

Samen bouwen

Jaarverslag 2022



SSBB

Stichting Scholen
met de Bijbel in
de Betuwe

Inhoud

1. Bestuur
2. Bijbel
3. Beleid
4. Begroting

Voorwoord

Het vaststellen van de jaarrekening en het jaarverslag is altijd een bijzonder moment. We kijken terug op een kalenderjaar. Ook in 2022 wisselden lief en leed elkaar af. Het voert te ver om alles te benoemen. Toch willen we enkele gebeurtenissen niet onvermeld laten.

In de eerste plaats zijn we dankbaar dat de Heere opnieuw gezorgd heeft voor onze scholen. De Bijbel ging iedere dag open en de lessen mochten grotendeels hun voortgang hebben. Ook in 2022 is er gebouwd aan kwaliteit en is er hard gewerkt aan de laatste loodjes van de schoolplannen en het strategisch beleidsplan 2019-2023.

Bijzonder aangrijpend was het overlijden van twee jonge kinderen. Boaz Kemp, leerling van groep 4 van De School met de Bijbel te Randwijk, overleed op 23 april 2022.

Op 20 juli 2022 overleed Jarco van Meerten, het zoontje van onze collega Jan van Meerten en zijn vrouw Carolien.

Het gemis en verdriet valt moeilijk onder woorden te brengen. Dat wordt iedere dag gevoeld. Het geloof en de hoop dat beide kinderen veilig geborgen zijn in Jezus' armen, is balsem in de diepe wond.

In dit jaarverslag leggen we aan de hand van de vier onderwerpen Bestuur, Bijbel, Beleid en Begroting verantwoording af over het beleid dat we gevoerd hebben in 2022. We verantwoorden ons in de eerste plaats richting de overheid, als goed gebruik en ook als verplichting om inzicht te geven in de besteding van de publieke middelen en in de kwaliteit van ons onderwijs. Maar ook andere stakeholders en belangstellenden kunnen via dit document op de hoogte worden gebracht van de activiteiten van onze stichting. Voelt u zich vrij om te reageren op dit jaarverslag of om met ons de dialoog aan te gaan over de inhoud. Op de site van SSBB vindt u een [publieksvriendelijke](#) versie.

Medewerkers en vrijwilligers uit de verschillende interne geledingen en externe organisaties vertellen u in het jaarverslag iets over de doelen die we hebben bereikt op SSBB-niveau, de samenwerking of hun ervaring met SSBB. Voor de

gedetailleerde jaarverslagen en de ontwikkelingen per school verwijzen we u graag naar de schoolgidsen en websites van de betreffende scholen.

Het thema van het jaarverslag en ons strategisch beleidsplan is 'samen bouwen'. Samen bouwen we aan Bijbelgetrouw en goed onderwijs in de Betuwe. Dat doen we in afhankelijkheid van de Heere. We denken hierbij aan Psalm 127: "Zo de HEERE het huis niet bouwt, tevergeefs arbeiden deszelfs bouwlieden daaraan".

Na de Heere danken we alle medewerkers en vrijwilligers voor hun inzet. De jaarrekening vindt u in een apart document. Voor alle toekomstige data en voornemens in dit document geldt: Deo volente.

M.J. van der Mark,
algemeen directeur van Stichting Scholen met de Bijbel in de Betuwe






1. Bestuur

1. Bestuur

1.1 Samenvatting van het jaarverslag

Samenvatting:

-  In het kader van de leervertragingen en het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) hebben de scholen een scan en een plan gemaakt. Op basis daarvan hebben de scholen interventies gepleegd. Er zijn onder andere meer medewerkers benoemd.
-  In 2022 is SSBB licht gegroeid: van 1078 leerlingen op 1 oktober 2021 naar 1120 op 1 februari 2022.
-  De doelen uit het strategisch beleidsplan en de schoolplannen zijn grotendeels behaald.
-  In 2022 was het financieel resultaat € 70.000 hoger dan begroot.
-  De renovatie van het schoolgebouw in Opheusden en de verduurzaming van het schoolgebouw in Meteren zijn in 2022 afgerond.
-  Ondanks het landelijk tekort aan leerkrachten en directeuren, zijn binnen SSBB alle vacatures vervuld. Het ziekteverzuim lag iets onder het landelijk gemiddelde.

	2021	2022
FTE	73,7	81,9
Aantal medewerkers	134	145
Ziekteverzuim	5,7%	5,5%

School	School-weging	Percentage		Landelijk gemiddelde		Signalerings-waarde	
		1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
De Schakel	27,74	99,2%	68,2%	96,7%	63,3%	85%	52,1%
De Eben Haëzer	30,35	97,6%	57,4%	95,9%	60,2%	85%	47,3%
De Wegwijzer	30,37	97,4%	64,1%	95,9%	60,2%	85%	47,3%
De Hervormde School	32,25	92,7%	52,9%	95,4%	57,9%	85%	43,5%
De School met de Bijbel	30,05	97,2%	50,9%	95,9%	60,2%	85%	47,3%

1.2 Algemene gegevens

Onze visie en missie

De visie van SSBB hebben we als volgt verwoord:

Ons belangrijkste doel is dat we onze kinderen opvoeden tot eer van hun Schepper. Dat betekent dat we God liefhebben boven alles, en andere mensen net zo lief hebben als onszelf.

We houden, in afhankelijkheid van de Heilige Geest, het vuur van de identiteit brandende en gaan de kinderen in leer en leven voor als een volgeling van Christus.

Onze kinderen ontwikkelen zich optimaal op cognitief, sociaal-emotioneel en motorisch gebied, maar er is wel een goede balans tussen draagkracht en draaglast.

Binnen onze organisatie is er ook voor onze medewerkers een goede balans tussen draagkracht en draaglast. Zowel werkgever als werknemer heeft een inspanningsplicht om de vitaliteit optimaal te houden. We werken volgens het huis van werkvermogen.

Onze medewerkers krijgen professionele ruimte op het gebied van autonomie, verantwoordelijkheid en ontwikkeling.

Er is op onze scholen sprake van een professionele (feedback)cultuur.

We bouwen samen met de interne en externe partners verder aan Bijbelgetrouw en goed onderwijs op onze scholen in de Betuwe.

Onze medewerkers en kinderen werken allemaal in nette, goed onderhouden

en verduurzaamde gebouwen met een goed klimaat.
We streven naar rust, stabiliteit en veiligheid in onze scholen.

De missie van SSBB is:
SSBB geeft Bijbelgetrouw en goed onderwijs in de Betuwe.

Strategisch beleid

In [deze video](#) hoort u wat de speerpunten uit ons strategisch beleidsplan zijn.

Contactpersoon en gegevens van de stichting

Stichting Scholen met de Bijbel in de Betuwe wordt primair vertegenwoordigd door de algemeen directeur. De contactgegevens zijn:

M.J. van der Mark

directie@ssbb.nl

06 27527261

Postadres:

Rembrandt van Rijstraat 33
4033 GG Lienden

Bestuursnummer: 41827

Nummer Kamer van Koophandel: 30249028

www.ssbb.nl

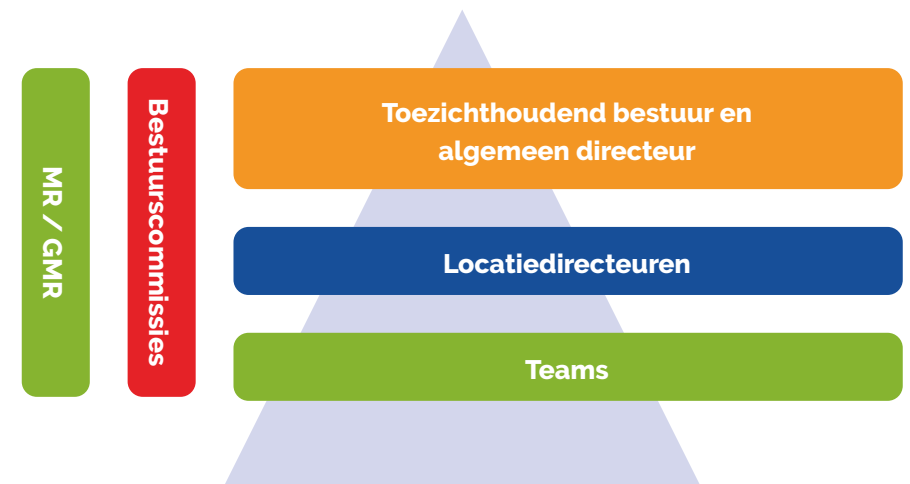
De gegevens van de scholen binnen SSBB vindt u [hier](#).

Leerlingenaantallen op 1 februari 2022:

- De Schakel te Meteren: 120
- De Eben Haëzerschool te Lienden: 271
- De Wegwijzer te Kesteren: 370
- De Hervormde School te Opheusden: 248
- De School met de Bijbel te Randwijk: 111
- Totaal SSBB: 1120

1.3 Organisatie

1.3.1 Organogram



1.3.2 Toezichthoudend bestuur

Binnen SSBB is er een scheiding tussen bestuur en toezicht. Het stichtingsbestuur fungeert als een toezichthoudend bestuur en bestaat uit minimaal vijf en maximaal zeven leden. Het toezichthoudend bestuur is eindverantwoordelijk en staat als zodanig ingeschreven in de Kamer van Koophandel.

De algemeen directeur is door het bestuur gevolmachtigd en heeft van het bestuur de bevoegdheid gekregen om beslissingen te nemen zoals verwoord in het managementstatuut.

De leden van het toezichthoudend bestuur maken geen aanspraak op een vergoeding. Het toezichthoudend bestuur van SSBB houdt zich aan de code Goed Bestuur (versie 2020) en is daarvan in 2022 niet afgeweken.

Te denken valt dan onder andere aan:

- Minimaal één toezichthoudend bestuurder heeft geen kinderen op een van de scholen.
- Het toezichthoudend bestuur evalueert zichzelf jaarlijks en doet dat minimaal eens per drie jaar onder leiding van een externe voorzitter. In 2022 heeft er onder leiding van een deskundige van de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS) een evaluatie plaatsgevonden.
- Het toezichthoudend bestuur professionaliseert zich onder leiding van een externe deskundige en nieuwe toezichthoudende bestuursleden worden toegerust.
- Bestuurlijke visitatie vindt eens in de vier jaar plaats. Deze visitatie heeft in januari 2023 plaatsgevonden.
- De zittingstermijnen zijn conform de code Goed Bestuur.
- Er zijn een klokkenluidersregeling en een integriteitscode.
- Het bestuursreglement, de statuten (op de site van SSBB) en het rooster van aftreden (in dit jaarverslag) worden gepubliceerd.

Alle relevante documenten zijn te vinden op de [site](#) van SSBB.

De algemeen directeur heeft van het toezichthoudend bestuur de bevoegdheid gekregen om het beleid uit te voeren binnen de gestelde kaders. In de TVB-matrix (Taken, Verantwoordelijkheden en Bevoegdheden) is de verdeling van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden vastgelegd.

Iedere plaatselijke bestuurscommissie benoemt een lid van het toezichthoudend bestuur. De twee externe leden worden door het toezichthoudend bestuur zelf benoemd. De leden van het toezichthoudend bestuur zijn ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en dus eindverantwoordelijk. Daarnaast is het toezichthoudend bestuur de directe leidinggevende van de algemeen directeur.



Activiteiten van het toezichhoudend bestuur in 2021

In 2022 accordeerde het toezichhoudend bestuur onder andere de volgende stukken:

- De begroting van 2023.
- De jaarrekening en het jaarverslag van 2021.
- Het managementstatuut (om de twee jaar).

Het toezichhoudend bestuur heeft vastgesteld dat de financiële middelen rechtmatig zijn verworven en doelmatig zijn besteed. Van Ree Accountants heeft van het toezichhoudend bestuur opdracht gekregen om de jaarrekening te controleren.

Verder heeft het toezichhoudend bestuur:

- verschillende gesprekken, waaronder een beoordelingsgesprek, gevoerd met de algemeen directeur;
- zich bezonnen op de hoogte van het weerstandsvermogen;
- kennisgenomen van de naleving wettelijke voorschriften (RI&E, AVG, WPO, etc.);
- kennisgenomen van de (financiële) rapportages, het inspectierapport, de BKC-rapporten (bovenschoolse kwaliteitszorgcommissie) en het kengetalendocument;
- kennisgenomen van de vorderingen van het strategisch beleidsplan;
- diverse avonden georganiseerd met de verschillende geledingen;
- kennisgenomen van het lief en leed binnen SSBB;
- tweemaal proactief contact gehad met de GMR.

Als toezichhoudend bestuur stellen we onszelf graag de vraag hoe we ervoor staan en hoe we het nog beter kunnen doen. Deze vragen stonden dan ook centraal bij het begeleidingstraject dat in 2021 is gestart en waar we in 2022 verder inhoud aan hebben gegeven met behulp van de VGS. Dit traject is erop gericht om het bestuurlijk handelen te professionaliseren. Vragen die ons bezighouden zijn:

- Hoe verhouden we ons tot de code Goed Bestuur?
- Wat is de gewenste rolverdeling en hoe verhoudt die zich tot de praktijk?
- Hoe kan het toezichhoudend bestuur het beste toezicht houden?



Vergader- en overlegmomenten van het toezichthoudend bestuur in 2021

Datum	Soort vergadering/bijeenkomst	Doel
12-01-2022	Thema-avond met bestuurders	Bestuurlijke professionalisering
26-01-2022	Thema-avond met GMR, directies en bestuurders	Bezinning op burgerschap
23-02-2022	Reguliere vergadering met bestuurders	Toezicht houden op de stichting
20-04-2022	Reguliere vergadering met bestuurders	Toezicht houden op de stichting
11-05-2022	Thema-avond met bestuurders	Bestuurlijke professionalisering
15-06-2022	Afscheid van een bestuurder en informeel samenzijn met bestuurders	Etentje, binding en afscheid
22-06-2022	Reguliere vergadering met bestuurders	Toezicht houden op de stichting
07-09-2022	Thema-avond met directies	Personeelsbeleid
28-09-2022	Reguliere vergadering met bestuurders	Toezicht houden op de stichting
05-10-2022	Thema-avond met de bestuurscommissies, directies en bestuurders	Bezinning op burgerschap
30-11-2022	Reguliere vergadering met bestuurders	Toezicht houden op de stichting

Samenstelling van het toezichthoudend bestuur en (neven)functies van de leden

Leden bestuur (onbezoldigd):	(neven)functie:
<p>Voorzitter Dhr. A. Aarnoudse (Bram) <i>Namens de School met de Bijbel te Randwijk</i></p> <p>2024 einde tweede termijn Aandachtsgebieden/taken: Alle (algemeen) Contacten GMR <i>Maandelijks contact met de AD</i> <i>Algemene ledenvergadering VGS (per toerbeurt)</i> <i>Contact met de GMR</i></p>	<p>Betaald: - Manager zorg 's Heeren Loo</p> <p>Onbetaald: - Geen nevenfuncties</p>
<p>Secretaris (vanaf 1 augustus 2021) Dhr. Dhr. R. Robaard (Remy) <i>Namens CBS De Schakel te Meteren</i></p> <p>2024 einde tweede termijn Aandachtsgebieden/taken: <i>Strategisch personeelsbeleid</i> <i>Benoemingen directies</i> <i>Conflicten en ontslag</i> <i>Accorderen declaraties van de AD</i> <i>Contact met de GMR</i> <i>Beoordelings- en functioneringsgesprekken met de AD</i></p>	<p>Betaald: - Teamleider Trigion beveiliging</p> <p>Onbetaald: - Bestuurscommissielid De Schakel te Meteren.</p>

