastgesteld. Dit document is in nauw overleg met de medezeggenschapsraden samengesteld en beschrijft de concrete uitwerking van onze identiteit.

### Aandacht voor (maatschappelijke) ontwikkelingen

Het bestuur volgt nauwgezet de externe ontwikkelingen die spelen op het terrein van identiteit. Daar is, gelet op de publieke en politieke context ook alle reden toe. Verschillende thema's die de vrijheid van onderwijs raken zijn ook in 2022 in het nieuws geweest. Te denken valt aan het onderwerp omgaan met diversiteit versus vrijheid v

Enerzijds is er de dankbaarheid dat door de overheid bekostigd reformatorisch onderwijs mogelijk is, anderzijds is er de zorg als we zien op de toekomst. Het is daarom meer dan ooit van belang om enerzijds ontwikkelingen te volgen en te duiden en anderzijds daarin ook, in afhankelijkheid, te doen wat onze hand vindt om te doen.

We vinden het van groot belang onze scholen niet te isoleren van de rest van de samenleving. Integendeel, waar mogelijk willen we participeren en laten zien waar we voor staan. Dat is de reden dat de scholen, meer dan voorheen, zoeken naar mogelijkheden om hier

concreet invulling aan te geven. Zo is sprake van een plezierige samenwerking met bijv. schoolmaatschappelijk werk, het Centrum voor Jeugd en gezin en met kinderopvangorganisaties. Daarnaast laten we ons gezicht zien in de buurt door de openbare bibliotheek te bezoeken en ons in te zetten voor Nederland Schoon! In Alphen aan den Rijn woont de directie ook het wijkoverleg bij. We ervaren in contacten respect m.b.t. onze identiteit.

Er zijn niet alleen ontwikkelingen in de maatschappij; ze zijn er ook intern in de eigen achterban. Ook daarvan geldt dat we het van belang vinden deze ontwikkelingen zoveel mogelijk te volgen. We beschouwen het tweejaarlijkse overleg met de kerkenraden dan ook als een waardevol moment om met elkaar na te denken over de identiteit van onze scholen.

## Toelating

We vinden het van belang dat de identiteit van onze school wordt onderschreven (of gerespecteerd) door alle ouders die kinderen hebben op onze scholen. Daarom hanteren we bij de aanmelding van het eerste kind uit een gezin de volgende vaste werkwijze:

1. Na aanmelding vindt er een gesprek plaats tussen ouders en de directeur (en evt. bestuur).
2. Voor toelating is het noodzakelijk dat de identiteitsverklaring van de school wordt ondertekend (of gerespecteerd).
3. Na aanmelding, gesprek en ondertekening van de identiteitsverklaring, besluit het bestuur over toelating.
4. Bij een positief besluit, informeert de directeur na afloop van deze vergadering de betrokken ouders.

Voor toelating als lid van de schoolvereniging is een apart inschrijvingsformulier beschikbaar. Voorwaarde voor toelating tot de vereniging is het ondertekenen van dit inschrijvingsformulier.

Per 1 oktober 2022 bezochten 58 leerlingen basisschool de Bron. Het aantal leerlingen op de Rehobothschool was 120. Bij de Bron zien we een kleine groei in het leerlingaantal. Bij de Rehobothschool zien we een daling.

De leerlingen die per 1 oktober 2022 de scholen bezoeken zijn afkomstig uit gezinnen die kerkelijk meelevend zijn binnen de volgende kerkverbanden of groeperingen:

## Rehobothschool

Kerkgenootschap	2018	2019	2020	2021	2022
Chr. Ger. Kerk	66	70	69	75	67
Prot. Kerk in Ned.	14	11	10	10	15
Herst. Herv. Kerk	18	13	15	14	13
Ger. Gem.	21	18	15	17	14
Oud. Ger. Gem. in Ned.	2	1	1	1	-
Ger. Gem. in Ned.	2	3	1	1	1
Baptisten	2	2	2	2	4
Ger. Vrijgemaakt	3	5	2	2	2
Geen	-	-	-	-	4
<b>Totaal</b>	<b>128</b>	<b>123</b>	<b>115</b>	<b>124</b>	<b>120</b>

## Basisschool de Bron

Kerkgenootschap	2018	2019	2020	2021	2022
Ger. Gem.	25	21	19	19	18
Prot. Kerk in Ned.	15	14	15	13	15
Hersteld Herv. Kerk	5	7	5	5	3
Chr. Ger. Kerk	6	6	8	8	6
Ger. Vrijgemaakt	6	6	6	4	4
Evangeliegemeenten	-	-	1	1	1
Katholiek	-	-	1	1	1
Pinkstergemeente	-	-	1	1	-
Baptisten	-	-	-	-	4
International Church	-	-	-	-	2
Thuislezers	-	-	-	-	1
Overig	1	1	-	-	-
Geen	-	1	5	3	3
<b>Totaal</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>55</b>	<b>58</b>

### Identiteit en onderwijs

De identiteit van onze scholen wordt, onder andere, zichtbaar in de onderwijskundige keuzes die we maken. Zo gebruiken we bij voorkeur didactisch goede methoden die afgestemd zijn op een christelijk-reformatorische doelgroep.

Ook op het gebied van ICT en mediagebruik, sociaal-emotionele ontwikkeling en seksuele vorming speelt de identiteit een belangrijke rol. Aan het begin van een cursusjaar worden met de leerlingen afspraken gemaakt m.b.t. computer- en internetgebruik op school. Zowel in Alphen aan den Rijn als in Leiderdorp is er nadrukkelijk aandacht voor het gedrag van kinderen. Zo leren we kinderen aan respect te tonen voor anderen. Bij de bespreking hiervan zijn de Bijbelse normen en waarden uitgangspunt.

### Financiële actie

Op beide scholen organiseren we jaarlijks een financiële actie. Wij vinden dit van groot belang, omdat kinderen zich op deze manier inzetten voor hun naaste in nood. Het Bijbelse uitgangspunt van 'je naaste liefhebben als jezelf' en het 'geven van aalmoezen' krijgt daarmee op heel praktische wijze een invulling. De Rehobothschool heeft een financiële actie gehouden voor stichting Hulp Vervolgde Christenen (HVC).

Wekelijks wordt er op beide scholen geld ingezameld voor de naaste in nood. De opbrengsten hiervan worden volgens een vast rooster verdeeld onder een aantal charitatieve instellingen. Op De Bron zijn de leerlingen actief geweest voor Het Fort (THDV).

## Onderwijs

### Corona

Begin 2022 konden we na 2 jaar corona-crisis terug naar het oude normaal. Met de inzet van NPO-gelden is er extra ingezet op het inhalen van achterstanden door in kleinere groep les te geven. Ook is er extra aandacht geweest voor groepsvorming en een rijke leeromgeving. Op verzoek van de overheid ligt er een plan van handelen klaar voor de diverse scenario's die ingaan wanneer corona opnieuw op zou spelen.

### Schoolplan

In 2022 is uitvoering gegeven aan de schoolplannen 2019-2023. In de schoolplannen komen de volgende zaken aan de orde: onderwijskundig beleid, kwaliteitszorg, personeelsbeleid en financieel beleid. Genoemde plannen, maar ook onderzoeksrapporten en analyses in het kader van kwaliteitszorg zijn leidend geweest bij de onderwijskundige keuzes die we in 2022 maakten.

De schoolplannen zijn samen met de teams van de scholen opgesteld. In dit jaarverslag vermelden we de basis van deze schoolplannen. Dat is allereerst de grondslag van de scholen. Daarvan hebben we opgeschreven: De grondslag voor heel het onderwijs op de scholen is Gods onveranderlijke Woord. Aan dat Woord worden de beginselen voor de opvoeding en het onderwijs ontleend, overeenkomstig de uitleg in de onverkorte en onveranderde Drie Formulieren van Enigheid.