<p>Algemeen adjunct (vanaf 1 augustus 2021) T.G. Heemskerk (Anton) <i>Namens De Hervormde School te Opheusden</i></p> <p><i>2025 einde eerste termijn 2029 einde tweede termijn</i> Aandachtsgebieden/taken: <i>Kwaliteitsbewaking en kengetallen onderwijs Strategisch beleidsplan Risico's onderwijs Beoordelings- en functioneringsgesprekken met de AD</i></p>	<p>Betaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teamleider Van Lodensteincollege - Fractievoolger SGP Staten Gelderland <p>Onbetaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bestuurscommissielid De Hervormde School te Opheusden - Voorzitter van de thuisfrontcommissie 'Vrede van onderop'
<p>Bestuurslid (vanaf 1 augustus 2022) R. Verkerk (Richard) <i>Namens De Wegwijzer te Kesteren</i></p> <p><i>2023 einde eerste termijn 2027 einde tweede termijn</i> Aandachtsgebieden/taken: <i>Begroting en eventuele overschrijding Jaarrekening Benchmark en kengetallen Risico's financiën Nieuwbouw en renovaties Onderhoud Risico's gebouwen</i></p>	<p>Betaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ondernemer en eigenaar van Verkerk Adviseurs B.V. <p>Onbetaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penningmeester van de Stichting Hulpdienst Ochten-Eldik.
<p>Bestuurslid (vanaf 1 augustus 2022) W.M.T. Rademaker-Den Hertog (Wilma) <i>Namens de Eben Haëzer te Lienden</i></p> <p><i>2026 einde eerste termijn 2030 einde eerste termijn</i> Aandachtsgebieden/taken: <i>Onderwijs Personeel</i></p>	<p>Betaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beleidsmedewerker/projectmanager bij De Schutse, Kesteren. - Onderwijspedagoog bij de Obadjaschool, Zwolle. <p>Onbetaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen nevenfuncties.
<p>Bestuurslid (tot 1 augustus 2022) Dhr. M.J. Graveland (Reinder) <i>Namens De Wegwijzer te Kesteren</i></p> <p><i>2023 einde eerste termijn</i> Aandachtsgebieden/taken: <i>Financiën en huisvesting</i></p>	<p>Betaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zelfstandig organisatieadviseur productie en logistiek als specialisatie. - Eigenaar vakantiepark de Drômegaard <p>Onbetaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen nevenfuncties



Werkzaamheden van het toezichhoudend bestuur

"Het jaar 2022 was voor het toezichhoudend bestuur een jaar waarin er veel is veranderd. We zijn het jaar gestart met een onvervulde vacature. De bestuurscommissie Lienden had, ondanks de inspanningen, nog geen toezichthouder kunnen vinden. Gelukkig is het hun gelukt om met ingang van het nieuwe cursusjaar 2022-2023 de vacature alsnog vervuld te krijgen. We mochten Wilma den Hertog-Rademakers verwelkomen. Reinder Graveland heeft aan het einde van cursusjaar 2021-2022 afscheid genomen en in zijn plaats mochten we Richard Verkerk welkom heten. We bedanken Reinder voor zijn inzet en wensen Wilma en Richard een goede tijd toe in het toezichhoudend bestuur. In het voorjaar van 2022 waren we een periode extra kwetsbaar, omdat Remy Robaard wegens ziekte een periode verminderd beschikbaar was.

In 2022 hebben we verdiepend stilgestaan bij de rol en de verantwoordelijkheden van ons als toezichhoudende bestuursleden onder leiding van Marco van Ekeveld (organisatieadviseur bij de VGS). We vinden zelf dat we naar tevredenheid functioneren als toezichhoudend bestuur. Tegelijkertijd hebben we de behoefte om hier jaarlijks op te reflecteren en ons waar mogelijk te verbeteren ten aanzien van governance. Zo hebben we in 2022 bijvoorbeeld besloten om in het cursusjaar 2022-2023 het toezichhoudend bestuur uit te breiden met een zesde en zevende lid. We hebben die mogelijkheid destijds in de statuten laten opnemen. De belangrijkste reden hiervoor is de gebleken kwetsbaarheid in het vervullen van de vacatures van het toezichhoudend bestuur. Daarnaast willen we hiermee borgen dat er altijd een onafhankelijk lid zitting heeft. Ook hebben we besloten om in het cursusjaar 2022-2023 een bestuurlijke visitatie te laten plaatsvinden.

Tot slot laten we, met behulp van een adviseur, in het cursusjaar 2022-2023 een nieuw toezichtskader opstellen.

Onze nieuwe leden Wilma en Richard zijn toegerust door onze adviseur Marco van Ekeveld van de VGS. Hiermee beogen we dat zij in het eerste jaar begeleid in hun rol kunnen groeien en zich bekwaam weten.

Op 18 augustus 2022 was Riny van der Mark, onze algemeen directeur, 25 jaar verbonden aan het basisonderwijs. We weten ons rijk gezegend met wat Riny op de Johannes Calvijnschool te Veenendaal, De Wegwijzer te Kesteren en als algemeen directeur van SSBB heeft mogen betekenen voor het onderwijs. We hebben dit jubileum samen mogen gedenken.

Naast bovenstaande bijzonderheden hebben we de reguliere geplande samenkomsten gehad conform de jaarlijkse cyclus en jaarplanning. We kijken terug op constructieve bijeenkomsten.

We hebben eveneens mooie bijeenkomsten gehad met de GMR, de directie en de bestuurscommissies. Tijdens deze bijeenkomsten hebben we stilgestaan bij het thema Burgerschap. Daarnaast hebben we een bijeenkomst met de locatiedirecteuren gehad, die ons een inkijkje hebben gegeven in hoe zij op de scholen de kwaliteit waarborgen, werken aan de doelen uit hun schoolplan en stoeien met de lokale vraagstukken.

Van de bestuurscommissies mochten we vernemen dat elke dag het Bijbels onderwijs centraal staat op de scholen van SSBB. Het toezichhoudend bestuur is daar dankbaar voor en bedankt iedereen voor zijn/haar bijdrage. Tevens wensen we allen Gods onmisbare zegen toe in deze verantwoordelijke taak.

Als voorzitter van het toezichhoudend bestuur heb ik maandelijks telefonisch contact met de algemeen directeur, waarin hij mij bijpraat over de zaken die spelen op de scholen en de zaken die hem bezighouden. Naast dat het prettig is om informatie te delen en te sparren, is het voor mij als voorzitter ook belangrijk om op hoofdlijnen goed te weten wat er speelt. We hopen dat het nooit nodig zal zijn, maar mocht de algemeen directeur plotseling uitvallen dan is de voorzitter voldoende ingewijd om zaken over te dragen aan een waarnemer of vervanger.

We bedanken al onze medewerkers en vrijwilligers hartelijk voor hun inzet en complimenteren hen met wat ze hebben bereikt in 2022. Bij veel medewerkers zijn er moeilijke en zorgvolle omstandigheden geweest in 2022. Daarnaast hebben velen zich extra ingezet als gevolg van ziekte en arbeidsmarktkrapte. Ook in 2022 mocht Bijbelgetrouw en goed onderwijs in de Betuwe zijn voortgang hebben door jullie bewogenheid en bevlogenheid. Als toezichhoudend bestuur wensen we toe dat alle kinderen, verwanten en medewerkers het Leven mogen hebben of vinden in Christus Jezus de Heere en dat het gegeven onderwijs gezegend wordt."

Bram Aarnoudse

(Voorzitter van het toezichhoudend bestuur van SSBB namens De School met de Bijbel te Randwijk)

1.3.3 Directie

Iedere school heeft een eigen locatiedirecteur, het 'gezicht' van de school. Hij of zij geeft leiding aan de teams. De algemeen directeur heeft de dagelijkse leiding over de stichting en de locatiedirecteuren.

1.3.4 Bestuurscommissies

De bestuurscommissies zijn primair verantwoordelijk voor de identiteit van de plaatselijke school. Jaarlijks leggen de bestuurscommissies verantwoording af over hoe ze de identiteit van de scholen hebben bewaakt. Het toezichthoudend bestuur toetst marginaal of de bestuurscommissies zich voldoende kwijten van hun taak.

In 2022 hebben de bestuurscommissies, samen met het bestuur en de directies, nagedacht over burgerschap en onze identiteit: hoe dragen we de Bijbelse waarden en normen over op onze kinderen?

Zie hoofdstuk 2 voor een uitgebreide beschrijving van de verantwoordelijkheden en taken van de bestuurscommissie.

1.3.5 MR en GMR

Iedere school heeft een medezeggenschapsraad (MR) die, conform de wet- en regelgeving, de directie adviseert en op een aantal punten instemmingsrecht heeft. Een aantal onderwerpen wordt bovenschools door de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) behartigd. Dit is in de reglementen, in het medezeggenschapsstatuut en in de Wet medezeggenschap op scholen (Wms) geregeld. Iedere school of MR vaardigt vanuit de ouder- en personeelsgeleding een lid af naar de GMR. [Hier](#) vindt u het jaarverslag van de GMR.

We zijn de GMR- en de MR-leden erkentelijk voor hun bijdrage aan ons onderwijs.

1.4 Interne verantwoording en dialoog

1.4.1 Verbinding

Binnen de stichting is er altijd onderlinge dialoog en leggen we verantwoording aan elkaar af. De interne verantwoording en dialoog zijn als volgt vormgegeven:

1. Bijeenkomsten en overleg met de GMR: De algemeen directeur woont het eerste deel van iedere GMR-vergadering bij om verantwoording af te leggen over het beleid, vragen te beantwoorden of om ontwikkelingen met de GMR af

te stemmen of toe te lichten. De voorzitter van de GMR en de algemeen directeur stemmen de agenda van de GMR-vergaderingen met elkaar af. Leden van de GMR hebben vaak zitting in een werkgroep die beleid ontwikkelt. Denk aan het strategisch beleidsplan, het strategisch personeelsbeleidsplan en de professionele leergemeenschap Toekomstgericht Onderwijs. Jaarlijks is er een overleg met directies, bestuur en GMR. Leden van het toezichthoudend bestuur hebben minimaal tweemaal per jaar overleg met de GMR.

2. Bijeenkomsten en overleg met de plaatselijke bestuurscommissies: Iedere toezichthouder heeft ongeveer vijf keer per jaar contact met de bestuurscommissie waar hij of zij aan verbonden is. Daar wordt verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid en wordt de dialoog gevoerd. De locatiedirecteuren wonen in de meeste gevallen ook de bestuurscommissievergaderingen bij. Jaarlijks is er een overleg met directies, toezichthoudend bestuur en bestuurscommissies.

4. De notulen: De notulen van de bestuursvergaderingen worden gedeeld met de geledingen en indien nodig en wenselijk toegelicht.

5. Verbinding: Alle geledingen komen in verschillende samenstellingen meerdere malen per jaar bij elkaar. Denk aan de directies, administraties, IB'ers, ICT'ers, bouwgroepen en hoogbegaafdheidscoördinatoren. Op deze bijeenkomsten zoeken we de verbinding en bezinnen we ons op het beleid, en wordt beleid bedacht, verantwoord en waar wenselijk toegelicht. Verschillende geledingen hebben zitting in de werkgroepen waar beleid wordt ontwikkeld.

6. Jaarverslag: In het jaarverslag leggen we verantwoording af over het beleid. Het jaarverslag wordt uiteraard intern gedeeld en als het nodig of wenselijk is, lichten we het verslag mondeling toe. Beleid maken begint met draagvlak. We betrekken de geledingen daarom vooraf al bij het maken van beleid en strategische keuzes. Dan is verantwoording afleggen geen verrassing voor de geledingen, maar een logisch gevolg van de keuzes die we **samen** hebben gemaakt.

1.4.2 Ouders

SSBB vindt een proactieve, heldere en transparante communicatie met ouders erg belangrijk. Deze verantwoordelijkheid ligt voornamelijk bij de locatiedirecteur.

We geven op drie manieren vorm aan deze communicatie:

- 1. Informeel en persoonlijk:** De school neemt informeel en proactief contact op met de ouders/verzorgers. Dit doen we bijvoorbeeld na een incident of als er op individueel niveau zorgen zijn over het welbevinden of de cognitieve ontwikkeling van hun kind.
- 2. Formeel en persoonlijk:** Door middel van ouder- of contactavonden, informatiebijeenkomsten, inloopochtenden of oudergesprekken.
- 3. Formeel en algemeen:** Via de nieuwsbrief of schoolkrant, de schoolgids, het ouderportaal van ParnasSys, Parro en de website.

Naast het delen van praktische en organisatorische zaken, leggen we ook verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs, het gevoerde beleid, de resultaten, de ingezette onderwijsontwikkelingen, en acties op het gebied van kwaliteitsverbetering.

Bij beleidswijzigingen die in het bijzonder de ouders aangaan, zoeken we de dialoog. Denk aan het wijzigen van de schooltijden, het aanpassen van de tussenschoolse opvang of het uitvoeren van onderwijskundige experimenten.

Communicatie met ouders

"Wij ervaren altijd een fijn contact met onze school. Aan het begin van ieder schooljaar worden we in de klas van onze kinderen uitgenodigd en krijgen we duidelijke informatie over hoe het schooljaar eruit zal zien. Fijn om de juf of meester van je kind dan al te ontmoeten! Tijdens de 10-minutengesprekken krijgen we de gelegenheid om even met de leerkracht te spreken. Hierin wordt kort gesproken over de rapporten en is er ruim voldoende aandacht voor het welzijn van onze kinderen. Heel fijn om dan te merken dat je kind echt gezien wordt en er niet alleen naar prestaties gekeken wordt.

Via de Parro-app krijgen we zo af en toe foto's van activiteiten uit de klas toegestuurd. Leuk om te zien waar je kind zoal mee bezig is geweest. In deze app is er sinds kort ook de mogelijkheid om je in te schrijven voor een tijdstip voor het 10-minutengesprek. Erg handig dat je dit nu kunt plannen op een tijdstip waarop dit goed uitkomt.

Tijdens de lockdownperiodes waarin we thuisonderwijs moesten geven, was er altijd nauw contact met de leerkrachten. Even snel via de chatfunctie van Snappet of via de mail, en zo af en toe een telefoontje als er wat dingen nader besproken moesten worden. Op deze manier hebben wij altijd het gevoel dat we laagdrempelig contact op kunnen en mogen nemen met de school als dat nodig is en dat is een prettig idee!

Op de website van de school kunnen we de agenda's van de klassen bekijken en zien we welk huiswerk de kinderen per week moeten maken. Hier is onder andere de jaarkalender te vinden, waar alle geplande activiteiten, vrije dagen en vakanties op vermeld zijn. Als ouders is dit handig om te weten en via de website is deze informatie makkelijk toegankelijk.

Maandelijks worden we via de nieuwsbrief op de hoogte gehouden van het wel en wee rondom de school, de medewerkers, de leerlingen en de activiteiten. Op die manier weten we wat er speelt en kunnen we ook meeleven met eenieder die dat nodig heeft!"

Henny Kerkstra (Ouder van de Eben Haëzerschool te Lienden)

1.5 Externe verantwoording en dialoog

1.5.1 Inspectie

Begin 2020 heeft de inspectie SSBB voor het laatst bezocht in verband met een groot kwaliteitsonderzoek. Klik [hier](#) voor het rapport. Op donderdag 17 juni 2021 heeft de inspectie onze school in Meteren bevraagd naar aanleiding van het thema 'Gevolgen van de coronacrisis in het basisonderwijs'. Op donderdag 2 december 2021 heeft de algemeen directeur gesproken met de inspectie over de overmatige reserve van SSBB. We hebben toen ook kennisgemaakt met de nieuwe inspecteur, mevrouw drs. S.A. (Swaantje) de Bekker.

1.5.2 Onderwijsorganisaties en kinderdagopvang

Iedere school onderhoudt goede contacten met de peuterspeelzalen, de buitenschoolse opvang en het voortgezet onderwijs. Er is sprake van een warme en zorgvuldige overdracht van leerlingen en waar mogelijk en nodig stemmen we de doorgaande lijnen met elkaar af.