Het doel van de opvoeding is dat de kinderen hun hoop op God leren stellen, Zijn daden niet vergeten en Zijn geboden bewaren; Ps. 78:3. De ons toevertrouwde kinderen worden geleid, gevormd en onderwezen opdat zij hun taak en opdracht in kerk, gezin en maatschappij zullen verrichten naar de eis van Gods Woord, naar 2 Timotheüs 3:17: 'opdat de mens Gods volmaakt zij, tot alle goed werk volmaakt toegerust'. God wil daarvoor mensen gebruiken, mensen die volledig van Zijn genade afhankelijk zijn.

Daarnaast zijn ook per school met betreffende teams de kernwaarden beschreven, zodat duidelijk wordt wat voor team en school wij willen zijn, wat de missie van onze scholen is:

#### Kernwaarden basisschool de Bron

##### BETROKKENHEID

Op basisschool de Bron zijn leerlingen betrokken op hun leerproces, zowel tijdens instructie als verwerking is betrokkenheid waar te nemen. Om dat te bereiken hebben de groepsleerkrachten en onderwijsassistenten een goed klassenmanagement (dagindeling, uitgestelde aandacht, zelfstandig verwerken, routines) gerealiseerd en geven de collega's instructies die doelgericht, interactief en gedifferentieerd zijn (IGDI). Hiervoor vragen we in het team blijvend de aandacht.

Daarnaast heerst in school klimaat waarin leerlingen positief benaderd en, indien nodig, gecorrigeerd worden. Binnen de groepen stimuleren we de betrokkenheid op elkaar (belangstelling, complimenten). Dat doen we door lessen sociaal-emotionele vorming te geven en door meer te gaan doen aan pestpreventie. Daartoe is in 2020 de methode Kwink ingevoerd waar we ook in 2021 veel aandacht aan hebben besteed.

Betrokkenheid is ook zichtbaar in het team. Collega's zijn belangstellend naar elkaar. Die belangstelling houdt onder andere professionele belangstelling in; collega's leren van elkaar. Dat geldt startende, maar ook vakbekwame collega's.

Om tot leren te komen is betrokkenheid van de leerlingen voorwaardelijk. Tijdens kindgesprekken bespreken we hun persoonlijk doelen, zodat eigenaarschap wordt vergroot. De betrokkenheid van ouders op basisschool de Bron is hoog. Dat blijkt o.a. door aanwezigheid bij allerlei schoolse activiteiten. De oudergeleding van de MR wordt actief om advies gevraagd ten aanzien van vernieuwingen. Ouders willen we meer actief gaan betrekken bij de ontwikkeling van hun kind door luistergesprekken in te gaan voeren. De inhoudelijke betrokkenheid vergroten we door het ouderpanel in te zetten.

#### VERBINDING

Als schoolgemeenschap staan we in verbinding. Ouders staan in verbinding met de school, maar staan ook in verbinding met elkaar. Hét verbindende element is daarin de Bijbel, de Bron waaruit ouders, collega's en leerlingen leven. Juist als kleine school is die verbinding van grote waarde; we streven – vanuit genoemde kern – naar verbinding, naar een 'wij-gevoel'. Daarnaast stralen we uit dat we blij zijn met en trots zijn op onze school.

Die verbinding is ook merkbaar in de dagelijkse praktijk. De bijbellessen staan niet op zichzelf, maar gedurende de hele dag is verbinding met de Bron merkbaar.

Als team proberen we dat concreet vorm te geven door gezamenlijk aandacht te besteden aan Bijbelse kernwaarden.

Als christelijke gemeenschap willen we ook in verbinding staan met de samenleving.

Als school mogen we licht verspreiden en leren we leerlingen kennis over en vaardigheden om om te gaan met anderen om ons heen. Concreet willen we dit doen in de wijk rondom de school.

Als christen staan we ook in een samenleving waarin media een grote plaats innemen. Ook onze leerlingen staan daarmee in verbinding. Daarom maken we hen 'mediawijs'.

#### MEESTERSCHAP

Als basisschool de Bron gaan we voor kwaliteit. We gunnen onze leerlingen goed onderwijs, d.w.z. een veilige omgeving waarin zowel op sociaal-emotioneel, als op cognitief gebied ontwikkeld kan worden. We streven als school daarom naar Eindscores boven het landelijk gemiddelde (passend bij onze leerling populatie) en een bovengemiddelde score op de veiligheidsmeting (m.b.v. ZIEN).

Daarbij willen we recht doen aan de uniciteit van elk kind en elke collega. Iedere mens heeft unieke gaven, doorloopt een unieke ontwikkeling en heeft eigen kwaliteiten. Bewust willen we kwaliteiten van collega's inzetten door specifieke verantwoordelijkheden te geven.

#### VERANTWOORDELIJKHEID

Iedere betrokkene bij basisschool de Bron draagt verantwoordelijkheid. Onze leerlingen willen we bewust verantwoordelijkheid leren dragen (zie ook kernwaarde meesterschap). Een goed pedagogisch klimaat en klassenmanagement zijn hiervoor voorwaardelijk. De invoering van specifieke persoonlijke taken en kindgesprekken (zie kernwaarde betrokkenheid) moeten dit bevorderen.

Als leerkrachten dragen we verantwoordelijkheid voor het lesgeven en de taken daarbuiten. Ieder teamlid voelt zich verantwoordelijk voor het geheel van de school. Iedere collega is ook verantwoordelijk voor zijn eigen professionele ontwikkeling en is eigenaar van zijn leerproces (wat is afgestemd op de schoolontwikkeling) en houdt dit bij in zijn bekwaamheidsdossier. Teamscholing, scholing per bouw en individuele scholing zijn hier o.a. onderdeel van. Als school leggen we ten slotte verantwoording af aan externen. Dit doen we m.n. via het tabblad 'kwaliteit' op onze website. Voor iedere externe is daar inzichtelijk wat onze kwaliteit is. Uiteraard gaan we daarover het gesprek aan tijdens audits, met de inspectie en met ouders.

## ONTWIKKELING

Als basisschool de Bron hebben we oog voor de brede ontwikkeling van het kind (zie kernwaarde meesterschap). De totale ontwikkeling van het kind stimuleren we en brengen we in kaart om met een gericht aanbod te komen.

Hoewel we bij ieder kind en bij iedere collega de totale ontwikkeling stimuleren, hebben we oog voor experts. Binnen het team gaan we werken met specialismen, waarbij collega's verantwoordelijk zijn voor specifieke onderwijsinhoudelijke of organisatorische onderdelen (Engels, muziek, bewegingsonderwijs). Teamleden zijn blijvend in ontwikkeling vanuit de ambitie om blijvend kwaliteit te leveren (zie kernwaarde: verantwoordelijkheid).

Deze grondslag en deze kernwaarden hebben gevolgen voor de keuzes die we in 2021 maakten. Dit wordt beschreven bij de onderwijskundige ontwikkelingen.

### Kernwaarden Rehobothschool

#### TOERUSTING

De leerlingen op de Rehobothschool worden toegerust vanuit de Bijbel. Dagelijks wordt daaruit verteld en/of gelezen. De leerlingen doen zo veel Bijbelkennis op. Dit wordt uitgebreid met het aanleren van Bijbelteksten.

Daarnaast leren we bewust vaardigheden aan: het zelf verwoorden van Bijbelse kernwaarden (geloof, bekering, vergeving enz.) , het hardop leren bidden, het leren lezen/onderzoeken van de Bijbel. Verder leren we de kinderen een mening te vormen ten aanzien van maatschappelijke ontwikkelingen en leren we hen deze te verwoorden. We denken hierbij o.a. aan het 'media-wijs' maken van leerlingen.

Het omgaan met medechristenen en niet-christenen krijgt (o.a. bij burgerschapskunde) ook de aandacht. De Bijbel roept op tot onvoorwaardelijke liefde; dat vraagt geloof en bekering, een hartelijke houding richting en vriendelijke benadering van alle naasten. Als school organiseren we momenten waarop leerlingen daadwerkelijk mensen (buurtbewoners bijv.) ontmoeten en genoemde vaardigheden in de praktijk leren brengen.

Als team onderzoeken we de Bijbel tijdens gezamenlijke Bijbelstudies. We spreken respectvol met en over elkaar. We luisteren naar ouders als het gaat om de zaken die onze identiteit aangaan. We zijn duidelijk over de kernboodschap die op school vanuit de Bijbel klinkt en gaan in gesprek over zaken daarom heen waarover de mening van reformatorische christenen verschilt, bijv. tijdens een gezamenlijk media-avond met ouders, leerlingen en leerkrachten. Daarbij tonen we respect en roepen we steeds op tot respect.

#### RELATIE

De Rehobothschool is een kleine school. Daardoor kent iedereen iedereen. Daar werken we ook bewust aan; zowel in de groep als in de school zijn we een team. Veel leerlingen ervaren school als een tweede thuis en zijn trots op de Rehoboth. Ouders en leerlingen geven aan blij te zijn met de veilige, hartelijke sfeer in school.

Als leerkrachten zorgen we ervoor dat kinderen elkaar kennen en weten wat de talenten van de ander zijn. Deze talenten zetten we ook bewust in. Leerlingen waarderen elkaar om wie ze zijn en vanwege de talenten die de ander heeft.

In de omgang van kinderen met ouderen verwachten we gehoorzaamheid voor alle gezagsdragers. Heel specifiek leren we kinderen aan dat dit ook de ouders van de tussenschoolse-opvang geldt. Daarbij is het belangrijk dat alle gezagsdragers goede pedagogische en didactische vaardigheden inzetten. Het personeel van de school werkt hier bewust aan. TSO-ouders halen daarom een certificaat en wonen georganiseerde TSO-ontmoetingen bij. Vanwege knelpunten die er waren bij de tussenschoolse opvang hebben we ons in 2021 georiënteerd op een continuooster en/of andere schooltijden. We zijn met elkaar (team, TSO, ouders) tot de conclusie gekomen dat een continuooster niet bij onze school past, met

name vanwege het feit dat leerkrachten (te) weinig eigen tijd hebben om lessen voor te bereiden en (te) weinig eigen tijd hebben waardoor de werkdruk nog meer vergroot zou worden. We hebben ervoor gekozen om de TSO ouders niet meer met de kinderen te laten eten maar alleen zorgen voor de pleinwacht. Hierdoor is er meer continuïteit voor de kinderen en rust in de klassen. Leerkrachten ervaren dit als prettig.

Als collega's tonen we belangstelling voor elkaar(s werk). We geven elkaar collegiale feedback, nuttige tips en tools. De diverse talenten van teamleden worden bewust ingezet (expertteams).

In 2021 is er een personeelstevredenheidsonderzoek uitgevoerd door ARBO. Collega's geven aan over veel zaken tevreden te zijn. Na nadere analyse wordt er aan enkele knelpunten gewerkt.

In nauwe samenwerking met ouders (bijv. tijdens de twintig-minuten-gesprekken aan het begin van elk cursusjaar) zoeken we het beste voor iedere leerling. Ook buiten officiële momenten zijn we bereikbaar en benaderbaar voor ouders; ouders kunnen bijv. binnen lopen met een vraag. Daarnaast werken we met de ouderapp Parro, waardoor directe communicatie met de leerkracht en als ouders onderling, bevordert wordt.

De vrijwillige inzet van ouders voor de school waarderen we bewust.

In 2020 is de Rehobothschool KiVa-school geworden. Mede met subsidie van samenwerkingsverband Berseba is deze methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling – nadat het team een studiedag volgde – ingevoerd. Een KiVa-team bestaande uit enkele collega's is verantwoordelijk voor de verder invoering van KiVa en voor de oudercommunicatie over dit onderwerp. Met behulp van KiVa monitort de school ook de veiligheidsbeleving van de kinderen.

## EIGENAARSCHAP

Leerlingen op onze school voelen zich (mede)verantwoordelijk voor de groep, de school (meedenken in het leerlingpanel bijv.), hun eigen taak, de materialen en het eigen leerproces. Kinderen worden daarom betrokken bij het opstellen van klasseregels en krijgen ieder een specifieke taak. Daarnaast krijgen kinderen (o.a. in kindgesprekken en via Parnassys) inzicht in hun eigen prestaties.

Dit eigenaarschap is er ook bij teamleden. Zij voelen zich verantwoordelijk voor het werk behorend bij hun functie, maar dat verantwoordelijkheidsgevoel is er ook ten aanzien van de school als geheel. Daarom denken collega's met elkaar mee (zie ook: kernwaarde relatie). Die verantwoordelijkheid voor het geheel komt ook tot uiting in de afstemming van het persoonlijke bekwaamheidsdossier op de schooldoelen en in het voordoen en aanleren van schoolbrede routines (de invoering van PBS wordt overwogen). In onderwijsinhoudelijke zin en wat betreft praktische routines is er één lijn in de school.

Ook de ouders van onze school voelen zich eigenaar. Zij denken mee ten aanzien van het onderwijs (twintig-minuten-gesprekken) en de opvoeding van hun kind (media-avond), denken mee met de school (ouderpanel), begeleiden hun kind bij het leren van huiswerk, geven gastlessen en zetten zich in als vrijwilliger.

## SAMENWERKEN

De leerlingen op de Rehobothschool werken dagelijks samen. Daarvoor zetten we coöperatieve werkvormen in. Ieder kind levert in zo'n werkvorm een bijdrage (eigenaar) en is afhankelijk van de samenwerkingspartner. Het aantal werkvormen breiden we uit. We oriënteren ons ook op mogelijkheden om samenwerkingsvaardigheden te observeren en te registreren in ZIEN! Daarnaast leren kinderen omgaan met uitgestelde aandacht; kinderen zijn eigenaar van hun werk, ook als de leerkracht (vanwege instructie aan combi-groep) niet beschikbaar is en zetten samenwerkingsvaardigheden in.

In het team is sprake van een goede sfeer waarin we, op basis van gelijkwaardigheid, omgaan met elkaar en spreken over de onderwijsinhoud. Regelmatig evalueren we de samenwerking. We werken samen in expertteams (geleid door experts, zie kernwaarde relatie) en denken met elkaar mee (zie kernwaarde: relatie).

In de gesprekken met ouders komen de samenwerkingsvaardigheden van leerlingen ook terug n.a.v. de beoordeling van deze vaardigheden op het rapport. Als team luisteren we naar de inbreng van ouders (zie ook kernwaarde 'eigenaarschap').

## TALENTONTWIKKELING

De uitwerking van de vorige kernwaarden is voorwaardelijk om tot leren te komen, om de talenten van leerlingen en collega's tot bloei te brengen. Op de Rehobothschool wordt goede instructie geven (IGDI-model) die voor betrokkenheid zorgt, m.n. bij de hoofdvakken. Dit houden we vast. We willen ons daarnaast oriënteren op de inzet van Engels bij andere vakken.

Bewust denken we ook na over een vorm van thematisch onderwijs waarbij meer oog is voor integratie van zaakvakken, muziek, praktische vaardigheden (techniek/koken/klusgroep) en creatieve vakken. Binnen deze organisatievorm moeten de diverse talenten van kinderen aangesproken worden.

Tijdens de te kiezen vorm van thematisch werken moeten andere vaardigheden als het maken van werkstukken, het houden van presentaties en 21<sup>e</sup>-eeuwse-vaardigheden een plaats krijgen. Ook burgerschapskunde en het kijken buiten de school in de vorm van excursies willen we hierin integreren. Door middel van dit thematisch onderwijs willen we meer recht aan de diverse talenten van kinderen en deze tot bloei brengen.

Ter voorbereiding op het voortgezet onderwijs willen we in de bovenbouw ook meer differentiëren in huiswerk. Alle leerlingen moeten leren plannen en ontdekken en ontwikkelen hun talenten.

Als collega's willen we gebruik maken van elkaars talenten (zie kernwaarde: relatie).

Onderwijs-inhoudelijke en onderwijs gerelateerde gesprekken in de teamkamer zouden daar aan bij kunnen dragen. Door middel van nascholing of collegiale schoolbezoeken willen we als kleine school ook ideeën opdoen bij anderen. Waar mogelijk werken we bij de ontwikkeling van jaarplanonderdelen samen met het team van basisschool de Bron uit Leiderdorp. Bij het thematisch onderwijs zetten we waar mogelijk ouders in als vrijwilliger of door hen een gastles te laten geven.