Deze organisaties treffen we ook vaak bij gemeentelijke bijeenkomsten. Samen zoeken we het goede voor onze kinderen.

1.5.3 Samenwerking met de gemeenten

De scholen van de SSBB staan in vier gemeenten:

Randwijk: Overbetuwe

Opheusden en Kesteren: Neder-Betuwe

Lienden: Buren

Meteren: West Betuwe

We werken nauw samen met de gemeenten en hebben meerdere malen per jaar contact. Vaste overlegmomenten zijn:

- LEA (Lokale Educatieve Agenda)
- OOGO (Op Overeenstemming Gericht Overleg)

We onderhouden goede contacten met de gemeenten. Die contacten zijn vanaf 2020 geïntensiveerd vanwege de volgende redenen:

1. De coronacrisis. De gemeenten coördineerden de opvang van leerlingen en het overleg tussen de besturen binnen de gemeente.

2. De Integrale Huisvestingsplannen (IHP). Alle gemeenten hebben in 2020 of in 2021 een IHP vastgesteld. Voor de uitvoering is veelvuldig overleg en afstemming nodig.
3. Verduurzaming en ventilatie. De gemeenten en de besturen hebben een gezamenlijke opdracht om hun gebouwen te verduurzamen en gezond te maken. Ook dat vereist de nodige coördinatie.
4. Jeugdzorg. De gemeenten hebben de budgetten voor de jeugdzorg fors overschreden. Besturen en gemeenten zoeken naar mogelijkheden om de uitgaven te verminderen zonder kwaliteitsverlies.
5. Voor- en vroegschoolse educatie (VVE). In 2020 en 2021 hebben de gemeenten over dit onderwerp opnieuw resultaatafspraken gemaakt met de peuterspeelzalen en de basisscholen.
6. Opvang vluchtelingen uit Oekraïne. Na het uitbreken van de oorlog tussen Oekraïne en Rusland op 24 februari 2022, zijn veel Oekraïners naar Nederland gevlucht. De gemeenten en de schoolbesturen stonden voor de buitengewoon ingewikkelde opgave om de kinderen in een veilige omgeving onderwijs te geven. Hiervoor was veelvuldig overleg nodig met alle partijen. In alle gemeenten is dat ook gelukt. In de vier gemeenten hebben we ervoor gekozen om de kinderen uit Oekraïne te clusteren in zogenoemde taalklassen, daar waar er ruimte was in de school en in de formatie. Andere schoolbesturen hebben waar nodig ondersteund met financiën, meubilair, hardware, personeel, leermiddelen, etc. SSBB heeft zelf geen kinderen uit Oekraïne lesgegeven.



“We hebben in 2022 als gemeente West Betuwe samen met het onderwijs een intensief jaar gehad. In februari brak de oorlog uit in Oekraïne, waardoor we snel opvang moesten realiseren voor de Oekraïense vluchtelingen, en hebben we gewerkt aan de totstandkoming van de Onderwijsvisie West Betuwe.

Zoals gezegd kregen wij in februari 2022 te maken met de oorlog in Oekraïne en de komst van vluchtelingen met kinderen naar de gemeente West Betuwe. Opvang en onderwijs voor de Oekraïense kinderen moest in overleg met de schoolbesturen snel geregeld worden. Er werd een structureel overleg opgezet over Oekraïense leerlingen in het primair onderwijs. Hierbij was en is ook het bestuur van SSBB actief betrokken: meedenken en besluiten nemen voor het welzijn van deze kinderen die al zoveel hebben moeten meemaken. Daarbij keek men niet alleen de wettelijke mogelijkheden, maar ook naar de praktische uitvoerbaarheid. Uiteraard hebben wij ook de Lokale Educatieve Agenda, het zogenaamde LEA-overleg tussen gemeente en schoolbesturen. Hierin participeert Riny van der Mark als vertegenwoordiger van het bestuur van SSBB.

Op 20 december 2022 heeft de gemeenteraad van de gemeente West Betuwe de Onderwijsvisie vastgesteld. Om tot deze Onderwijsvisie te komen is een lange weg afgelegd van overleg en meedenken. Hieraan heeft Riny van der Mark als vertegenwoordiger van het schoolbestuur van SSBB, met de school CBS De Schakel in Meteren, een actieve en constructieve bijdrage geleverd.

Goed onderwijs stelt mensen in staat hun talenten te ontdekken, te ontwikkelen en te gebruiken. Goed onderwijs zorgt voor een goede plek in de samenleving en voor het vinden van een baan. Samen met de schoolbesturen voor primair en voortgezet onderwijs en voor middelbaar beroepsonderwijs blijven wij werken aan het stimuleren en realiseren van goed onderwijs in de gemeente West Betuwe.”

Peter van Veluw (Adviseur sociaal domein gemeente West Betuwe)

1.5.4 Samenwerkingsverbanden

De scholen binnen onze stichting zijn aangesloten bij verschillende samenwerkingsverbanden. De school in Meteren is aangesloten bij BePO (Betuws Primair Passend Onderwijs). De andere scholen zijn verbonden aan Berséba, een landelijk reformatorisch samenwerkingsverband. Kijk voor meer informatie over de samenwerkingsverbanden op www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl.

Binnen de samenwerkingsverbanden wordt voortdurend nagedacht over hoe we ieder kind een passende plaats in het onderwijs kunnen bieden. We evalueren de effecten van de interventies en de middelen die we hebben ingezet. De samenwerkingsverbanden en de scholen hebben ook overleg met de gemeenten als het gaat om de jeugdzorg.

Ieder samenwerkingsverband heeft een beleidsplan en de scholen hebben een schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld. In het SOP staan de basiskwaliteit en de extra zorginzet van de scholen beschreven. De scholen hebben in het SOP hun grenzen aangegeven als het gaat om leerlingen met bijzondere onderwijsbehoeften.

De contacten met de samenwerkingsverbanden zijn goed en constructief. In beide verbanden zijn afspraken gemaakt over verwijzing, arrangementen, nieuwkomers en hoogbegaafdheid.

“Binnen het samenwerkingsverband (SWV) BePO neemt SSBB deel met één school in een totaal van 83 scholen. De betrokkenheid van Riny van der Mark bij het SWV is altijd constructief, scherp en vanuit nieuwsgierigheid. Nieuwsgierigheid naar die altijd terugkerende vraag: ‘En wat gaan de leerkrachten en de kinderen hier nou van merken?’ Een mooie aanscherping van het steeds maar weer centraal stellen van het doel van al het beleid dat wordt gemaakt in een bestuurlijk dynamisch krachtenveld. Naast deze altijd aanwezige nieuwsgierigheid is er vanuit Riny een onvoorwaardelijk vertrouwen in de leerkrachten, directeuren, IB'ers en ouders. Dus betrek vooral die partijen bij de dingen die je als SWV van plan bent, zij zien immers het beste wat er nou werkelijk nodig is en hoe je dit zou kunnen aanpakken. Met de natuurlijke focus vanuit nieuwsgierigheid en vertrouwen in de ander, geeft Riny een gezicht en een stem aan een kleine partij die zorgt voor evenwicht in ons SWV.”









Ekon Hartog (*Directeur-bestuurder samenwerkingsverband BePO*)

1.5.5 De Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS)

We hebben veelvuldig contact met onze besturenorganisatie, de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS) te Ridderkerk. De VGS adviseert en informeert de directie over financiën (begroting en jaarrekening), allerlei juridische vraagstukken, wet- en regelgeving, subsidiemogelijkheden, personeelsbeleid, identiteit, good governance en maatschappelijke en politieke ontwikkelingen. Zij beheert ook de personeelsadministratie en de financiën voor onze stichting.

1.5.6 Samenwerking met overige organisaties

Verder hebben wij goede contacten met:

-  Bibliotheek Rivierenland
-  GGD (schoolarts, coronadeskundigen, consultatiebureau)
-  Jeugdzorg (gemeenten)
-  Externe deskundigen (adviseurs, ambulante begeleiders)
-  Schooladviesdiensten (zoals CED, KOC en DE)
-  Pabo's (Christelijke Hogeschool Ede en Driestar educatief)
-  MBO (Hoornbeeckcollege)
-  De onderwijsinspectie

1.5.7 Informatie delen

We delen relevante informatie met alle stakeholders via deze kanalen:

-  Websites
-  Jaarverslag
-  Interne en externe nieuwsbrieven
-  Scholen op de kaart
-  Inspectierapport
-  Schoolgidsen

We zoeken de dialoog met al deze instanties én met de interne geledingen en we leggen aan hen verantwoording af. Dat doen we het liefst door persoonlijk contact zodat we onze beleidskeuzes mondeling toe kunnen lichten. We wonen zoveel mogelijk de reguliere bijeenkomsten en vergaderingen bij.

1.6 Overige zaken

1.6.1 Klachten en vertrouwenspersoon

Op onze website vindt u een beschrijving van onze klachtenregeling. In 2022 zijn er geen klachten binnengekomen.

Onze vertrouwenspersoon is Harry Bolks van Perspectief. E-mail: harrybolks@perspectief.eu

Tel. +31 (0)6 398 80 723 of 0341 438 700.

1.6.2 Privacywetgeving

Sinds 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van kracht. De functionaris gegevensbescherming (FG) van SSBB is José Schildwacht van de CED-groep (cedgroep.nl).

Contactgegevens:

Dwerggras 30

3068 PC Rotterdam

Tel.: 010 40 71 761

E-mail: j.schildwacht@cedgroep.nl

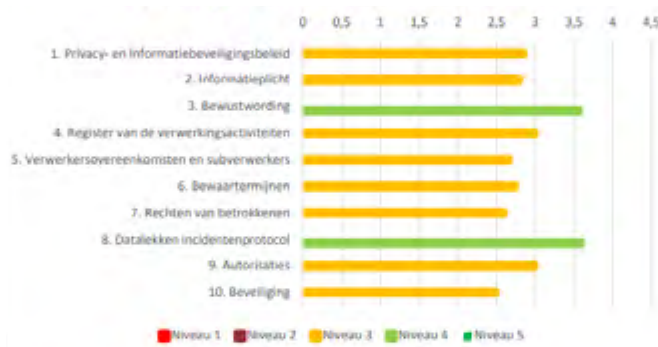
Op de website van SSBB staan alle relevante documenten die betrekking hebben op ons [privacybeleid](#).

De FG stelt jaarlijks een rapportage op van haar bevindingen. Dat gebeurt naar aanleiding van:

- een schoolbezoek;
- documentenanalyse;
- meldingen van eventuele datalekken en incidenten.

We streven naar een volwassenheidsniveau van minimaal drie.

Privacy volwassenheidsniveau 2022:



1.6.3 Wet- en regelgeving

In het onderwijs hebben we uiteraard te maken met wet- en regelgeving. Grotendeels borgen we de wet- en regelgeving door middel van een aantal instrumenten:

Wet	Instrument
De Wet op het primair onderwijs (Wpo)	Bovenschoolse kwaliteitszorgcommissie (BKC), kengetallen, begroting, jaarverslag.
De Wet op de beroepen in het onderwijs (Bio)	Cao, strategisch personeelsbeleidsplan (SPB).
De Wet medezeggenschap op scholen (Wms)	CNV, RMU, (G)MR.
De Wet op het onderwijstoezicht (Wot)	Inspectie, toezichtskader.
De Leerplichtwet	Leerplichtambtenaar.
De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)	Functionaris gegevensbescherming (FG), jaarlijkse rapportering FG.
Arbo en veiligheid	Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), Perspectief, GS-Vitaal.

2. Bijbel

2. Bijbel

2.1 De grondslag van SSBB

SSBB belijdt en aanvaardt de Heilige Schrift, het onfeilbaar woord van God, als enige grondslag voor al haar werk. Zij onderschrijft daarbij de Drie Formulieren van Enigheid (artikel 2 van de statuten). Vanuit deze grondslag heeft de stichting als doel (artikel 3 van de statuten):

- Het stichten en in stand houden van scholen voor primair onderwijs die herkenbaar zijn als hervormde en protestants-christelijke scholen op gereformeerde grondslag.
- De aan haar zorg toevertrouwde kinderen bekend te maken met de Bijbelse boodschap als de bepalende richtinggevende factor in hun leven.
- In de zorg voor de kinderen rekening te houden met verschillen en daarmee recht te doen aan een verscheidenheid die God in de schepping heeft gelegd.
- Binnen de aan de kinderen geschonken mogelijkheden, onderwijs van een goede kwaliteit te geven en normen en waarden over te dragen in een harmonieuze omgeving.

2.2 Bestuurscommissies

Iedere school heeft een uniek karakter dat bepaald wordt door de historie en de plaatselijke context. Om hieraan recht te doen, heeft iedere locatie een bestuurscommissie die voornamelijk of helemaal bestaat uit ouders van de betreffende school. Deze commissie bewaakt de identiteit van de school, zoals die is vastgelegd in de schoolgids en de identiteitsdocumenten.

De bestuurscommissie is vooral verantwoordelijk voor (de uitvoering van) het identiteitsbeleid. Daarin onderscheiden we de volgende drie hoofdtaken:

- De lokale identiteit: de tijds- en cultuurgebonden gedragsregels opstellen en bewaken waardoor onder andere invulling wordt gegeven aan de lokale identiteit.
- Het toelatingsbeleid: regels opstellen en bewaken over de voorwaarden waaronder kinderen worden toegelaten op de school.
- De personeelsbenoemingen: binnen de gestelde kaders een bindende voordracht doen aan het toezichthoudend bestuur over de identiteit van een nieuw te benoemen personeelslid.

Naast de verantwoordelijkheid voor het behoud van de identiteit, heeft de bestuurscommissie nog de volgende neventaken:

- Personele contacten: betrokkenheid bij lief en leed en bijzondere gelegenheden gedurende het schooljaar met betrekking tot het personeel.
- Contacten met ouders: de ouders betrekken bij het schoolbeleid en de schakel zijn tussen de school en de ouders om de (plaatselijke) identiteit van de school vorm te geven.
- Klankbord voor de locatiedirecteur.
- Adviseur van het toezichthoudend bestuur: het bestuur gevraagd en ongevraagd adviseren over de zaken die op lokaal niveau spelen.

Jaarlijks legt iedere bestuurscommissie verantwoording af aan het toezichthoudend bestuur over hoe ze invulling heeft gegeven aan haar taak.

De bestuurscommissies vergaderen ongeveer vijf keer per jaar. In de meeste gevallen is de locatiedirecteur daarbij aanwezig.

We bedanken de bestuurscommissieleden voor het werk dat ze in 2022 hebben verzet.

“Christelijke Basisschool De Schakel in Meteren is een van de vijf scholen binnen SSBB. Omdat elke school een uniek karakter en unieke identiteit heeft, zijn er bestuurscommissies in het leven geroepen die tot taak hebben de identiteit van iedere school te bewaken. De bestuurscommissie van CBS De Schakel bestaat uit vijf leden waarbij één lid tevens lid is van het toezichthoudend bestuur van SSBB.

Om de identiteit te bewaken is het belangrijk om in contact te staan met de kinderen, ouders en leerkrachten. Een belangrijk instrument daarbij is het klassenbezoek. Op twee momenten in het schooljaar wonen leden van de bestuurscommissie de dagopeningen van de groepen bij. Het doel hiervan is de sfeer in de groep te proeven en zo te ervaren hoe er invulling gegeven wordt aan de identiteit van de school. Na afloop van het bezoek wordt, indien mogelijk, direct teruggekoppeld aan de leerkracht en wordt er een verslag geschreven dat met de directie van de school wordt gedeeld.

Om het gesprek rond de identiteit van de school levend te houden binnen het leerkrachtenteam, organiseert de bestuurscommissie elke twee jaar ook een thema-avond voor alle leerkrachten. Hierbij wordt vaak gebruikgemaakt van externe sprekers en is er veel ruimte voor interactie.