Deze grondslag en deze kernwaarden hebben gevolgen voor de keuzes die we in 2022 maakten. Dit wordt beschreven bij de onderwijskundige ontwikkelingen.'

## Onderwijskundige ontwikkelingen

### Ontwikkelingen op basisschool de Bron

De Bron heeft als ambitie 'SAMEN eigen-WIJS'. Daar maken we ook in het cursusjaar 2022/2023 werk van!

### Engels

In deze tijd is het 'wijs' om Engels goed te beheersen. We kiezen daar dit schooljaar een nieuwe methode voor.



### Instructievaardigheden

De instructies op De Bron zijn doelgericht. Tijdens de instructies betrekken we de leerlingen optimaal door coöperatieve werkvormen in te zetten. Ook stemmen we ons aanbod berekend af op de diverse niveaus in de groepen (differentiatie).

### Leerstofaanbod

De Bron start in '22/'23 met een nieuwe methode voor wereldoriëntatie (aardrijkskunde, biologie en geschiedenis), passend bij onze visie op een brede talentontwikkeling.

### Kindgesprekken

Drie keer per jaar wordt er met alle leerlingen een kindgesprek gevoerd over zijn welbevinden en ontwikkeling. Dit leggen we ook vast in een korte notitie. Gericht werken we aan doelen voor de komende periode.

### Talentontwikkeling

Ieder kind heeft unieke talenten; sportieve talenten, rekentalenten, technische talenten, creatieve talenten enz. Aan die verschillen komen we graag meer tegemoet. In '22/'23 gaan we met name aan de slag rond het thema muziek.

## **Ontwikkelingen op de Rehobothschool**

De Rehobothschool heeft als ambitie 'samen leven, samen leren'. Daar maken we ook in het cursusjaar 2022-2023 werk van!

### Burgerschap

Het is belangrijk dat kinderen leren zich als een actieve burger in te zetten in onze samenleving. Een respectvolle omgang met mensen die anders zijn, denken of doen is daarbij voorwaardelijk. In het schooljaar '22/'23 denken we na over een concretere manier om aan deze doelen te werken.

### Veiligheid

In onze school heerst een veilig klimaat. Leerlingen worden door leerkrachten en klasgenoten respectvol benaderd. Twee keer per jaar wordt de veiligheidsbeleving gemeten en gemonitord. Tijdens de lessen sociaal-emotionele vorming besteden we aandacht aan diverse sociale vaardigheden.

Met alle betrokkenen bij school, ook de commissie tussenschoolse opvang, stemmen we goed af wat betreft regels en routines.

In '20/'21 is een nieuwe methode sociaal-emotionele vorming ingevoerd. Een methode die praktische vaardigheden aanleert, positief taalgebruik bespreekbaar maakt en bijdraagt aan teamvorming in de groepen. Het gaat om een schoolbrede aanpak.

### Talentontwikkeling

Kinderen leren met hun hoofd, hart en handen. We gaan na hoe de verschillende manieren van leren vorm krijgen in onze school en onderzoeken mogelijkheden om dit waar nodig bij te stellen.

### Kindgesprekken

Eén van de voorwaarden om tot leren te komen is de betrokkenheid en het eigenaarschap van kinderen. Wanneer zij meer willen weten en willen leren is die betrokkenheid er. Tijdens

kindgesprekken bespreekt de leerkracht met de leerling hoe het met hem/haar gaat, wat zijn resultaten en leerdoelen en –wensen zijn.

### Schoolbegeleiding en ondersteuning

In het afgelopen schooljaar hebben we, naast de begeleiding bij de verschillende onderwijskundige ontwikkelingen, ook begeleiding ingekocht voor het begeleiden van leerlingen met leer- en/of gedragsproblemen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om begeleiding vanuit Driestar Educatief, Onderwijs Maak Je Samen (OMJS), schoolmaatschappelijk werk of de GGD.

### Sociale veiligheid

Een veilige omgeving voor alle leerlingen staat op onze scholen hoog in het vaandel. De Rehobothschool heeft het certificaat 'KiVa-school' gehaald en stemt met alle betrokken (ook TSO) af. Er is duidelijk sprake van een veilig klimaat, zoals ook blijkt uit tevredenheidsonderzoeken, panelgesprekken en de monitoringsgegevens.

Het bovenstaande geldt ook ten aanzien van De Bron. Daar wordt gewerkt met de Kwinkmethode.

Op beide locaties is besloten in 2023 meer aandacht te besteden aan het respectvol omgaan met (seksuele) diversiteit door een actuele methode (Wonderlijk gemaakt) in te voeren.

Visie en beleid zijn vast gelegd in het Veiligheidsdocument van de scholen.

### Leerresultaten

De behaalde leerresultaten van de schoolverlaters kunnen worden gemeten met behulp van de CITO-eindtoets. Het resultaat voor onze scholen is hieronder te zien. Op beide scholen zijn de totaalresultaten (het driejarig gemiddelde, inspectie-eis) voldoende; de behaalde scores zijn op het niveau dat de onderwijsinspectie op bas

#### De Bron:

	Score De Bron	Landelijk gem
2019	543,5	537,0
2021	537,8	535,0
2022	534,4	534,8

#### Rehobothschool

	Score Rehoboth	Landelijk gem
2019	541,9	537,0
2021	532,4	535,0
2022	537,3	534,8

### Schoolverlaters

Aan het einde van het schooljaar 2021-2022 hebben 7 leerlingen basisschool de Bron verlaten. Zij zijn doorverwezen naar de volgende vormen van voortgezet onderwijs:

VMBO BB met LWOO

1

VMBO Basis-kader	1
Havo	3
VWO	2

Aan het einde van het schooljaar 2021-2022 hebben 16 leerlingen de Rehobothschool verlaten. Zij zijn doorverwezen naar de volgende vormen van voortgezet onderwijs:

VMBO Basis-Kader	1
VMBO Basis – Kader met LWOO	1
VMBO Gemengd-Theoretisch	6
VMBO Basis Kader Theoretisch	1
HAVO	5
VWO	2

### **Nieuwkomers**

Er zijn in 2022 geen nieuwkomers ingestroomd op onze scholen.

### **Inspectie**

Het meest recente bezoek van de onderwijsinspectie is in februari 2020 geweest. Het bestuur heeft een voldoende gekregen. De basiskwaliteit wordt gerealiseerd. Dit geldt de kwaliteitszorg, de ambitie, het financieel beheer, het onderwijsproces en het schoolklimaat.

### **Kwaliteitszorg**

Directie en bestuur werken voortdurend aan kwaliteitszorg. Op beide locaties worden er door de directie groeps- en flitsbezoeken afgelegd om de onderwijskwaliteit te borgen en collega's te laten reflecteren op het lesgeven en hun professionalisering. Op beide scholen wordt gewerkt aan de werkpunten vanuit het ARBO-onderzoek van september 2021. Daarnaast zijn er analyses gemaakt van methode-onafhankelijke toetsresultaten en de monitoring veiligheid. Klachten die bij de directeur zijn binnen komen en ook de afhandeling daarvan worden gerapporteerd aan het bestuur.

De uitslag van de op beide locaties in 2022 afgenomen ouderequête is besproken met het ouderpanel en geanalyseerd. Ook deze uitslag is bedoeld om blijvend aan de kwaliteit te werken.

Door middel van managementrapportages heeft de directeur het bestuur tijdens de vergaderingen geïnformeerd over de kwaliteitszorg.

### **Passend Onderwijs**

Onze scholen hebben ook in 2022 Passend Onderwijs geboden. In veel gevallen krijgt dit vorm door middel van de basisondersteuning in (of buiten de groepen). In enkele gevallen is ambulante hulp ingekocht om licht-curatieve ondersteuning te kunnen bieden. Het samenwerkingsverband Berseba heeft aan meerdere leerlingen in Alphen aan den Rijn een arrangement toegekend. Jaarlijks leggen we aan het samenwerkingsverband verantwoording af van de besteding van de zorggelden.

### **Internationalisering**

Onze school is niet actief op het gebied van internationalisering. Wel wordt vanaf groep 1 ingezet op goed Engels onderwijs.

## Onderzoek en ontwikkeling

Op onze school is er geen beleid op het thema onderzoek.

## Peuterspeelzaal

Op basisschool de Bron hebben we peuterspeelzaal 't Dolfijntje. Hier werken we met 'Bas', een erkend scholingsprogramma. Dit programma zorgt ervoor dat de aansluiting op groep 1 op een speelse wijze vergemakkelijkt wordt. Voor de peuterspeelzaal geldt dat er geen subsidie wordt ontvangen.

Shezaf Christelijke Kinderopvang heeft een vestiging in de Rehobothschool. Op het gebied van identiteit en personeel werken we samen.

## Personeel

### Basisschool de Bron

In 2022 verwelkomden we J.M. Flipse – Kaashoek als vervanger in verband met het zwangerschapsverlof van collega M.W. de Bonte – Klaassen. We namen afscheid van Mw. C.N. van Popering als leerkracht en mw. E.C. Ligtenberg – ten Voorde als gymleerkracht.

### Rehobothschool

We namen afscheid van mevrouw S. van 't Land – Faasse als leerkracht en mevrouw J. Hoekman – de Boer als leerkracht. Ook namen we afscheid van mevrouw G.M. van der Knijff-Weerheim en mevrouw L. van Nieuwkoop als interieurverzorgsters. We verwelkomden mevrouw H.M. Nijse – Rommers als onderwijsassistent en dhr. J.D. Clements als zij-instromer.

## Strategisch personeelsbeleid

Jaarlijks worden met de personeelsleden functionerings- en/of beoordelingsgesprekken gehouden, waarbij aandacht is voor hun professionele ontwikkeling. Vanuit de cao worden er eisen gesteld aan de blijvende ontwikkeling. Deze professionalisering is mede door stimulans vanuit de inspectie extra voor het voetlicht gekomen en kreeg daarom zowel op team- als op individueel niveau nadrukkelijker de aandacht. De begroting is daar ook op afgestemd. Collega's houden hun ontwikkeling bij in een bekwaamheidsdossier. Dit dossier is onderwerp van gesprek tijdens de gesprekkencyclus en dient afgestemd te zijn op schoolvisie en –ontwikkeling.

Ook bij de werving en selectie van personeelsleden en bij het inwerken en begeleiden van nieuw personeel heeft aansluiting bij visie en ontwikkeling van de school een grote plaats.

## Werkdrukverminderingsgelden

In het voorjaar van 2018 heeft de overheid gelden beschikbaar gesteld om de werkdruk van leerkrachten te verminderen. Op beide scholen is met de teams gesproken over de ervaren werkdruk en de besteding van genoemde gelden. Dat heeft geresulteerd in een school specifiek plan, wat ook is ondertekend door de personeelsgeleding van de MR. Deze gelden zijn op beide locaties ingezet om het aantal groepen per locatie in stand te houden.

## Jubilea

In 2022 vierden we het 12,5 jarig jubileum van collega N.G. van Dijk.

## **Stagiairs**

Ook in 2022 vervulden diverse jongeren/studenten hun stage op de beide scholen. Het betrof snuffelstages en LIO-stages vanuit bijv. het Driestar-College.

## **Werkgelegenheid**

Het beleid van de vereniging is erop gericht de werkgelegenheid te waarborgen. Indien ontslag onvermijdelijk is, wordt de rechtmatigheid van een eventuele ontslaguitkering getoetst aan de transitievergoeding en de aan onderwijs gerelateerde wet- en regelgeving. In het verslagjaar heeft er geen ontslag plaatsgevonden. De vereniging heeft in 2022 niet te maken gehad met uitkeringsituaties na ontslag.

## **Banenafpraak**

In 2022 zijn er geen werknemers met een arbeidsbeperking (doelgroep banenafpraak) werkzaam geweest op onze scholen.

## Huisvesting en ICT

### Huisvesting

Met betrekking tot de huisvesting zijn er voor beide scholen zijn up-to-date meerjarenonderhoudsplannen met een looptijd van 40 jaar. In 2022 is de CV-installatie op De Bron vervangen.

### ICT

Op beide scholen werken we voor het netwerkbeheer en de hardware samen met Heutink ICT. ICT is een belangrijke voorwaarde om goed onderwijs te geven. Bij veel methoden hoort een online-programma. Het is een bewuste keuze om ook leer- en werkboeken in te zetten.

## Communicatie en relaties

### Bestuur

Het bestuur heeft in 2022 regelmatig vergaderd. Op de bestuursagenda passeerden geen bijzonder vermeldenswaardige zaken buitenom wat u elders in dit verslag leest.

Tijdens de jaarvergadering van 1 juni 2022 werd de heer J.M.J. de Wildt gekozen tot bestuurslid.

### Samenwerkingsverbanden:

#### Samenwerking

De directeur-bestuurder van onze scholen komt zo'n 6x per jaar samen met de directeurs van de reformatorische scholen in Berkenwoude, Boskoop, Lisse, Montfoort en Woerden (voorheen federatie Rijnland) voor intervisie en beleidsontwikkeling. Ook de ICT-coördinatoren van de scholen trekken samen op.

#### WSNS Berséba

De school participeert binnen het samenwerkingsverband Weer Samen Naar School, regio Randstad. Deze organisatie is verantwoordelijk voor de leerlingenzorg van de reformatorische basisscholen binnen onze regio. Dit samenwerkingsverband maakt met de komst van Passend onderwijs deel uit van het landelijke samenwerkingsverband Berséba. Vanuit dit samenwerkingsverband worden de ontwikkelingen rondom Passend Onderwijs op de voet gevolgd. Dhr. A.P. Schalk is de regio-manager van onze scholen.

### Ouders:

Het is van groot belang dat er goede samenwerking is tussen de school en de ouders van de leerlingen. Ten aanzien van de communicatie werken we op beide scholen met de communicatieapp Parro. Daarnaast wordt er informatie verstrekt via de schoolgids en de website. Voor goede samenwerking is contact met ouders van groot belang. Daarom zijn onderstaande contactmomenten georganiseerd.

#### Oudermorgens

Tijdens oudermorgens konden ouders zien hoe hun kind in de schoolpraktijk functioneerde.

#### Contactavonden

Op de contactmiddagen en -avonden krijgen alle ouders de gelegenheid aangeboden met de leerkracht van hun zoon of dochter te spreken over de leerresultaten en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Op beide locaties worden aan het begin van het cursusjaar luistergesprekken met ouders gehouden.

#### Ouderhulp

Ook in het jaar 2022 heeft de school veel hulp van ouders gehad. We kunnen tal van zaken noemen waarbij de hulp van ouders onmisbaar bleek. We zijn betreffende vrijwilligers hiervoor veel dank verschuldigd. Aan het einde van het schooljaar geven we onze vrijwilligers een presentje. We realiseren ons dat dit vaak niet in verhouding staat tot het vele werk dat gedaan wordt. Het is echter een blijk van onze grote waardering voor al diegenen die zich vrijwillig inzetten voor onze school. We hopen in de toekomst een beroep te mogen blijven doen op onze achterban.

## **Vertrouwenspersonen**

In het afgelopen jaar waren er diversen vertrouwenspersonen actief.

Op basisschool de Bron zijn dat mevr. H.J. Geluk-Jongerman en mevr. A. Inderson-van Tienhoven. Juffrouw P.H. de Groot – Schot is voor de kinderen de vertrouwensjuf. De vertrouwenspersonen hebben in 2022 geen meldingen ontvangen. Consequentie daarvan is ook niemand zich gericht heeft tot de door het VGS ingestelde klachtencommissie van de regio Gouda.