De bestuurscommissie komt drie keer per jaar bij elkaar om actuele onderwerpen te bespreken. Daarbij worden ook vragen van ouders/verzorgers, leerkrachten en het bestuur van SSBB besproken die veelal via e-mail worden aangedragen. De bestuurscommissie ondersteunt op deze manier het toezichthoudend bestuur wanneer er vragen spelen die gerelateerd zijn aan de identiteit van SSBB.

Eens per jaar komen alle bestuurscommissies en het toezichthoudend bestuur samen om tijdens een thema-avond een actueel onderwerp te bespreken. Dit zijn altijd interessante avonden met veel interactie en ruimte voor ieders mening. Het is mooi om te zien dat er ondanks de verschillen een sterke band is tussen de scholen.

De bestuurscommissie doet jaarlijks verslag van haar activiteiten om op die manier verantwoording af te leggen aan het toezichthoudend bestuur. Het werk van de bestuurscommissie is heel divers; het geeft veel voldoening om op deze manier te bouwen aan De Schakel.”

Richard van Mersbergen (Voorzitter bestuurscommissie CBS De Schakel te Meteren)



2.3 Toelatingsbeleid

Alle ouders die de grondslag respecteren zijn van harte welkom. Ouders die zich aanmelden voor De Wegwijzer te Kesteren dienen de grondslag te onderschrijven.

2.4 Tijd- en cultuurgebonden regels

De grondslag van de vijf scholen is gelijk, maar de invulling van de tijd- en cultuurgebonden gedragsregels sluit aan bij de identiteitsbehoefte van de vijf scholen. Dat doen we in verbondenheid met de lokale kerken, vooral de hervormde gemeenten (PKN/Gereformeerde Bond en Hersteld Hervormd).

2.5 Benoemingsbeleid en het identiteitsprofiel

We willen scholen zijn die aantrekkingskracht hebben vanwege Bijbelgetrouw en goed onderwijs, met aandacht voor Bijbelse normen en waarden en een kwalitatief goed onderwijsaanbod. We zien het als onze taak en roeping om onze kinderen vanuit een duidelijke grondslag christelijk te vormen. Het was een vreugde en voorrecht dat we dit ook in het afgelopen jaar mochten doen.

De leerkracht is niet alleen de spil van **goed** onderwijs, hij/zij is ook de spil als het gaat om **Bijbelgetrouw** onderwijs. Daarom dienen medewerkers in leer en leven de identiteit van de school uit te dragen. Ze zijn voor leerlingen een identificatiefiguur. We vragen onze medewerkers daarom om ons identiteitsprofiel te onderschrijven. Het identiteitsprofiel van SSBB vindt u [hier](#).

Solliciteren bij een school binnen SSBB; achter de coulissen...

"Veel mensen vinden solliciteren een spannende bezigheid. Ze steken veel tijd in het schrijven van een brief en de voorbereiding van een gesprek. Dat is voor een sollicitatiecommissie niet anders. Bij dezen een kijkje achter de schermen. Als we het proces chronologisch bekijken, ziet het er als volgt uit: als er behoefte ontstaat aan een nieuwe leerkracht, stelt de locatiedirecteur een vacature op en verspreidt die onder andere via de website en krant. De bestuurscommissie (BC) stelt een afvaardiging voor de sollicitatiecommissie samen van twee personen. De BC-leden die zitting nemen in de sollicitatiecommissie, nemen de ontvangen brieven door om van hieruit vragen te kunnen stellen aan de kandidaten. Dan wordt de datum van de gesprekken vastgesteld. De commissie die bij de gesprekken aanwezig is, bestaat uit de locatiedirecteur, de algemeen directeur, twee BC-leden en twee MR-leden.

Na afloop van de gesprekken krijgt iedereen van de locatiedirecteur de mogelijkheid zijn of haar mening te geven en toe te lichten en wordt er een besluit genomen over het wel of niet aanstellen van een docent.

Maar van géén leerkracht naar een nieuwe leerkracht is op onze school niet enkel een zaak van tijd of van het bespreken van onderwijsvaardigheden. Binnen onze stichting, en dus ook als BC, vinden we het erg belangrijk dat de identiteit van de school gewaarborgd blijft. Dit blijkt uit wat we doen.

Tijdens een sollicitatieronde heeft de locatiedirecteur de leiding. Waar nodig wordt hij/zij aangevuld door de algemeen directeur, de BC of de MR. Als BC zijn we aanwezig voor het onderzoeken van de identiteit. We kunnen vragen stellen of bijvoorbeeld een casus voorleggen. Het identiteitsprofiel is daarbij een belangrijke leidraad. Samen met de algemeen directeur en de locatiedirecteur toetst de BC op identiteit. Daarbij wordt het gestimuleerd om vragen te stellen in een breder perspectief, dus niet alleen vanuit de eigen rol. Zowel de locatiedirecteur als de algemeen directeur hebben beiden goed oog voor de veiligheid van de sollicitant, maar tegelijk weten ze ook op een zorgvul-

dige manier de vragen zo te stellen dat die de kern van de identiteit raken. De kandidaten worden op hun gemak gesteld en vooraf wordt vaak vermeld dat ze het mogen aangeven als vragen te persoonlijk zijn.

Het belangrijkste punt voor ons als BC is om te proeven wie de Heere Jezus is voor de sollicitant. Het is daarbij belangrijk om aan te voelen of die vraag direct of meer ingekleed gesteld moet worden.

De algemeen directeur heeft altijd oog voor de belangen van onze plaatselijke school en spreekt hier ook over met de locatiedirecteur. Zo blijft de eigenheid van onze school binnen de stichting gewaarborgd. De samenwerking met de algemeen directeur, de locatiedirecteur en de MR wordt door de BC als erg prettig ervaren.





Hoewel de scholen binnen de stichting van kleur verschillen, zitten de locatie-directeur, de algemeen directeur, de BC en de MR toch op één lijn, óf kunnen we op één lijn komen in de gesprekken na de sollicitatierondes. We maken gezamenlijk een afweging of de sollicitant wel of niet op zijn/haar plek is op de school qua identiteit, teamverband en de behoefte die in de vacature is verwoord.

Meestal volgt er een benoeming, iets om God dankbaar voor te zijn. Samen bouwen we verder aan Gods koninkrijk en mogen we zaaien in mensenharten.“

Elseline de Jong (*Bestuurscommissielid van De School met de Bijbel te Randwijk*)








2.6 De huisstijl van SSBB

De kleuren in het logo van SSBB symboliseren het volgende:

-  Rood staat voor het bloed van de Heere Jezus. Bijbelgetrouw onderwijs is het fundament van SSBB. We wijzen de leerlingen op de vergeving door het offer van Christus.
-  Groen is de kleur van groeien. De scholen staan in de vruchtbare Betuwe. Daarnaast willen we hiermee ook benadrukken dat we samen groeien en leren.
-  Blauw is de kleur van het water. Ingeklemd tussen twee rivieren (de Waal en de Rijn) zijn we altijd in beweging, voortdurend bezig met de verbetering van ons onderwijs.
-  Oranje is in ons land bij uitstek de kleur van verbondenheid. De eigenheid van de scholen vinden we heel belangrijk, maar we voelen ons ook nauw verbonden aan onze gezamenlijke opdracht om Bijbelgetrouw en goed onderwijs in de Betuwe te verzorgen. Waar mogelijk versterken we elkaar vanuit die verbondenheid.

2.7 Het vuur brandende houden

We zien het als een grote verantwoordelijkheid om het vuur van onze identiteit brandende te houden. Samen met de bestuurscommissies hebben de teams zich ook in 2022 bezonnen op onze identiteit. Dit gebeurde onder andere door:

-  Bezinningsavonden rondom een thema met toezichhoudend bestuur, directies, bestuurscommissies, GMR, ouders en/of teams.
-  Klassenbezoeken.
-  Zitting in de sollicitatiecommissies.
-  Overleg met kerkenraden en predikanten.
-  De vieringen van de heilsfeiten.
-  Gesprekken tussen personeel, directies en bestuurscommissieleden.
-  Bezinning op de tijd- en cultuurgebonden regels.

3. Beleid

3 Beleid

3.1 Onderwijs

3.1.1. Definitie onderwijskwaliteit





Onze definitie van onderwijskwaliteit is:

Het maximaal tot ontwikkeling brengen van de leerling passend bij zijn of haar mogelijkheden.

De toezichthouders worden door de rapportages op de hoogte gebracht van de onderwijskwaliteit en hoe deze zich verhoudt tot onze eigen ambities, het toezichtskader van de inspectie, het landelijk gemiddelde en de streefdoelen van de overheid.

3.1.2 De doelen van SSBB











We hebben vier hoofddoelen:

-  Het welbevinden, de betrokkenheid en de veiligheid moeten op orde zijn. Welbevinden, betrokkenheid en veiligheid zijn voorwaarden om goed te kunnen leren. Deze worden jaarlijks gemeten onder de leerlingen.
-  De leerrendementen zijn geoptimaliseerd. De leerrendementen worden gemeten door methodegebonden en landelijk genormeerde toetsen.
-  Goed burgerschap. Burgerschap is veelal verweven in onze lessen en methodes, maar wordt ook overgedragen door de leraar als identiteitsdrager en identificatiefiguur. Hierbij houden we rekening met de behoefte van de populatie.
-  (Bijbelse) vorming en opvoeding. Bijbelse vorming en opvoeding zijn verweven in onze lessen en worden overgedragen door de leraar.

Onderwijskwaliteit is dus meer dan opbrengsten in cijfers en is ook niet altijd objectief **meetbaar**. We streven er wel naar om burgerschap en identiteit **merkbaar** en **zichtbaar** te maken.

3.1.3 Middelen

Belangrijke middelen om onze doelen te realiseren zijn voor SSBB:




-  Differentiatie.
-  Competenties optimaliseren en medewerkers professionaliseren.
-  Goed werkgeverschap.
-  (Financiële) focus op het primaire proces.
-  Een professionele teamcultuur.
-  Frisse, functionele en eigentijdse gebouwen.
-  Moderne leermiddelen en ICT.
-  Een toekomstbestendig onderwijsconcept.
-  Kwaliteitszorg.
-  Passend onderwijs.

"Ik ben Lisa, 11 jaar, en ik zit in groep 8 op de Eben Haëzerschool in Lienden. Ik ben begonnen in de onderbouw, maar nu zit ik in de bovenbouw. Onze klas is heel erg leuk. We hebben hele grappige en gezellige kinderen. En er staat een terrarium met wandelende takken/bladeren in de klas. We mogen ze ook verzorgen en vasthouden. Als we klaar zijn met ons werk mogen we weleens tekenen. We hebben ook een voetbaltafel waar je mee mag spelen tijdens het middageten. Er mogen altijd vier kinderen met de voetbaltafel. De excursies zijn ook leuk. We zijn al bij Austerlitz geweest en we gaan ook nog naar Kamp Vught. En natuurlijk gaan we aan het eind van groep 8 op kamp. De bezoeken aan de middelbare scholen zijn ook leuk. Dan kunnen we vast kijken hoe het daar is. We zijn al bij het Ichthus College geweest met de hele klas! Buiten op het plein staan een huisje, twee klimrekken, een voetbalkooi en tafels om te tafeltennissen. En er is een rusthoek voor als je alles iets te druk vindt worden. Dit zijn mijn hoogtepunten van de dingen die we hebben gedaan: bij een slootje met een schepnetje slootdiertjes vangen, marshmallows roosteren boven een kampvuurtje, schoolreisjes en koningsspelen. Als we gym hebben lopen we altijd in een rij naar de gymzaal. De kleuters hebben een eigen gymlokaal maar die van ons is groter."

3.1.4 Groepsgrootte

In oktober 2022 lag de gemiddelde groepsgrootte van SSBB op 21,5 leerlingen. Net als in 2021 ontvingen we ook in 2022 meer financiële middelen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Met deze middelen hebben de teams onder andere meer groepen geformeerd. Dat heeft geleid tot een lager groepsgemiddelde.

We investeren zoveel mogelijk in de professionals voor de groep en in de leerlingen in de groep. Maar we staan regelmatig voor een dilemma: er stromen niet altijd precies 25 leerlingen in. Soms zijn het er ook bijvoorbeeld 38; te veel voor één groep, te weinig voor twee. Financieel staan we dan voor een uitdaging. Groepen met meer dan 34 leerlingen splitsen we sowieso. Bij grote groepen of groepen met een hoge zorgzwaarte nemen we maatregelen om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Dat doen we zoveel mogelijk door:

-  Ondersteuning door een onderwijs-assistent.
-  Ondersteuning door stagiaires.
-  De groep een aantal dagdelen per week splitsen.

Gemiddelde groepsgrootte	
2018	23,1
2019	24,2
2020	23,8
2021	21,8
2022	21,5

3.1.5 Het Nationaal Programma Onderwijs

Alle scholen hebben in samenwerking met de teams en de MR een schoolscan gemaakt. De interventies die zijn gekozen naar aanleiding van de gemaakte schoolscans, zijn grofweg in vier categorieën te verdelen:

1. Klassenverkleining als er voldoende leerkrachten voorhanden zijn en er genoeg ruimte is.
2. Ondersteuning in of buiten de groep door bijvoorbeeld een onderwijsassistent.
3. Schuiven in het rooster, zodat er meer tijd is voor dat wat het meeste nodig is.
4. Aanschaf van extra leer- en spelmaterialen, en soft- en hardware.

We hebben vanuit de NPO-gelden op beperkte schaal extern personeel ingehuurd om de leeroverdragen weg te werken.

Van de subsidie 'inhaal- en ondersteuningsprogramma's' hebben we externen

ingehuurd om met name buiten de schooltijden de meest kwetsbare leerlingen een boost te geven op de hoofdvakken als taal, lezen en rekenen, maar ook op het gebied van welbevinden en sociale veiligheid. We hebben aan ongeveer 10% van de leerlingen extra onderwijstijd gegeven met behulp van de subsidie 'inhaal- en ondersteuningsprogramma's'.

We signaleren dat twee groepen leerlingen het moeilijk hebben:

1. Vanwege de uitzonderlijke situatie zijn we ruimhartig geweest als het gaat om doublures. Een significant deel van deze groep leerlingen trekt het toch niet. Ook niet met forse ondersteuning. We merken dat vooral in de groepen drie en vier.
2. Eveneens vanwege de uitzonderlijke situatie hebben we hogere adviezen gegeven dan we normaal zouden doen. Ook daar zien we relatief veel leerlingen uitvallen.

Er zijn geen NPO-middelen bovenschools ingezet. Alle middelen zijn op schoolniveau besteed en administratief verwerkt.

Het is ons niet gelukt om alle NPO-middelen die we in 2021 en 2022 hebben ontvangen, ook in die jaren te besteden. Een groot deel wordt als een bestemmingsreserve per school geboekt en de komende jaren beleidsrijk uitgegeven aan het wegwerken van de leeroverdragen.

Het is over het algemeen lastig vast te stellen of de interventies het gewenste effect hebben gehad. We kijken vooral naar de leerrendementen van individuele leerlingen. Uit de eerste analyses trekken we voorzichtig de conclusie dat de leerrendementen in positieve zin weer wat lijken te stabiliseren.

3.1.6 Meer- en hoogbegaafdheidszorg

Op iedere school is een hoogbegaafdheidscoördinator aangesteld. De belangrijkste taak is om leerkrachten te coachen als het gaat om leerlingen die meer- of hoogbegaafd zijn en om het aanbod voor deze groep leerlingen te coördineren. De coördinatoren wisselen meerdere keren per jaar kennis en ervaringen met elkaar uit op SSBB-niveau.

"Het is fijn dat er de afgelopen tien jaar meer oog voor de onderwijsbehoeftes van (hoog)begaafde kinderen is gekomen binnen ons onderwijs. SSBB en Berséba hebben hier tijd en geld voor vrijgemaakt. Als ik zie waar ik tien jaar geleden stond en waar ik nu sta, dan ben ik heel dankbaar. Ik heb de mogelijkheid gehad om cursussen te volgen, conferenties bij te wonen en een studie Specialist Hoogbegaafdheid te doen via Berséba. En niet te vergeten: de netwerkbijeenkomsten van Berséba en SSBB. Deze zorgen onder andere dat mijn kennis up-to-date blijft, maar ook dat we leren van elkaars ervaringen. Het is ook fijn dat ik binnen een schoolteam mag werken dat daarin is meegegroeid. We schaven, leren en perfectioneren en hebben met elkaar het gevoel dat we op de goede weg zijn. Middels voortoetsen en werkschema's kunnen de kinderen veel zelfstandig aan het werk. Daarnaast is er tijd voor het oefenen van de executieve functies, maar ook voor een stukje zelfkennis, mindset en werken met ontwikkelingsgelijken. Het is fijn om de kinderen, die ik een paar keer per week spreek, te zien groeien in hun capaciteiten, doorzettingsvermogen en zelfvertrouwen. We genieten van de groepsactiviteiten; dezelfde manier van denken, de humor, het kennisniveau, maar ook het leren van elkaar. Kortom, ik geniet van mijn werk en in het bijzonder van deze functie."

Solveig van Leeuwen (Hoogbegaafdheidscoördinator De Hervormde School te Opheusden)

3.1.7 Opbrengsten

Voor actuele informatie over de opbrengsten verwijzen we u naar hoofdstuk 1 en [scholnopdekaart.nl](https://www.scholnopdekaart.nl). Alle scholen binnen SSBB scoren volgens verwachting, vaak boven de streefwaarden en regelmatig ook boven het landelijk gemiddelde.

We willen als stichting waken voor een te grote focus op leerresultaten en de hoofdvakken. Individuele leerrendementen zijn voor ons belangrijker dan het groeps- of schoolgemiddelde. We streven naar opbrengsten die we op basis van onze populatie mogen verwachten. De scores worden gemiddeld over

drie schooljaren. Vanwege de coronacrisis zijn er in 2020 geen eindtoetsen afgenomen. De onderwijsresultaten van 2021 worden door de inspectie niet gebruikt bij het vormen van een oordeel over scholen.

Met ingang van het schooljaar 2020/2021 beoordeelt de inspectie de leerresultaten aan het einde van de basisschool aan de hand van een nieuw onderwijsresultatenmodel. Dit doet zij door te kijken welke referentieniveaus de leerlingen op basis van de populatie moeten beheersen voor lezen, taalverzorging en rekenen.

Een belangrijke wijziging betreft de manier waarop de inspectie rekening houdt met de leerlingenpopulatie (de schoolweging). Het CBS heeft op basis van een aantal specifieke factoren de schoolweging per school vastgesteld. De schoolweging is een getal tussen de 20 en de 40. Hoe hoger de schoolweging, hoe complexer de schoolpopulatie. De scholen van SSBB schommelen alle vijf rond het landelijk gemiddelde van 30. Naast de schoolweging geeft het CBS ook een spreidingsgetal. Het spreidingsgetal geeft aan of een school meer homogeen of meer heterogeen is samengesteld. Het is een getal tussen de 3 en de 9, waarbij 3 staat voor een overwegend homogeen en 9 voor een overwegend heterogeen samenstelling. Ook hierin wijken we nauwelijks af van het landelijk gemiddelde. De vijf scholen hebben namelijk een spreidingsgetal van rond de 6.

School	Weging	Spreiding
05QV De Schakel te Meteren	27,74	5,5
04RL Eben Haëzer te Lienden	30,35	6,5
04LI De Wegwijzer te Kesteren	30,37	5,7
05RW De Hervormde School te Opheusden	32,25	4,9
05XQ De School met de Bijbel te Randwijk	30,05	6,0

Op basis van de schoolweging heeft de inspectie signaleringswaarden en hebben wijzelf streefdoelen vastgesteld. Als we verwachten dat we de signaleringswaarden niet kunnen behalen, maken we een eigen analyse en communiceren deze proactief met de inspectie.

De schoolweging en het spreidingsgetal zijn ook van belang voor de manier waarop we het onderwijs aanbieden. Een sterk homogene groep rechtvaardigt overwegend klassikaal onderwijs. Een overwegend heterogene groep vraagt om meer onderscheid en maatwerk.

Gezien het spreidingsgetal van de scholen binnen SSBB is het te verklaren dat we ons gaan bezinnen op ons onderwijs dat nu met name klassikaal gericht is.

Jaarlijks monitoren we de sociale veiligheid. De resultaten worden gedeeld met de inspectie.

“Ik ben Jannelynn, 11 jaar en ik zit in groep 8 van de Eben Haëzerschool. We hebben een leuke klas en er is buiten best wel wat te doen. Je kunt in het speelhuisje, tafeltennissen, voetballen, op de rekstok en springtouw. Je hebt buiten ook een rusthoek waar je heen kan als je boos bent of als je even een time-out wil. Maar als het soms weleens hard regent dan mogen we binnen blijven en iets voor onszelf doen.

We hebben ook weleens excursies met de klas. We zijn al een keer naar het Ommerense bos en Austerlitz geweest. Binnenkort gaan we naar Kamp Vught en aan het eind van het jaar gaan we met de klas op kamp. We hebben ook weleens een schoolreisje en één keer in de week gym. We hebben ook op een paar scholen gekeken voor als we na groep 8 naar de middelbare school gaan. Een paar scholen hebben we met de klas bezocht, bijvoorbeeld het Ichthus College in Veenendaal. En binnenkort gaan we naar Het Perron. En ik ben samen met een paar anderen naar het Van Lodenstein College (Kesteren) geweest. Voordat we weten welk niveau we gaan doen, moeten we Cito-toetsen maken. Daarom oefenen we regelmatig met rekenen, begrijpend lezen en spelling.”

3.1.8 Internationalisering

De kinderen van nu groeien op in een wereld die niet stopt bij de landsgrens. Onder andere door digitalisering is de wereld een dorp geworden. Het onderwijs heeft de belangrijke taak om leerlingen kennis te laten maken met een internationale en interculturele samenleving. De leerlingen van nu worden wereldburgers. De scholen in het primair onderwijs spelen hier al steeds meer op in.

Deze groeiende aandacht voor internationalisering leidt bijvoorbeeld tot vragen als ‘Wat willen wij onze leerlingen meegeven?’, ‘Wat is daarbij de kerntaak van mijn school?’ en ‘Waar vind ik informatie over internationalisering in het basisonderwijs?’. Voor deze vragen bestaan niet altijd pasklare antwoorden; er bestaat geen receptenboek. Maar we staan ook niet met lege handen:

1. De wereldtaal Engels geven we al vanaf groep 1.
2. De eerste school binnen SSBB is gestart met de internationale methode International Primary Curriculum (IPC), en andere scholen denken hierover na.
3. We bezinnen ons op ons onderwijsconcept. In die bezinning krijgt internationalisering zeker een plaats.
4. Internet en ICT bieden veel mogelijkheden.
5. Burgerschap biedt kansen om aandacht te hebben voor het ‘wereldburgerschap’.

3.1.9 Toekomstgericht onderwijs en ons onderwijsconcept

Binnen SSBB bezinnen we ons op ons onderwijsconcept. Dat doen we op basis van drie centrale vragen:

1. Hoe kunnen we (nog) beter tegemoetkomen aan de onderwijsbehoeften van de (individuele) leerlingen?
2. Hoe kunnen we de leerkracht (nog) meer ontlasten en de werkdruk/stress verminderen?
3. Wat is de ideale en toekomstbestendige verhouding tussen het aanleren van kennis en het aanleren van vaardigheden?

We werken op alle scholen met het leerstofjaarklassensysteem. Dit systeem is overzichtelijk, eenvoudig te organiseren en biedt structuur. Tegelijkertijd zijn we op zoek naar verfijning en willen we (nog) meer tegemoetkomen aan

de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Dat doen we onder andere door te werken met ICT-middelen en programma's als Snappet, maar ook door te differentiëren in instructie en verwerking. De huidige methodes bieden hier handvatten voor. Ook blijven we nadenken over en werken aan de optimalisatie van de leerkrachtvaardigheden. Ondanks deze interventies ervaren we regelmatig de spanning die we in de drie bovenstaande vragen hebben verwoord.

In 2021 hebben we SSBB-breed een projectgroep (Professionele Leergemeenschap, PLG) opgestart die zich bezighoudt met bezinning en onderzoek naar toekomstgericht onderwijs. De projectgroep bestaat uit medewerkers met verschillende functies en uit verschillende disciplines. Ook zijn alle scholen vertegenwoordigd. Vanuit Driestar Educatief denkt een onderwijskundige mee. Het is de bedoeling dat de projectgroep drie jaar de tijd neemt om het onderwijs in het algemeen, en het onderwijsconcept van de SSBB-scholen in het bijzonder, onder de loep te nemen. Er zullen verschillende pilots worden uitgezet. Medio 2024 dient er een rapport te liggen met onze bevindingen. Er zijn verschillende onderwerpen waar we iets van gaan vinden. Denk onder andere aan:

- Visie op leren.
- Verhouding kennis/vaardigheden.
- Passend onderwijs.
- Pedagogisch klimaat.
- Overgang van groep twee naar drie.
- Lesaanbod vanaf groep zes.
- Doubleren.
- Visie op kleuters en het kleuteronderwijs.
- Toetsen.
- Straffen en belonen.
- Leerstofjaarklassensysteem.
- Visie op Engels in de groepen 1-4.
- Visie op een rijke leeromgeving.
- Verschillende onderwijsconcepten.

3.1.10 ICT

In 2020 hebben we ons nieuwe ICT-beleidsplan vastgesteld. De kosten van ICT blijven toenemen, terwijl een kosten-batenanalyse lastig te maken is. Veel papieren methodes en verwerkingsboekjes worden vervangen door software. Het digitale schoolbord is ook niet meer weg te denken.

De laatste twee jaar is alle hardware vervangen en er is veel geïnvesteerd in een stabiele wifi- en internetverbinding. De kinderen werken op tablets (Snappet) en met Chromebooks. Alle data staan in de cloud en er wordt alleen nog maar gewerkt met beveiligde webbased programma's.

ICT is voor SSBB een middel en geen doel op zich en niet alle medewerkers vinden het eenvoudig om de ontwikkelingen op ICT-gebied bij te benen. We blijven tijd en middelen investeren in het toerusten van deze collega's.

Snappet

We werken al jaren met Snappet. Het systeem biedt niet alleen ongekende differentiatiemogelijkheden, het zorgt ook voor een lagere werkdruk: nakijken is makkelijker en efficiënter, en foutenanalyses zijn met één druk op de knop in te zien.

3.1.11 Nieuwkomers

In 2022 brak de oorlog tussen Oekraïne en Rusland uit. Dat zorgde, naast de reguliere stroom statushouders, voor een significante toename van onderwijs aan nieuwkomers. Per gemeente hebben we samen met de gemeente en de besturen bepaald hoe we deze nieuwkomers het beste konden opvangen.

In de vier gemeenten waarin SSBB participeert, zijn de nieuwkomers geclusterd opgevangen bij de schoolbesturen die ruimte in hun gebouw en formatie hadden of deze ruimte hebben gecreëerd. We spreken onze grote waardering uit voor de schoolbesturen die in zo'n korte tijd en onder lastige omstandigheden zo'n grote prestatie hebben geleverd.

Op onze scholen is een beperkt aantal nieuwkomers opgevangen. Het gaat hier veelal om nieuwkomers die bij ons komen vanuit een internationale schakelklas (ISK). Daar zijn ze ondergedompeld in de Nederlandse taal. We hebben, samen met de samenwerkingsverbanden en/of jeugdzorg, aandacht voor mogelijke trauma's. We leveren maatwerk als het gaat om hun ontwikkeling en welbevinden.

3.1.12 Sociale veiligheid

Een sociaal veilige school is een school waarin iedereen wordt beschouwd en behandeld als een waardevol schepsel van God en als een gerespecteerd lid van de leer-en-werkgemeenschap van leerkrachten, leerlingen, bestuur, ouders en personeelsleden, die door Gods leiding in de school zijn samengebracht. De veiligheid van de ander wordt niet aangetast, maar bevordert op een manier die past binnen de kaders van de grondslag van SSBB.

SSBB heeft een veiligheidsplan opgesteld. Daarin staat onder andere het volgende beschreven:

- De wijze van de jaarlijkse monitoring.
- Cyclisch werken aan de sociale veiligheid.
- Gedragscode voor leerlingen en leerkrachten.
- Pestprotocol.
- Vertrouwenspersoon.
- Afspraken en regels.

Samen met de geledingen (GMR en teams) hebben we het veiligheidsbeleid opgesteld en vastgesteld. Met enige regelmaat wordt het beleidsplan geëvalueerd en onder de aandacht gebracht van de teams.

3.2 Ontwikkeling

3.2.1 Strategische doelen

De leerkracht is de spil van Bijbelgetrouw en goed onderwijs. We leggen de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie en zetten iedere medewerker in zijn/haar kracht. De hoofddoelen uit het strategisch beleidsplan raken dan ook direct of indirect het personeelsbeleid:

- SSBB houdt het vuur van de identiteit brandende.
- SSBB is een aantrekkelijke werkgever.
- SSBB heeft duurzame en frisse gebouwen waar onze medewerkers in werken.
- SSBB is een lerende organisatie.
- SSBB besteedt de financiële middelen voornamelijk aan het primaire proces.
- SSBB heeft een onderwijsconcept waarbij we optimaal tegemoetkomen aan de individuele onderwijsbehoeften van het kind.
- SSBB vormt leerkrachten en leerlingen om goede burgers te zijn.