Op de Rehobothschool zijn dhr. R. Vletter en mevr. K.A.A. Boogaard – Sollie vertrouwenspersonen. Vertrouwensjufs voor de kinderen zijn juf H. Bos-van der Knijff en juf A.P. van Voorst-Struijk. In 2022 is er geen contact met hen opgenomen. Consequentie daarvan is dat ook niemand zich gericht heeft tot de door het VGS ingestelde klachtencommissie van de regio Gouda.

## **MR**

In het kader van de wet medezeggenschap scholen (WMS) functioneert op onze beide scholen een medezeggenschapsraad. Ook is er een gemeenschappelijke MR (GMR) gevormd.

Tijdens de MR-vergaderingen van het afgelopen jaar zijn diverse adviezen geformuleerd aan de school en het bestuur. Het is waardevol dat er vanuit de ouders en het personeel wordt meegedacht.

De MR van basisschool de Bron heeft als samenstelling: mw. S. van 't Land – Faasse en mevrouw N. Talukder – Roggeveen (personeelsgeleding) mw. J.M.P. Janssen-Midavaine, en mw. A. Adema – Tebrugge.

De MR op de Rehobothschool bestaat uit de volgende personen: mw. J.A. Leune en mw. C. Noorland vormen de personeelsgeleding en mw. M.J.M. Stougie - Donker en mw. C. Grosscurt-Cornet de oudergeleding.

Veelal vergadert de MR per locatie; één keer per jaar (en indien nodig) vergadert de GMR over schooloverkoepelende zaken. Per jaar gaat het bestuur twee keer in gesprek met de MR.

## **TSO**

De TSO (Tussenschoolse Opvang) commissies van de scholen hebben in 2022 de contacten met de pleinwachtouders onderhouden en gezorgd voor een goede organisatie van het geheel. Nieuwe pleinouders volgen altijd een cursus en leveren een verklaring omtrent het gedrag in bij de commissie.



## Financiën

### Realisatie staat van baten en lasten en balans

#### Staat van baten en lasten

	<b>Realisatie 2021</b> x € 1.000	<b>Realisatie 2022</b> x € 1.000	<b>Begroting 2022</b> x € 1.000	<b>Vershil</b>
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	1.428	1.586	1.463	123
Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
Overige baten	38	47	26	21
<b>Totaal baten</b>	<b>1.465</b>	<b>1.633</b>	<b>1.489</b>	<b>145</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	1.142	1.260	1.159	101
Afschrijvingen	45	52	46	6
Huisvestingslasten	116	126	114	12
Leermiddelen	84	74	77	-2
Overige instellingslasten	81	87	74	13
<b>Totaal lasten</b>	<b>1.468</b>	<b>1.599</b>	<b>1.470</b>	<b>129</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-3</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>15</b>
Saldo fin. baten en lasten	-2	4	4	0
<b>Nettoresultaat</b>	<b>-5</b>	<b>38</b>	<b>22</b>	<b>16</b>

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.

	<b>Realisatie 2021</b>	<b>Realisatie 2022</b>	<b>Begroting 2022</b>	<b>Vershil</b>
Rehobothschool	-4.406	38.436	-3.792	42.228
De Bron	-1.626	-631	25.716	-26.347
Vereniging	-731	-2.238	-	-2.238
PSZ Alphen	-	178	-	178
PSZ Leiderdorp	-827	-2.658	-	-2.658
TSO	2.765	4.452	-	4.452
<b>Totaal</b>	<b>-4.826</b>	<b>37.539</b>	<b>21.924</b>	<b>15.615</b>

#### 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 bestuursbijdragen vanuit het rijk geïndexeerd. Dit heeft zijn invloed gehad op de exploitatie en de daardoor ontstane afwijkingen op de individuele posten op de begroting. In 2022 zijn daarnaast ook nog gelden ontvangen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Voor het schooljaar 2021/2022 bedroeg dit 700 euro per leerling en voor schooljaar 2022/2023 500 euro per leerling.

Het verschil in *realisatie 2022 ten opzichte van 2021* kent verschillende oorzaken. De baten laten hogere ontvangsten zien vanwege de hogere rijksbijdragen voor compensatie van de gestegen lonen en hogere inkomsten vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. De gestegen lonen verklaren ook de gestegen personele lasten. De materiële lasten liggen in lijn met vorig jaar.

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2022*; ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. In de begroting wordt er van uitgegaan dat gestegen loonkosten en gestegen pensioenpremies worden gecompenseerd in de indexatie van de bekostiging. Deze compensatie is ook ruimschoots ontvangen. In deze 'overcompensatie' zit ook een voordeel op de pensioenpremies. Over het hogere loon van 2022 worden de pensioenlasten pas in 2023 in rekening gebracht.

### **Nadere toelichting**

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

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 123.000 euro. Dit is voor circa 143.000 euro toe te wijzen aan indexaties in verband met gestegen lonen en daarbij behorende sociale lasten. Daarnaast is vanuit Passend onderwijs 27.000 euro extra ontvangen vanwege indexaties en uitkering van overtollige reserves. Verder zijn er subsidies verantwoord voor Extra hulp in de klas/gym/zij-instroom voor in totaal 13.000 euro.

Tegenover de extra inkomsten staat een correctie van 60.000 euro vanwege het vervallen van de vordering op OCW als gevolg van de nieuwe bekostigingssystematiek. In de begroting was dit als scenario opgenomen.

De *overige baten* inclusief de private baten komen 21.000 euro hoger uit dan begroot. Met name de huurbaten en de private baten (vereniging/PSZ) vallen hoger uit.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 101.000 euro hoger uit dan begroot. Voor afgerond 74.000 euro heeft dit betrekking op loonkosten en voor afgerond 26.000 euro op overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

- Voor 96.000 euro wordt de overschrijding verklaard vanwege de CAO wijziging. Deze is in juli vastgesteld en met terugwerkende kracht is er een verhoging van het salaris uitbetaald;
- De inzet op de scholen is vrijwel gelijk aan de begroting. Alleen op de schoonmaakinzet (via de loonlijst) is een besparing zichtbaar van 7.000 euro;
- In de begroting is ruim 13.000 euro opgenomen voor vervangingslasten. De vervangingskosten vanuit de loonkosten zijn circa 5.000 euro hoger uitgekomen mede omdat de vervanging deels door extern personeel is ingevuld;
- Er is een niet begrote BWGS restitutie geweest van 20.000 euro. Deze restitutie is in mindering gebracht op de sociale lasten;
- De overschrijding op de overige personele lasten bedraagt 26.000 euro. Deze overschrijding wordt veroorzaakt door 15.000 euro aan kosten voor extern personeel. Daarnaast waren met name de kosten voor schoolontwikkeling en werving hoger dan begroot.

De *afschrijvingen* komen 6.000 euro nadeliger uit dan begroot. Met name diverse investeringen eind 2021 zorgden voor een hogere afschrijvingslast over geheel 2022. Ook zijn er een aantal desinvesteringen geweest die nog een boekwaarde hadden. Door deze af te boeken komt deze resterende boekwaarde ineens als afschrijvingskosten in het resultaat terecht. De investeringen 2022 komen in de volgende paragraaf aan bod.

Binnen de *huisvestingslasten* is een overschrijding gerealiseerd van 12.000 euro. Gedeeltelijk betreft dit een verschuiving. De schoonmaakkosten zijn hoger, maar deze waren in de begroting nog als loonkosten begroot. Daarnaast waren ook de onderhoudskosten hoger. Bij de *leermiddelen* is een beperkte besparing zichtbaar met name veroorzaakt door lagere computerkosten.

De *overige instellingslasten* (inclusief private kosten) laten een overschrijding van 13.000 euro zien. Vrijwel dit gehele bedrag komt terug als overschrijding op de post 'overige'. Naast dat er veelal kleine bedragen hieronder zijn verwerkt (wat samen toch een groot bedrag maakt) zijn er onder deze post ook verschillende leerlinggebonden activiteiten (schoolreis, kosten feestdagen, kosten afscheid) opgenomen, welke in totaliteit een hogere besteding laten zien.