3.2.2 Stand van zaken m.b.t. de doelen


Doel	Planning en toelichting	Kleurcode
<i>SSBB heeft een duidelijke visie over de toekomst van de schoolgebouwen en heeft waar mogelijk, wenselijk en nodig de visie gestalte gegeven.</i>	2019-2021 SSBB heeft een eigen visiedocument over de gebouwen. Deze visie is in de diverse Integrale Huisvestingsplannen verwerkt. Waar nodig hebben we in de begroting rekening gehouden met extra uitgaven. We hebben een deel van de reserve nodig om onze doelen te bereiken.	
<i>SSBB heeft ge(her)registreerde schoolleiders wiens competenties geoptimaliseerd zijn, die blijven werken aan ontwikkeling, en voldoen aan de wettelijke kaders.</i>	2019-2023 Jaarlijks volgen de directies een opleiding voor hun (her)registratie. Deze kosten zijn in de begroting verwerkt. Het gaat om € 5.000 per jaar.	
<i>SSBB heeft een geactualiseerd en breedgedragen ICT-beleidsplan en heeft een op de ontwikkelingen afgestemde ICT-omgeving ten dienste van het primaire proces.</i>	2019-2020 Het ICT-beleidsplan is gereed. Kosten die voortvloeien uit het ICT-beleidsplan zijn in de begroting verwerkt: € 15.000	
<i>SSBB heeft op iedere school een werkverdelingsplan.</i>	2019-2020 De werkverdelingsplannen worden jaarlijks door de teams vastgesteld. We werken er steeds meer naartoe dat de teams – naast de formatie en de verdeling van taken en de werkdrukmiddelen – ook zelf over de verdeling van de middelen besluiten. Op deze manier leggen we de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie.	
<i>SSBB heeft op iedere school een professioneel statuut.</i>	2019-2020 Dit professioneel statuut is in de diverse werkverdelingsplannen verwerkt. Die gaan uit van de volgende principes: 1. We leggen de autonomie zo laag mogelijk in de organisatie. 2. De leidinggevendenden hanteren gedeeld leiderschap. 3. Beleid wordt bepaald op basis van breed draagvlak. Kosten: geen.	
<i>SSBB is een lerende organisatie waarin de verbinding centraal staat en medewerkers en vrijwilligers uit alle geledingen voortdurend hun eigen competenties en die van collega's vanuit een intrinsieke motivatie vergroten ten dienste van het primaire proces (Bijbelgetrouw en goed onderwijs).</i>	2019-2023 De verschillende geledingen komen planmatig bijeen. De belangrijkste doelen zijn: - verbinding; - ervaringen delen; - leren van elkaar; - doelen bespreken uit het strategisch beleidsplan. Kosten: € 2.000 per jaar.	

 het doel is behaald

 het proces loopt nog of loopt jaarlijks door


Doel	Planning en toelichting	Kleurcode
<i>SSBB legt proactief verbinding met de omgeving ten gunste van het primaire proces.</i>	2019-2023 We hebben en houden proactief en goed contact met onze stakeholders en andere belanghebbenden. Denk aan samenwerkingsverbanden, jeugdzorg, GGD, gemeenten, andere besturen, overige onderwijsinstellingen, etc. Kosten: geen.	
<i>SSBB houdt het vuur van de identiteit brandende en borgt de verbinding met de (kern)achterban en de kerken in de verschillende kernen.</i>	2019-2023 De plaatselijke scholen onderhouden warme contacten met de kerken. Jaarlijks hebben het toezichthoudend bestuur, de directies en de bestuurscommissies contact over de identiteit. Er worden verschillende bijeenkomsten georganiseerd over de identiteit. De Bijbelvertellingen en de vieringen van de heilsfeiten zijn van cruciaal belang. De identiteit en het identiteitsprofiel komen planmatig aan de orde tijdens de gesprekken met de medewerkers. Kosten: € 2.000	
<i>SSBB bezint zich op het huidige identiteitsprofiel.</i>	2019-2022 We hebben ons bezonnen op de nieuwste versie van het identiteitsprofiel. Eind 2021 is er een voorstel naar de bestuurscommissies gestuurd.	
<i>SSBB neemt op alle scholen een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) af en voert de aanbevelingen uit.</i>	2020-2021 In 2021 heeft Arboneel de rapporten van de afzonderlijke scholen en het eindrapport gepresenteerd. De aanbevelingen uit de rapportages zijn uitgevoerd of worden in het komende jaar opgepakt.	
<i>SSBB bezint zich op de financiën en besteedt de financiële middelen op zo'n manier dat het primaire proces (Bijbelgetrouw en goed onderwijs) het beste gediend wordt.</i>	2020-2021 Er is een helder overzicht gemaakt van de overmatige reserves per school. De teams hebben de opdracht gekregen om een plan te maken en het geld beleidsrijk in te zetten.	
<i>SSBB voldoet aan de AVG.</i>	2019-2023 De FG (functionaris gegevensbescherming) doet ieder jaar een steekproef op de scholen en heeft een evaluatiegesprek met de algemeen directeur en de PO (privacy officer). Kosten: € 5.000 per jaar.	
<i>SSBB heeft een geactualiseerd integraal personeelsbeleid (IPB).</i>	2020-2021 Dit plan is medio 2021 afgerond en door zowel bestuur als GMR vastgesteld.	

 het doel is behaald

 het proces loopt nog of loopt jaarlijks door

Doel	Planning en toelichting	Kleurcode
<p><i>SSBB ziet het als haar missie en plicht om leerlingen te onderwijzen hoe ze dienen te leven als Bijbelgetrouwe en goede burgers binnen een pluriforme samenleving, en anticipeert op mogelijke risico's van alle politieke en maatschappelijke ontwikkelingen.</i></p>	<p>2021-2023 In 2021 en 2022 hebben we samen met de bestuurscommissies nagedacht over het onderwerp burgerschap. De teams gaan dit verder uitwerken. Ons doel is om uiterlijk medio 2023 een goed doordacht plan per school te implementeren.</p>	
<p><i>SSBB evalueert het huidige onderwijssysteem en ontwikkelt een duidelijke visie op een onderwijsconcept waarbij leerlingen, medewerkers en vrijwilligers vanuit alle geledingen zich veilig voelen en zich optimaal ontwikkelen en ontplooien.</i></p>	<p>2021-2024 In 2021 zijn we gestart met een projectgroep Toekomstgericht Onderwijs. Deze projectgroep wordt begeleid door een onderwijskundige. Het is ons streven om medio 2024 een rapport te presenteren aan de teams, het toezichthoudend bestuur en de GMR.</p>	
<p><i>SSBB heeft geactualiseerde bestuursdocumenten, het toezichthoudend bestuur evalueert jaarlijks haar eigen functioneren en brengt de actiepunten uit de evaluatie in de praktijk.</i></p>	<p>In 2021 heeft het toezichthoudend bestuur het reglement vastgesteld. Het bestuur is in 2021 een traject gestart met behulp van een deskundige van de VGS. Dat traject heeft een tweeledig doel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluatie van het eigen functioneren. 2. Professionalisering. <p>Daarnaast worden waar nodig de documenten geoptimaliseerd.</p>	

 het doel is behaald

 het proces loopt nog of loopt jaarlijks door

3.2.3 Doelen uit de schoolplannen

De scholen ontwikkelden zich ook in 2022 bijna geheel volgens de school- en jaarplannen. Uiteraard is er een koppeling tussen de strategische doelen op SSBB-niveau en de doelen uit de schoolplannen. Iedere school verantwoordt de vorderingen van de schoolplannen in de schoolgids.





3.2.4 Continuïteit

Alle scholen zijn vanwege corona versneld overgestapt op het continuïteit. Uit de eerste evaluaties blijkt dat dit over het algemeen tot tevredenheid functioneert. Een deel van het team heeft wel moeite met de kortere middagpauze.

3.3 Kwaliteitszorg

3.3.1 Cyclisch werken

Kwaliteitszorg neemt binnen SSBB een grote plaats in. Het is een van de pijlers waarop de kwaliteit van ons onderwijs staat. Kwaliteitszorg staat of valt met cyclisch werken. Dat doen we door de PDCA-cirkel (Plan-Do-Check-Act):

-  Plan: visie, missie, leiderschap en doelen.
-  Do: medewerkers, processen, middelen.
-  Check: monitoring, opbrengsten, peilingen.
-  Act: analyseren, optimaliseren, standaardiseren.

Plan

Samen met de geledingen hebben we een breedgedragen strategisch beleidsplan opgesteld. Dat geldt ook voor de schoolplannen. Daarin staan onze visie, missie en doelen/ambities verwoord. Het is de verantwoordelijkheid van de directies om de missie te bewaken, de doelen te realiseren en hierover transparant verantwoording af te leggen aan alle geledingen en stakeholders. Dit alles vanuit onze visie.

Do

Zonder onze medewerkers kunnen we onze doelen niet halen en onze missie niet volbrengen. De medewerkers zijn dus de belangrijkste pijlers onder onze missie. Daarom vinden wij het ook zo belangrijk dat onze missie en visie breed gedragen worden. Het strategisch personeelsbeleid ademt deze visie uit en de

middelen die we inzetten moeten onze medewerkers maximaal ondersteunen. Ze denken daarom zelf ook mee over het verdelen van de financiële middelen en de inzet ervan. Processen moeten transparant en helder zijn. Waar nodig huren we externe expertise in om processen objectief en deskundig te begeleiden en te zorgen voor breed draagvlak.

Check

Een belangrijk moment in de cyclus is de fase 'check and balances'. Doen we de goede dingen en doen we de dingen goed? Hoe staat het met de missie en de doelen? We hebben daarvoor een aantal instrumenten:

1. De inspectie heeft onze inspanningen gewaardeerd door al onze scholen een zogenoemd 'basisarrangement' te verlenen. Dit houdt in dat de onderwijskwaliteit voldoende tot goed is. In 2020 heeft de inspectie onze locaties in Meteren, Kesteren en Randwijk bezocht. Ook heeft de inspectie gesproken met directies, de GMR en het toezichthoudend bestuur.
2. Het volledige inspectierapport vindt u hier. Dit waren de bevindingen van de inspectie op SSBB-niveau:



3. De bovenschoolse kwaliteitszorgcommissie (BKC) bezoekt om de twee jaar alle scholen. De basis van het onderzoek is het vernieuwde toezichtskader van de inspectie. De BKC heeft in 2022 de Eben Haëzer te Lienden, De Wegwijzer te Kesteren en De School met de Bijbel te Randwijk bezocht en de kwaliteit van het onderwijs als voldoende tot goed beoordeeld.
4. Voor actuele informatie over de opbrengsten verwijzen we u naar hoofdstuk 1 en [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl).
5. Vierjarige tevredenheidsonderzoeken onder ouders, kinderen en personeel maken deel uit van de kwaliteitscyclus. Werken aan kwaliteitszorg begint namelijk bij de feedback van medewerkers, leerlingen en personeel.

	Leerlingen	Ouders	Medewerkers
Meteren	3,6*	3,6	3,6
Lienden	3	3,3	3,3
Kesteren	3,1	3,3	3,4
Opheusden	3,2	3,6	3,6
Randwijk	3,2	3,5	3,4

*Score tussen de 0 en de 4. Norm: 3,0

Onze ambitie: 3,5

3,00 – 3,25 = voldoende tevreden

3,25 – 3,50 = ruim voldoende tevreden

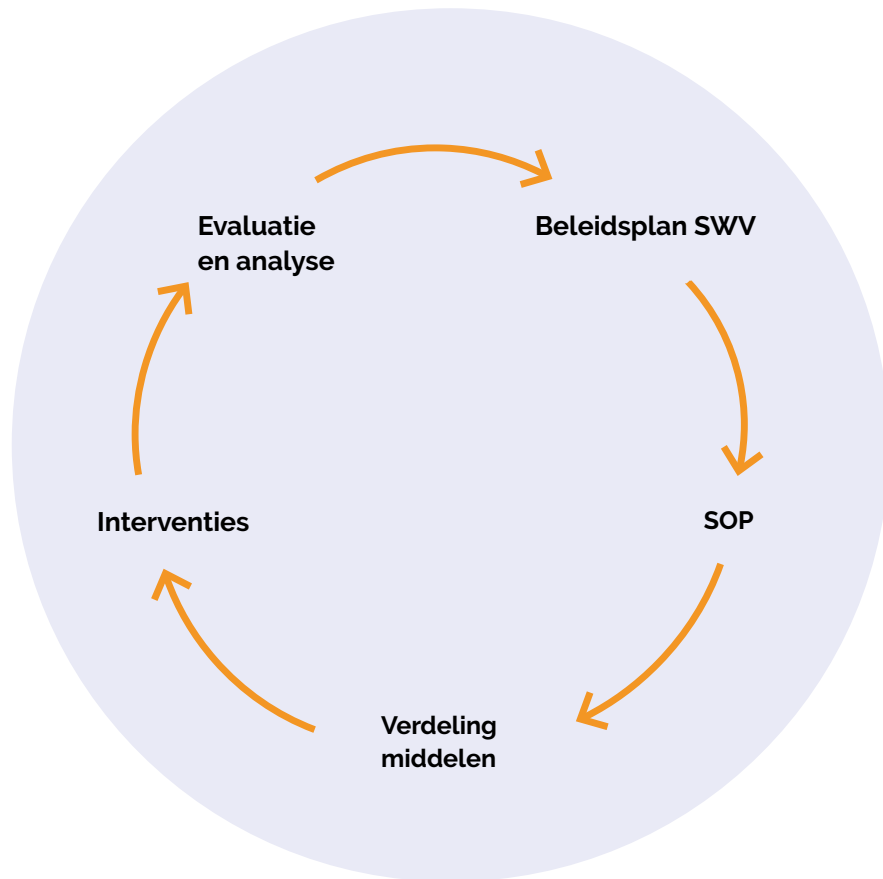
3,50 – 3,75 = goed tevreden

3,75 – 4,00 = uitstekend tevreden

Act

De teams en de MR'en analyseren en verwerken de bevindingen uit de check-fase in de jaar- en schoolplannen van de scholen en in het strategisch beleidsplan van SSBB. Op school- en SSBB-niveau worden de doelen gestandaardiseerd of bijgesteld.





“Stichting SSBB hecht grote waarde aan de kwaliteit van het onderwijs. Dit komt mede tot uiting in onze missie: Bijbelgetrouw en goed onderwijs in de Betuwe!

Wij houden zicht op de kwaliteit. Dit doen we door middel van onze bovenschoolse kwaliteitszorgcommissie (BKC). De commissie is samengesteld uit zes medewerkers binnen SSBB en iedere school is vertegenwoordigd. Iedere vier jaar krijgen alle scholen een groot bezoek van enkele leden van de BKC die zelf niet werkzaam zijn op de te bezoeken school. Tijdens dit bezoek presenteert men de school, de opbrengsten, de zorg en hun manier van werken. De BKC gebruikt tijdens dit bezoek het toezichtskader van de inspectie. Er wordt gesproken met de directie, de intern begeleider, het team, enkele ouders en kinderen. Ook worden er tijdens dat bezoek lessen bijgewoond. De middagen worden gebruikt om de bevindingen vast te leggen in een rapportage. Dit rapport wordt aan het einde van de werkdag door de BKC gepresenteerd aan het team.

Na twee jaar volgt een smal bezoek. Tijdens dat bezoek wordt gekeken of er verbeteringen zijn ten aanzien van de verbeterpunten die naar aanleiding van het grote bezoek zijn aangereikt. Eigenlijk is dit een tussenevaluatie, want weer twee jaar later volgt opnieuw het grote bezoek, waarin opnieuw de kwaliteit in haar volle breedte wordt gemeten. Zo is de cyclus rond.

Deze werkwijze heeft een aantal voordelen. Allereerst voor de scholen zelf. Het is toch een cadeautje om te horen wat goed gaat en wat er beter kan of moet? Hiermee zorgen we er ook voor dat we goed voorbereid een inspectiebezoek in gaan. We kennen onze sterke en minder sterke kanten en dit leidt ook tot actie. Ook voor het toezichthoudend bestuur is dit een handzaam instrument om een goed beeld te krijgen van de kwaliteit op de verschillende scholen. Ten slotte is het ook voor de BKC-leden zelf heel leerzaam. Ieder bezoek bekijken we niet alleen de kwaliteit van de andere school, maar reflecteren we – bewust of onbewust – ook op de werkwijze van de eigen school.”








Hans Versluis (Locatiedirecteur De School met de Bijbel te Randwijk en BKC-lid)

3.4 Passend onderwijs

3.4.1 Schoolondersteuningsprofiel

De scholen ontvangen middelen voor passend onderwijs. Passend onderwijs begint bij het bieden van basisondersteuning op alle scholen. De scholen van het samenwerkingsverband hebben afspraken gemaakt over deze onderwijsondersteuning die een school aan alle leerlingen moet kunnen bieden. De basisondersteuning en de extra ondersteuning staan beschreven in de schoolondersteuningsprofielen (SOP), die u kunt vinden op de [websites](#) van onze scholen.

Onder de basisondersteuning valt onder andere:

-  Begeleiding bij dyslexie of dyscalculie.
-  Toegankelijkheid van schoolgebouwen, aangepaste werkruimtes en hulpmiddelen voor leerlingen die dat nodig hebben.
-  Programma's en methodes op het gebied van sociale veiligheid en het voorkomen en aanpakken van gedragsproblemen.
-  Een aanbod voor meer- of hoogbegaafdheid.
-  Eigen leerlijnen voor leerlingen die daar behoefte aan hebben.
-  Lesgeven en verwerken op meerdere niveaus.
-  Preventie met betrekking tot onderwijsachterstand en gedrag.

Alle vormen van ondersteuning die de basisondersteuning overstijgen, noemen we extra ondersteuning. Voor extra ondersteuning kan er mogelijk een arrangement worden aangevraagd bij het samenwerkingsverband. De middelen of diensten die passend zijn bij het arrangement besteden we altijd in goed overleg met de directe betrokkenen. Dat zijn ambulante begeleiders of andere externe deskundigen, de ouders, de leerling en de leerkracht. Het uitgangspunt is daarbij het ontwikkelingsperspectief (OPP). Daarin staan de extra onderwijsbehoeften van de leerling centraal.

3.4.2 Besteding middelen passend onderwijs

	Basisondersteuning	Arrangementen			Totaal
Inkomsten	€ 310.236	€ 23.980			€ 334.216
	Intern begeleiders	Onderwijsondersteuning	Ambulante begeleiding	Advies en onderzoek	Totaal
Uitgaven	€ 293.561	€ 175.210	€ 31.458	€ 42.587	€ 542.816
Verschil					€ -208.600

In dit overzicht zijn de professionaliserings- en scholingskosten met betrekking tot passend onderwijs niet opgenomen.

3.5 Personeel en professionalisering

3.5.1 Strategisch personeelsbeleid

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de complexiteit in het onderwijs is het meer dan ooit van belang om goede medewerkers aan ons te binden, competenties te ontwikkelen, te professionaliseren en bij stagiaires en aanstormend talent bekend te staan als goed werkgever. Medio 2021 is het strategisch personeelsbeleidsplan (SPB) vastgesteld. Twee jaar lang hebben verschillende werkgroepen aan dit plan gewerkt. Een HRM-deskundige van de VGS heeft ons hierin geadviseerd. We hebben dit plan geïntroduceerd bij de teams met een 'praatspel', posters en een samenvatting in een handzaam boekje. Door middel van de personeelstevredenheidsonderzoeken, de RI&E's en de functioneringsgesprekken evalueren we het strategisch personeelsbeleid.

De kern van ons HRM-beleid is: de leerkracht is de spil van Bijbelgetrouw en goed onderwijs in de Betuwe en we leggen de autonomie graag zo laag mogelijk in de organisatie.

De werving en selectie is vooral gericht op het benoemen van medewerkers die:

- zichzelf voortdurend willen ontwikkelen;
- hun competenties willen blijven evalueren en optimaliseren;
- professioneel feedback kunnen ontvangen en geven;
- de identiteit, de visie en de missie van harte onderschrijven.

Tijdens het inwerken en begeleiden blijft dit een punt van aandacht. Ook tijdens

de functionerings-, POP- en beoordelingsgesprekken zijn bovenstaande punten onderwerp van gesprek.

3.5.2 Arbo

We hebben een inspanningsplicht om te voorkomen dat werknemers werkloos worden of een WIA-uitkering (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) ontvangen. Als het nodig of wenselijk is, kijken onafhankelijke, externe deskundigen mee met een specifieke casus. Perspectief, onze arbodienst, monitort de ziekmeldingen en die analyseren we in de jaarlijkse evaluatie. Als er sprake is van werkgerelateerde ziekmeldingen ondernemen we actie.

Maar ook hiervoor geldt: voorkomen is beter dan genezen. Preventief nemen we de volgende maatregelen:

- Monitoring welbevinden en veiligheid door RI&E en de vierjaarlijkse vragenlijsten.
- Persoonlijke aandacht voor welbevinden en veiligheid van werknemers.
- Samen met de teams nadenken over het werkverdelingsplan.
- Aandacht voor het voorkomen van stress en een te hoge werkdruk door een goede planning en voldoende ondersteuning.
- Aandacht voor professionalisering en competenties zodat de werknemers zoveel mogelijk boven hun werk staan.

3.5.3 Ziekteverzuim

Het gemiddelde ziekteverzuim van de afgelopen vier jaar is 4,4% op SSBB-niveau. Het ziekteverzuim lag in 2022 op 5,5%. Het landelijk gemiddelde was in 2022 5,8%.

Preventief werken we binnen SSBB met het huis van werkvermogen. Zowel werkgever als werknemer heeft een maximale inspanningsplicht om uitval te voorkomen. Dit huis van werkvermogen bespreken we preventief met alle werknemers of met werknemers die meerdere malen per jaar kortdurend uitvallen.



“Perspectief, de arbodienst van SSBB, heeft de verzuimcijfers over 2020 tot 2022 geanalyseerd in het licht van de voorgaande jaren en de branchecijfers. Hieruit komt naar voren dat er geen duidelijke trend waarneembaar is, dat het verzuim onder het sectorgemiddelde ligt en dat er momenteel geen noodzaak is om extra interventies te plegen om het verzuim meer beheersbaar te maken. Dit heeft ook te maken met het feit dat het werkgerelateerde verzuim niet van dien aard of hoogte is dat het nodig is of meerwaarde heeft om interventies te plegen om dit verzuim te voorkomen of beperken.

Wat wel opvalt, is dat bij SSBB in 2022 het kort en frequent verzuim is toegenomen. Dit is een landelijke ontwikkeling.

De toename van kort en frequent verzuim leidt ertoe dat het verzuim over 2022 iets hoger is dan het verzuim over 2021. Onze aanbeveling is dat leidinggevende en medewerker bij frequent verzuim met elkaar in gesprek gaan, omdat frequent verzuim een voorspeller van langdurig (psychisch) verzuim kan zijn. SSBB kan de effectiviteit van deze gesprekken vergroten door de leidinggevendenden hierover een gerichte training aan te bieden. Een aanvullende interventie kan zijn dat Perspectief bij frequent verzuim de medewerker via het werknemersportaal aanvullende vragenlijsten toestuurt. De bedoeling hiervan is om een breder beeld van de situatie te krijgen, zodat Perspectief gericht kan adviseren over het eventueel inzetten van preventieve interventies.


Behoudens bovenstaande aanbeveling is, op basis van de huidige informatie, de conclusie dat het huidige interne (preventieve) beleid, in combinatie met de huidige samenwerking met de arbodienst, afdoende is. Dit geldt ook voor de keuze van het pakket dat SSBB bij Perspectief afneemt. Bij een volgende evaluatie tussen Perspectief en SSBB zullen we deze zaken opnieuw bespreken en afwegen.”

Mark van Wendel de Joode (Accountmanager Arbodienst Perspectief)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
SSBB	1,4	4,5	3,7	1,9	4,4	5,7	5,5
LANDELIJK GEMIDDELDE	6,2	6,0	5,9	5,8	5,9	5,8	5,8

3.5.4 Werkdrukmiddelen

Medio 2022 hebben de teams en de plaatselijke MR'en de besteding van de werkdrukmiddelen geëvalueerd. Het geld is als volgt besteed:

-  Klassenverkleining door middel van splitsing.
-  Extra handen in de groep door onderwijsassistenten.
-  Extra handen buiten de groep voor de begeleiding van leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte (zoals hoog- en meerbegaafdheid, dyslexie en gedragsproblematiek).

Alle teams denken in het kader van het werkverdelingsplan na over de verdeling van alle werkzaamheden en de inzet van de werkdrukmiddelen. Het systeem van Cupella helpt de teams om inzicht te krijgen in het verdelen van de taken en uren.

De personeelsgeledingen van de MR hebben ingestemd met de besteding van de werkdrukmiddelen.

In 2022 kwam er € 283.800,00 aan werkdrukgeden binnen.

De financiële verdeling is als volgt:

Ondersteuning in of buiten de klas door onderwijsassistent en/of leerkracht 2,1

WTF:

€ 110.397,00

Leerkrachten voor gehele week of enkele dagdelen klassenverkleining 1,9 WTF:

€ 173.403,00

"Eén team, één taak..."

"De Hervormde School in Opheusden is een dorpschool waar een hecht team al lang met elkaar mag optrekken. Het is veelzeggend dat een zestal collega's afgelopen jaar een 12,5-jarig én een 25-jarig jubileum gevierd hebben. En er is een collega die al bijna 40 jaar verbonden is aan onze school. De gezellige, open sfeer en de ouderparticipatie maken het een fijne plek om te werken.

De Hervormde School is een plek waar we als team met elkaar de vele taken en het schoolwerk zo eerlijk mogelijk verdelen. Wij vinden het belangrijk dat er aandacht is voor buitenschoolse activiteiten zoals verschillende sporttoernooien, maar ook een schoolconcert op het plein – een van de hoogtepunten van het jaar! Om het jaar is er een project waar juist ook onze doeners hun creatieve talenten kunnen laten zien, met als afsluiting een fancyfair, waar zelfs oud-leerlingen en hun ouders naartoe komen. Geld dat opgehaald is tijdens de fancyfair wordt besteed aan de leerlingen. Dit jaar is er een mooie voetbalkooi geplaatst op het plein die voor nog meer speelplezier zorgt tijdens de pauzes. In dit stukje taakbeleid zitten veel uren, maar deze buitenschoolse activiteiten geven kleur aan de school. Daar staan we als één team achter.

Op een inventarisatieformulier kunnen alle collega's hun persoonlijke voorkeur aangeven voor de verschillende taken die zij willen doen. De hoeveelheid taakuren wordt in Cupella berekend op basis van de werktijdfactor. Het is zo heel inzichtelijk wie nog taakuren moet maken of wie er al te veel heeft in dat cursusjaar. Zo streeft de directie naar een evenredige verdeling van de taken. Ook wordt er van iedere collega verwacht dat hij of zij uren besteedt aan professionalisering. We delen tijdens de teamvergaderingen onze opgedane kennis met de collega's. Vorig jaar heeft iedere collega een boek gelezen. Tijdens de teamvergadering delen we een samenvatting met elkaar aan de hand van een PowerPoint-presentatie. Zinvol omdat we de theorie goed kunnen gebruiken in de praktijk. Een boek over meidenvenijn was heel helpend in een vervelende pestsituatie in een bovenbouwgroep. Het boek 'De jongenscode' had waardevolle tips voor een groep met heel veel jongens.

Er zijn meerdere onderbouw-, bovenbouw- en teamvergaderingen gedurende het schooljaar. Naast die vergaderingen is er een aantal verplichte studiemiddagen, waaronder één middag waarop we aan het taakbeleid kunnen werken. Dit is voor de collega's een stukje werkdrukvermindering.

Op de vergaderingen worden er onderwerpen geagendeerd, zoals de formatie, het jaar- en schoolplan, en de verdeling van de werkdrukkiddelen en de NPO-gelden. Maar ook burgerschap staat op de agenda. Net als Engels en de eigen professionalisering.

De NPO-gelden zijn, na een grondige analyse, breed ingezet om de leervertragingen weg te werken; onder andere voor meer handen in de klas, klassenverkleining, leesbevordering en groepsvormende activiteiten. De werkdruggelden worden jaarlijks ingezet voor de combinatieklas. Dit is niet besloten door de directie, maar heel democratisch door het team zelf.

De afgelopen jaren is onze school grondig gerenoveerd. We geven onderwijs in een aantrekkelijk, duurzaam en verzorgd gebouw met iedere dag frisse lucht dankzij een nieuw ventilatiesysteem. Ook hebben de ontwikkelingen en verbeteringen voor onze leerlingen niet stilgestaan. Er is een plusklas voor de (meer)begaafde kinderen en een klusklas voor onze doeners. We geven Engelse les aan alle kinderen op onze school en niet zonder succes. De Cito-toets Engels in de bovenbouw wordt goed gemaakt en vanuit het voortgezet onderwijs krijgen we teruggekoppeld dat onze (oud)leerlingen met een goed niveau Engels binnenkomen in alle geledingen.

Ook krijgen de kinderen bewegingsonderwijs van een vakleerkracht. Dit jaar zijn de uren uitgebreid naar gemiddeld bijna twee uur in de week en krijgen de kinderen naast maandag ook één keer in de veertien dagen op woensdag bewegingsonderwijs. Dit draagt bij aan de werkdrukvermindering voor de leerkrachten.

We hebben het afgelopen jaar ook geïnvesteerd in nieuwe methodes. Voor aardrijkskunde, geschiedenis en biologie werken we met een nieuwe methode en in groep 3 leren de kinderen lezen aan de hand van de nieuwe methode 'Lijn 3'. Allemaal zaken die belangrijk zijn voor goed onderwijs, maar niet de allerbelangrijkste: op onze school met een open toelatingsbeleid mag elke dag de Bijbel opengaan en mogen we in afhankelijkheid onze kinderen vertellen uit het Evangelie. Daarbij denken we aan de woorden van Psalm 32:8: 'Ik zal u onderwijzen en u leren van den weg, dien gij gaan zult, Ik zal raad geven, Mijn oog zal op u zijn.' Naast alle taken die we als leerkrachten hebben, de meest verantwoordelijke taak!"

Margriet van Vreeswijk (Leerkracht groep 7 op De Hervormde School te Opheusden)

3.5.5 Professionalisering

Binnen SSBB wordt structureel gewerkt aan professionalisering en ontwikkeling van ons personeel. Dat doen we op drie manieren:

- Ontwikkeling op SSBB-niveau.
- Schoolbrede ontwikkeling.
- Persoonlijke ontwikkeling.
- Begeleiding starters en schoolleiders.

Ontwikkeling op SSBB-niveau

Op SSBB-niveau ontwikkelen we ons door intervisie, lezingen, congressen, gezamenlijke studiemomenten, het delen van literatuur, en opleidingen. IB'ers, ICT'ers, (hoogbegaafdheids)coördinatoren, MT-leden en directies trekken samen op waar dat mogelijk en wenselijk is.

Schoolbrede ontwikkeling

Schoolbrede ontwikkeling is onderdeel van het school- en jaarplan. Op schoolbreed niveau ontwikkelen we ons door studiedagen, intervisie tijdens teambijeenkomsten, collegiale consultatie en het delen van ervaringen (uit literatuur, van congressen of door casussen). We plannen jaarlijks studiedagen in en in veel gevallen nodigen we externe deskundigen uit om de scholen te helpen ontwikkelen.

De input van deze ontwikkelingen komt uit:

- Vragenlijsten onder ouders, leerlingen en medewerkers.
- Inspectiebezoeken.
- Kwaliteitszorgbezoeken van de bovenschoolse kwaliteitszorgcommissie.
- Onderwijskundige ontwikkelingen (denk aan passend onderwijs, ICT-ontwikkelingen, nieuwe inzichten over het onderwijsconcept).
- Eigen inzichten en ambities.

Persoonlijke ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling vindt op verschillende momenten plaats:

- Naar aanleiding van een (negatieve) beoordeling.
- Wanneer een medewerker zich verder wil professionaliseren, verdiepen of verbreden (denk hierbij bijvoorbeeld aan een IB-opleiding, managementontwikkeling, ICT, specialisaties en dergelijke).
- Als het gaat om verplichte registratie, zoals de schoolleidersregistratie.

In 2022 hebben we 1,8% van het totale budget besteed aan professionalisering (€ 115.075).

Begeleiding starters en schoolleiders

We ontvingen in 2022 € 105.063 vanuit de Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders. Deze middelen zijn als volgt besteed:

- Coaching en begeleiding startende schoolleiders en leerkrachten.
- Registratie en herregistratie schoolleiders.
- Professionalisering van de schoolleiders op het gebied van hrm (humanresourcesmanagement).
- Persoonlijke professionalisering van schoolleiders en starters.

3.5.6 Eigenrisicodragerschap

In 2021 heeft de GMR ingestemd met de overstap van het UWV naar Robidus voor het eigenrisicodragerschap van zowel de ziektewet als de WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten).

Tevens hebben we een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) afgesloten bij Loyalis.