## Balans

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

<b>ACTIVA</b>	<b>Ultimo 2022 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2021 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2020 x € 1.000</b>
Immateriële vaste activa	-	-	-38
Materiële vaste activa	358	381	323
Financiële vaste activa	-	-	-
<i>Totaal vaste activa</i>	<u>358</u>	<u>381</u>	<u>285</u>
Voorraden	-	-	-
Vorderingen	35	88	86
Liquide middelen	956	770	876
<i>Totaal vlottende activa</i>	<u>991</u>	<u>858</u>	<u>962</u>
<b>Totaal activa</b>	<u><u>1.350</u></u>	<u><u>1.239</u></u>	<u><u>1.247</u></u>
<b>PASSIVA</b>	<b>Ultimo 2022 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2021 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2020 x € 1.000</b>
Algemene reserve	814	777	783
Bestemmingsreserves publiek	-	-	-
Bestemmingsreserves privaat	73	74	72
Bestemmingsfonds publiek	-	-	-
Bestemmingsfonds privaat	-	-	-
<i>Eigen vermogen</i>	<u>888</u>	<u>850</u>	<u>855</u>
Voorzieningen	285	247	312
Langlopende schulden	-	-	-
Kortlopende schulden	177	142	118

<b>Totaal passiva</b>	1.350	1.239	1.285
-----------------------	-------	-------	-------

In 2022 is er voor circa 30.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 44.500 euro. De afschrijvingen in 2022 bedroegen 52.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is afgenomen. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Inventaris en apparatuur	13.648	euro	<i>Meubilair, schuifwandkast</i>
Overige materiële vaste activa	6.322	euro	<i>Schoolpleinrenovatie</i>
ICT	5.790	euro	<i>Laptops, Chromebooks</i>
Leermiddelen	3.815	euro	<i>Topontdekkers, ontwikkelingsmateriaal</i>
<b>Totaal</b>	<b>29.575</b>	<b>euro</b>	

Ten opzichte van de begroting zijn er een aantal investeringen uitgesteld. Dit betreft de grote investeringen 'inrichting hal + bibliotheek' en verschillende leermiddelen (wereldoriëntatie, godsdienst).

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

De *reserves* zijn met 38.000 euro gestegen wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (scholen) en private (verenigingen en PSZ) reserves.

De *voorzieningen* zijn met 38.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 53.500 euro gedoteerd en bijna 16.000 euro onttrokken (met name CV-ketels, zonwering, beveiligingssysteem). Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand een dotatie van de voorziening jubileumuitkering plaatsgevonden (1.300 euro).

## Financieel beleid

### Doelen en resultaten

De doelstellingen van het financiële beleid zijn gebaseerd op de adviesnormen die worden gehanteerd vanuit de overheid. Als schoolbestuur hebben we een specifieke norm bepaald voor het weerstandsvermogen. Vanuit extern onderzoek is gebleken dat, na correctie voor de vaste activa, ons eigen vermogen hoger moet zijn dan 15% van de rijksbijdragen. Samenvattend worden de volgende hoofddoelstellingen gevolgd:

- Het weerstandsvermogen blijft op publiek niveau boven de 15%
- De overige kengetallen blijven minimaal boven de normen zoals hierna gesteld bij 'kengetallen';
- De financiële resultaten zijn conform de begroting. Afwijkingen hierop worden onderbouwd.

### 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 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.

### **Allocatie middelen**

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

### **Onderwijsachterstandenmiddelen**

Indien er sprake is van ontvangsten vanwege onderwijsachterstanden dan wordt er een verdeling toegepast conform de schoolscores van het CBS. Er vindt geen herverdeling over andere scholen plaats. Dit is een bewuste keuze en doet het meest recht aan de geldende situatie. In 2022 zijn er geen middelen voor onderwijsachterstanden ontvangen.

### **Bijz. bekostiging prof. Begeleiding starters en schoolleiding**

In 2022 zijn er geen starters begonnen op onze scholen. De schoolleiding heeft diverse webinars, conferenties en cursussen bijgewoond.

### **Risico's en risicobeheersing**

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

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

organisatie worden periodiek de risico's geïnterpreteerd. Deze inventarisatie brengt de algemene en de schoolspecifieke financiële risico's in kaart en is er met name op gericht om te bepalen welke reserves de organisatie moet hanteren, om financiële continuïteit van de organisatie te garanderen, en aan haar doelstellingen te kunnen blijven voldoen.

### **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 de formatie moeizaam rond. De komende jaren hebben we waarschijnlijk 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: er wordt voornamelijk gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan. Daarnaast is er de bereidheid om te investeren in bijv. zij-instromers. We leiden mensen op voor het onderwijs in de toekomst.*

#### 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: Regelmatig is inzet van relatief duurder extern personeel nodig. Bij het opstellen van de begroting wordt hier rekening mee gehouden door een budget op de nemen voor algemene vervangingslasten. Er wordt naar gestreefd om geen groepen naar huis te hoeven sturen. Dit is vrijwel altijd gelukt.*

#### Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

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

*Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. 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 aansluiting bij het BWGS. Het BWGS vergoed minimaal 90% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.*

### Overdraagbaarheid van taken

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

*Maatregelen: er wordt zoveel als mogelijk gewerkt met 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd. Er vindt beperkt uitwisseling plaats tussen de locaties. In 2022 heeft dit risico niet tot problemen geleid.*

### 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. De kwaliteit wordt door de organisatie als up-to-date ervaren.*

### 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: Per school is de ontwikkeling van het leerlingaantal voor de komende jaren zo goed als mogelijk ingeschat. De formatie is hierin de begroting op afgestemd. Samen met de teruggang van inkomsten (NPO) betekent dit een verwachte teruggang van de formatie. Het bestuur analyseert jaarlijks de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te volgen, dan wel uit te stellen. Vanwege de lage leerlingaantallen op De Bron zijn er scenario's uitgewerkt indien de leerlingaantallen onder de opheffingsnorm uit zouden komen. Hier is voortdurende aandacht voor. Beide scholen zijn actief bezig met PR en het werven van leerlingen door het plaatsen van (pers)berichten in kranten en op social-media. Ouders van beide scholen worden continue opgeroepen ambassadeur van de school te zijn.*

### 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 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 risico's die zich kunnen 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 blijvend gemonitord op welke termijn er renovatie of (ver)nieuwbouw plaats zal gaan vinden. Hier zal tijdig op worden geanticipeerd waarbij de dialoog met de gemeente wordt aangegaan om zicht te krijgen op een specifieke eigen financiële bijdrage die de school moet leveren aan deze huisvestingsplannen. Wat betreft de leegstand; door middel van verhuur wordt geprobeerd de hogere kosten te dempen.*

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

### **Beheersing van de risico's**

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Er is een analyse van de vermogenspositie opgesteld. Hierin is een schoolspecifiek risicoprofiel bepaald waarbij een weerstandsvermogen (Eigen vermogen minus materiële vaste activa gedeeld door de rijksbijdragen) van 15% als risicobuffer is vastgesteld (met een minimum van 100.000 euro).

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.

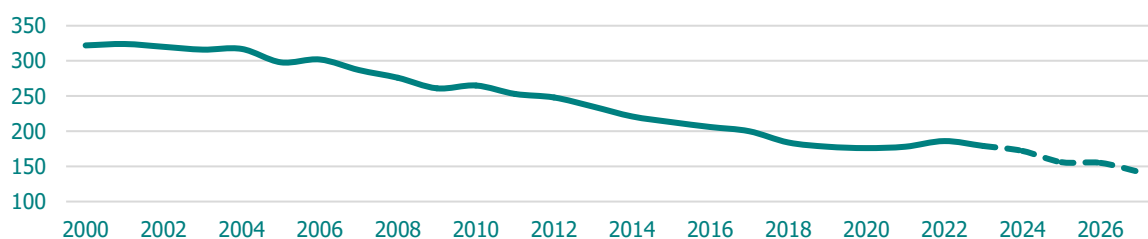


## Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

### 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
Rehobothschool	129	121	114	100	97	89
De Bron	57	58	58	56	58	53
<b>Totaal</b>	<b>186</b>	<b>179</b>	<b>172</b>	<b>156</b>	<b>155</b>	<b>142</b>



Bovenstaande overzichten laten de ontwikkeling van het leerlingaantal over de afgelopen en komende jaren zien. Vanaf 2022 is rekening gehouden met een 1 februari telling in plaats van 1 oktober. Hierdoor is een lichte stijging te zien. De verwachting is dat de leerlingaantallen een blijvende daling zullen laten zien. Dit geeft aanleiding om de personele inzetten aan te passen. Van jaar tot jaar wordt bepaald hoe dit het beste ingevuld kan worden. Wel is er alvast (fictief) rekening gehouden met een formatieve aanpassing die financieel nodig lijkt.

### FTE

Functiecategorie	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Directie	1,01	1,03	1,02	1,02	1,02	1,02
Leerkracht	11,52	11,37	11,08	10,34	9,89	9,26
Onderwijsondersteunend personeel	2,17	2,13	2,37	2,37	2,14	2,14
Schoonmaak	0,57	0,32	0,19	0,19	0,19	0,19
Vervanging eigen rekening	0,15	0,25	0,20	0,20	0,20	0,20
<b>Totaal</b>	<b>15,41</b>	<b>15,10</b>	<b>14,86</b>	<b>14,12</b>	<b>13,44</b>	<b>12,81</b>

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Tot en met schooljaar 2022/23 is extra inzet mogelijk vanwege de NPO middelen. Deze inzet is tijdelijk opgenomen en dient weer te worden afgebouwd. Er is langjarig met name gekeken bij welke inzet de begroting relatief beheersbaar blijft, maar ook wat formatief nodig is in relatie tot de leerlingaantallen. De daling op de schoonmaakinzet betreft een verschuiving. Deze kosten worden deels door externen gemaakt en zijn daardoor hier niet als inzet zichtbaar.

### 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
<b>Baten</b>				

Rijksbijdragen	1.586	1.634	1.527	1.500
Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
Overige baten	47	46	35	36
<b>Totaal baten</b>	<b>1.633</b>	<b>1.679</b>	<b>1.562</b>	<b>1.536</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	1.260	1.301	1.240	1.189
Afschrijvingen	52	52	52	51
Huisvestingslasten	126	131	131	131
Leermiddelen	74	79	79	79
Overige instellingslasten	87	84	83	84
<b>Totaal lasten</b>	<b>1.599</b>	<b>1.647</b>	<b>1.585</b>	<b>1.534</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>-23</b>	<b>2</b>
Saldo fin. baten en lasten	4	-	-	-
<b>Nettoresultaat</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>-23</b>	<b>2</b>

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 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. Naast een verwachte daling vanwege de dalende leerlingaantallen nemen ook hierdoor de baten af.

Voor de hier niet zichtbare, maar wel begrote resultaten 2026 en 2027 is er een negatief resultaat begroot. Ten opzichte van verwachting bij de begroting valt het resultaat 2022 mee (extra uitbetaling samenwerkingsverband, subsidies extra hulp in de klas/zij-instroom/gym). Daardoor ontstaat er mogelijk toekomstig ruimte om dit in te zetten.

De volgende ontwikkelingen zijn van belang. Hoe (hoog) wordt de formatieve teruggang en hoe ontwikkelen zich de daadwerkelijke leerlingaantallen. Voor De Bron komt daar nog de geldende opheffingsnorm bij.

## Balans

<b>ACTIVA</b>	<b>Ultimo 2022</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2023</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2024</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2025</b> <b>x € 1.000</b>
Immateriële vaste activa	-	-	-	-
Materiële vaste activa	358	452	433	406
Financiële vaste activa	-	-	-	-
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>358</b>	<b>452</b>	<b>433</b>	<b>406</b>
Vorderingen	35	30	30	30
Liquide middelen	956	865	847	864
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>991</b>	<b>895</b>	<b>877</b>	<b>894</b>
<b>Totaal activa</b>	<b>1.350</b>	<b>1.346</b>	<b>1.310</b>	<b>1.300</b>
<b>PASSIVA</b>	<b>Ultimo 2022</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2023</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2024</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2025</b> <b>x € 1.000</b>

Algemene reserve	814	820	797	799
Best. reserve publiek	-	-	-	-
Best. reserve privaat	73	74	74	74
<i>Eigen vermogen</i>	<u>888</u>	<u>894</u>	<u>871</u>	<u>873</u>
Voorzieningen	285	302	289	277
Langlopende schulden	-	-	-	-
Kortlopende schulden	177	150	150	150
<b>Totaal passiva</b>	<b><u>1.350</u></b>	<b><u>1.346</u></b>	<b><u>1.310</u></b>	<b><u>1.300</u></b>

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

Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden. Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa in 2023 toe zal nemen en de jaren hierop weer dalen. In 2023 wordt met name in Alphen aan den Rijn veel geïnvesteerd in onder andere inrichting van lokalen, inrichting van de hal en de bibliotheek, computers enz. Ook op de Bron zijn diverse inrichtingsinvesteringen opgenomen.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een wisselend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. De belangrijkste onttrekkingen voor de komend jaren betreffen onderhoud aan de vloeren, het interieur en het schilderwerk.

## Financiële positie

### Kengetallen

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

Kengetal	Norm	2021	2022	2023	2024	2025
Solvabiliteit	<b>0,30</b>	0,69	0,66	0,66	0,67	0,67
Weerstandvermogen inspectie	<b>5%</b>	58,0%	54,3%	53,2%	55,8%	56,8%
Liquiditeit	<b>1,50</b>	6,02	5,61	5,97	5,85	5,96
Rentabiliteit	<b>n.v.t.</b>	-0,33%	2,30%	1,91%	-1,49%	0,14%
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<b>&lt;1</b>	1,06	1,15	1,00	0,99	1,01

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

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

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)	-	32,88%	33,37%	27,09%	28,70%	31,10%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	15%	27,75%	28,76%	22,56%	23,85%	26,17%

De norm betreft een schoolspecifieke norm welke is vastgesteld op basis van een risico inventarisatie. De norm wordt ruimschoots behaald. Doordat het resultaat van 2022 meevalt komt het weerstandsvermogen circa 1% hoger uit dan verwacht.

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

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

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

- In 2023 dient de voorziening groot onderhoud te worden omgezet naar een nieuwe systematiek. Dit kan tot gevolg hebben dat er naar alle waarschijnlijkheid een hogere stand van de voorziening benodigd is (wat ten koste gaat van het eigen vermogen). De omvang is nog niet exact bekend maar kan substantieel zijn;
- Daarnaast wordt jaarlijks nagegaan of de aanwezige buffer niet te hoog is/wordt. Indien dit het geval is, wordt dit in de komende begroting verwerkt. Afhankelijk van de uitkomst bij het eerste punt wordt de begroting er de komende jaren op afgestemd om niet een te hoog vermogen te hanteren.

### **NPO-gelden**

Ook in 2022 hebben de scholen NPO-gelden ontvangen om achterstanden die zijn ontstaan door perioden van schoolsluiting ten gevolge van de corona-crisis weg te werken. In nauwe samenwerking met de teams en de oudergeleding van de medezeggenschapsraden is een scan gemaakt. Op basisschool De Bron bleek er vooral meer instructie en training nodig te zijn ten aanzien van het aanvankelijke rekenen en lezen in groep. Op de Rehobothschool bleken er vooral rekenachterstanden te zijn ontstaan in de bovenbouw. Op beide locaties is het NPO-geld m.n. in gezet voor klassenverkleining.

Omdat het in de perioden van schoolsluiting minder goed mogelijk was om een buitenschoolse leerervaringen op te doen en er minder goed aan het klassenklimaat gewerkt kon worden, is een deel van het NPO-geld ingezet voor de organisatie van excursies en voor een outdoor-training waarin gewerkt werd aan het klassenklimaat.

Basisschool De Bron ontving ook gemeentelijke NPO-gelden. Deze zijn ingezet voor kinderen voor wie het Nederlands een tweede taal is. Er zijn in 2022 geen nieuwkomers vanuit de internationale schakelklas ingestroomd.