3.5.7 Vakleerkrachten

Om meerdere redenen vinden we het wenselijk dat de leerkrachten zoveel mogelijk alle vakken geven aan hun eigen groep. We beseffen dat dit veel vraagt van een leerkracht. Toch vinden we dat de voordelen groter zijn dan de nadelen. De belangrijkste redenen zijn:

- De eigen leerkracht ervaart ook tijdens bijvoorbeeld een gym- of muziekles de dynamiek en de sfeer in de groep.
- De eigen leerkracht leert met deze dynamiek om te gaan en erop te anticiperen op groeps- en op leerlingniveau.
- We werken bijna alleen nog maar met parttimers. Dat betekent dat er minstens twee leerkrachten voor een groep staan. Een derde of wellicht vierde leerkracht maakt het onrustiger in een groep.
- Vakleerkrachten inzetten kost geld. Dat moet ergens vandaan komen. Op termijn kan dit gevolgen hebben voor de formatie. Het kan ten koste gaan van klassenverkleining en/of ondersteuning.

We onderkennen ook de voordelen van een vakleerkracht. Je mag van een vakleerkracht verwachten dat het niveau van de lessen hoger is. Een vakleerkracht kan ook werkdruk verlagend werken voor de vaste leerkracht die ondertussen andere taken kan doen.

We stimuleren het behalen van een gymbevoegdheid en het optimaliseren van de competenties bij specialistische vakken. Denk met name aan Engels en muziek.

Als we te weinig leerkrachten hebben die gym mogen geven, werken we noodgedwongen met een gymdocent.

3.5.8 Banenafpraak

Bij SSBB werken vier medewerkers die tot de doelgroep 'banenafpraak' behoren: één middels detachering en drie in dienst. Deze medewerkers verlenen ondersteunende werkzaamheden. Denk aan de schoonmaak, kopiëren, klaarzetten van materialen, etc.

In totaal hebben we 1,2 FTE gerealiseerd, verdeeld over drie scholen en over de drie medewerkers. Het is de bedoeling dat we deze formatie de komende jaren handhaven voor deze doelgroep.

We zien het als onze maatschappelijke opdracht en zeer passend bij onze identiteit om ook deze mensen volwaardig te laten participeren op de arbeidsmarkt.

3.5.9 Personeel niet in loondienst (PNIL)

SSBB maakt beperkt gebruik van personeel dat niet in loondienst is (PNIL). In 2022 hebben we PNIL ingezet voor:

1. Het oplossen van leervertragingen wegens het sluiten van de scholen tijdens de corona-epidemie (via diverse instellingen).
2. Gymles, omdat we met eigen leerkrachten het gymrooster niet rond konden krijgen.
3. De vervanging van leerkrachten (via vervangingspool JufMeester.nl).
4. Een interim-IB-er vanwege ziekteverlof (via Driestar Educatief).
5. De detachering doelgroep 'banenafpraak'.
6. Begeleiden van leerlingen met een eigen leerlijn.

In 2022 hebben we 0,9% van ons totale budget besteed aan personeel dat niet in loondienst is. We merken dat dit met name door de vervanging ieder jaar wel iets meer wordt.

3.6 Huisvesting en facilitaire zaken

3.6.1 Algemeen







De kwaliteit van de huisvesting van de scholen is niet overal gelijk. In Meteren en Kesteren zijn de scholen gehuisvest in een modern en eigentijds gebouw. De schoolgebouwen in Randwijk en Opheusden zijn weliswaar gedateerd, maar zijn goed onderhouden, beeldbepalend en naast de kerk gelegen. De renovatie van het gebouw in Opheusden is in 2022 afgerond.

Het gebouw in Lienden is gedateerd en niet beeldbepalend. Daar bezinnen we ons met de gemeente en de overige besturen op nieuwbouw, misschien in de vorm van een Integraal Kindcentrum (IKC).

In 2021 zijn in alle ruimtes CO₂-meters geplaatst. De meters zijn aangesloten op internet en meten de ppm (parts per million), de temperatuur en de luchtvochtigheid. De gegevens zijn te monitoren via een app. We zien dat nagenoeg in alle ruimtes de ppm onder de grens van 1200 blijft.

Voor alle schoolgebouwen zijn er in 2022 opnieuw meerjarenonderhoudsplannen (MJOP) opgesteld. Op basis daarvan zijn de dotaties voor de voorziening bepaald. Jaarlijks wordt iedere school geschouwd en wordt onderhoud volgens planning uitgevoerd.

In alle gemeenten is een Integraal Huisvestingsplan (IHP) geschreven. We hebben nagedacht over de toekomst van de onderwijshuisvesting. We hebben ambities geformuleerd en afspraken gemaakt op de volgende onderdelen:

-  Frisse scholen, klasse B (binnenklimaat, ventilatie, temperatuur).
-  Verduurzaming, BENG of ENG (gebruik van materialen, energieverbruik, isolatie).
-  Integrale Kindcentra (van 2 tot 12/16 jaar onder één dak).
-  Leegstand of ruimtegebrek (inwoning of uitbreiding).
-  Nieuwbouw of renovatie.
-  Thuis- en nabij onderwijs (terugdringen van het aantal verkeersbewegingen, de school zoveel mogelijk bij het kind brengen).

In de meeste Integrale Huisvestingsplannen wordt gesproken over Integrale Kindcentra. Als dat voor onze scholen de praktijk wordt, moeten we nadenken op welke manier we blijven staan voor onze identiteit. Hoe gaan we om met de

organisaties die heel dichtbij komen en een andere identiteit uitdragen? Ook moeten we dan goede afspraken maken over het beheer.

We komen op de scholen (met uitzondering van Randwijk en Meteren) regelmatig ruimte tekort als het gaat om passend onderwijs. In de loop der jaren vragen steeds meer disciplines om ruimte. Denk aan: de logopediste, RT (Remedial Teaching), de schoolarts, de schoolmaatschappelijk werker, de ambulante begeleider, de SOVA-trainer (sociale vaardigheid), de ergotherapeut, de dyslexiebegeleiding en de begeleiders van de plus- en klusgroepen.

Bij renovatie, ventilatie en duurzaamheid kan de gemeente om cofinanciering vragen aan de schoolbesturen. Onder de volgende voorwaarden betaalt SSBB mee:

1. Er is aangetoond dat de maatregelen leiden tot lagere energielasten.
2. Er is aangetoond dat de maatregelen leiden tot lagere onderhoudslasten.
3. Er is aangetoond dat de kwaliteit en/of de functionaliteit van het gebouw verbetert door de maatregelen.
4. Het mag niet in strijd zijn met de wet- en regelgeving.
5. Het vermogen van SSBB mag niet onder de signaleringswaarde komen.

3.6.2 Functionaliteit

Met het huidige onderwijsconcept kunnen we prima uit de voeten met de huidige gebouwen. In een enkel gebouw zouden we wat meer nevenruimtes wensen. We bezinnen ons op het huidige onderwijsconcept, maar het is nog te vroeg om conclusies te verbinden aan onze visie op het onderwijsconcept in verhouding tot de functionaliteit van de gebouwen.

3.6.3 De schoolgebouwen

De Schakel te Meteren

Er zijn mechanische ventilatie en airco's aanwezig in de school. Over het algemeen is de luchtkwaliteit in het gebouw voldoende tot goed. In 2022 is het gebouw verduurzaamd en is de mechanische ventilatie vervangen. Het gebouw is gasloos en is zo goed als zelfvoorzienend door de zonnepanelen. We hebben 10% bijgedragen in de kosten (€ 23.047).

Het is onze ambitie om in de school samen te werken met een peuterspeelzaal, maar gezien de groei van de school is het de vraag of daar op termijn nog ruimte voor is.

Verder is er energiezuinige verlichting aangebracht en formeel hebben we op dit moment nog een beperkte leegstand.

De Eben Haëzerschool te Lienden:

om handmatig te ventileren en in bijna alle ruimtes zijn airco's geplaatst. Op een enkele ruimte na is de luchtkwaliteit over het algemeen matig tot voldoende. Waar nodig nemen we hiervoor extra maatregelen. Er is energiezuinige verlichting aangebracht.

Het IHP is door de gemeenteraad in 2021 vastgesteld. In het IHP is opgenomen dat er tussen 2025 en 2030 in Lienden een Integraal Kindcentrum wordt gebouwd. We hebben daar wel de volgende voorwaarden aan verbonden:

-  Een eigen plein.
-  Een eigen ingang.
-  Invloed op de indeling van het gebouw; we hechten aan ruime lokalen.
-  Goede afspraken over het beheer en de gezamenlijke ruimtes.
-  De plaats van de school moet voor de meeste kinderen per fiets of lopend te bereiken zijn.

We komen formeel ruimte tekort in Lienden, maar op dit moment lukt het ons nog om alle groepen te huisvesten.

De Wegwijzer te Kesteren:

De luchtkwaliteit in het hoofdgebouw is voldoende tot goed. Er zijn mechanische ventilatie en airco's aanwezig, maar de WTW-installatie gebruikt zoveel energie dat we melding hebben moeten doen bij Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Het energieverbruik is namelijk ongeveer 58.000 kWh per jaar en er is een meldingsplicht bij een verbruik boven de 50.000 kWh. We zijn hierdoor ook verplicht om energiebesparende maatregelen te treffen met een terugverdientijd van minder dan vijf jaar, maar die zijn er niet. In 2021 zijn er 106 zonnepanelen geplaatst. We onderzoeken wat we nog meer kunnen doen om het hoge energieverbruik fors terug te brengen. Een van de opties is om de motoren van de WTW-installatie te vervangen; die is nu voorzien van wisselstroommotoren. Deze zijn minder zuinig dan gelijkstroommotoren. In 2020 is de ICT-ruimte omgebouwd en zijn er enkele nevenruimtes gerealiseerd.

De Wegwijzer heeft op dit moment een dislocatie waarin vier groepen zijn

gehuisvest. De luchtkwaliteit op deze dislocatie is onvoldoende tot matig. Ook is het speellokaal ingericht als lokaal. In totaal heeft De Wegwijzer 17 groepen. In Kesteren is per 1 augustus 2021 een tweede reformatrische school gestart. Desondanks groeit De Wegwijzer volgens de prognoses door tot 558 leerlingen in 2031. Dat zou betekenen dat we 24 lokalen nodig hebben. Het is dan ook de vraag of we op de huidige locatie kunnen blijven zitten. We zijn hierover met de gemeente en de andere besturen in gesprek.

De Hervormde School te Opheusden

In 2022 is de renovatie voltooid. We genieten iedere dag van een frisse en verduurzaamde school. De luchtkwaliteit is in alle ruimtes op orde. In bijna alle ruimtes zijn airco's geplaatst en er is energiezuinige verlichting aangebracht. Formeel kwamen we ruimte tekort. Dit hebben we opgelost door naast de renovatie de school uit te breiden met een IB-ruimte, en door een lokaal te huren van de gemeente in het naastgelegen gebouw de Notenbalk.



Onderhoud scholen SSBB

"In opdracht van SSBB zijn wij eind 2022 gestart met het coördineren van het onderhoud van de vijf scholen binnen de stichting. Met onze expertise denken wij mee over het vaststellen van budgetten voor de komende jaren. Hierbij is het meerjarenonderhoudsplan (MJOP), dat opgesteld is door Facilicom, de basis. Deze plannen gaan uit van vervanging aan het einde van de levensduur. Na een inspectie kan beoordeeld worden wat de staat van het gebouwdeel is en of volledige of gedeeltelijke vervanging noodzakelijk is. Bij vervanging zal gekeken worden naar nieuwe en onderhoudsarme materialen. Er worden voorstellen gedaan voor oplossingen voor het gebruik en voor verbetering van het onderwijs. Hierbij denken we aan het klimaat, energieverbruik, veiligheid en functionaliteit. Wij sturen de partijen aan die het onderhoud uitvoeren aan installaties en schilderwerk, en die de schoonmaak verzorgen. Onze eigen servicemonteurs voeren herstelwerkzaamheden uit op verzoek van de scholen en naar aanleiding van een jaarlijkse schouw: een jaarlijkse opname tijdens een gezamenlijke rondgang. We controleren de facturen en het geleverde werk van de onderhoudspartijen en streven naar goed onderhouden gebouwen binnen het gestelde budget. Hoe houden we het onderhoud betaalbaar in deze dure tijden terwijl de eisen steeds hoger worden?"

André Everts (Hoofd Service & Onderhoud Burgland Bouw)

De School met de Bijbel te Randwijk:

De luchtkwaliteit in het gebouw is voldoende. Er zijn mechanische ventilatie en airco's aanwezig.

In het IHP is opgenomen dat de school in 2030 in aanmerking komt voor nieuwbouw of renovatie. We hebben nagedacht over een peuterspeelzaal in de school, maar tot op heden is het om uiteenlopende redenen niet gelukt om dit te realiseren.

We zijn ook juridisch eigenaar van de aangrenzende gymzaal. Dat betekent dat we verantwoordelijk zijn voor het onderhoud. We ontvangen daarvoor een vergoeding van de gemeente. De kerkelijke gemeente is eigenaar van de grond, de burgerlijke gemeente is economisch eigenaar van het schoolgebouw en de gymzaal.






Formeel hebben we een beperkte leegstand.

	Verduurzaming en ventilatie	Renovatie of nieuwbouw	Leegstand of ruimtebehoefte	Gerealiseerd
Meteren	2022	2036	Beperkte leegstand	Zonnepanelen, led, CO2-meters, mechanische ventilatie, airco's, gasloos.
Lienden	2025-2030	2025-2030	Ruimtebehoefte	Led, CO2-meters, airco's.
Kesteren	2010	2050 (uitbreiding 2025)	Ruimtebehoefte tot 2025	Zonnepanelen, led, CO2-meters, WTW en mechanische ventilatie, airco's.
Opheusden	2022	2047	N.v.t.	Zonnepanelen, led, CO2-meters, mechanische ventilatie, airco's.
Randwijk	2030	2030	Leegstand	Led, CO2-meters, mechanische ventilatie, airco's.

3.7 Arbo en veiligheid

3.7.1 Arbo- en veiligheidszaken

Op het gebied van veiligheid hebben we periodiek de volgende acties ondernomen:





-  De speeltoestellen en de speellokalen zijn gekeurd en in orde bevonden of in orde gebracht.
-  De bhv-plannen en de ontruimingsplannen zijn waar nodig geactualiseerd.
-  Op iedere school is tweemaal per jaar een ontruimingsoefening gehouden.
-  Om de vier jaar wordt er op iedere school een RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie) afgenomen. De RI&E's zijn afgerond en in 2021 heeft Arboneel de rapporten gepresenteerd. De aanbevelingen en actiepunten zijn in 2021 en 2022 opgepakt.
-  De bhv'ers worden jaarlijks geschoold.

3.7.2 Bedrijfsongevallen

Er wordt een logboek bijgehouden met ongevallen van personeelsleden. In 2022 zijn er geen bedrijfsongevallen met personeelsleden geweest.

3.7.3 Arbopartners van SSBB

We werken als het om veiligheid en arbodiensten gaat, prettig samen met de volgende partners:

-  Perspectief: arboarts, consultant, vertrouwenspersoon, advies.
-  Arboneel: RI&E, keuren schoolpleinen en speellokalen, opstellen veiligheidsplan en arboplan, advies, preventie, bhv-opleidingen en -herhalingen.
-  GS-vitaal: de stichtingen BWGS en VFGS bundelen de krachten onder de naam van GS-vitaal. Zij helpen scholen hun kostbare medewerkers inzetbaar te houden. Zij ondersteunen ons door middel van: preventie, coach- en begeleidingstrajecten, mediation, outplacement.
-  Robidus: ziektewet, collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering en Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).

Verder zijn er diverse contracten met bedrijven die jaarlijks de (brandmeld) installaties, lift, alarminstallaties en dergelijke keuren en een logboek bijhouden.

Vanzelfsprekend worden de arboplannen, de veiligheidsplannen en de uitkomsten van de RI&E's voorgelegd aan en besproken met de MR'en en de GMR.

3.8 Risico's en beheersing

3.8.1 Controlecyclus financiële prestaties

controlecyclus waarbij de bovenschoolse directie de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt. De basis voor deze verantwoording wordt, naast de realisatie, gevormd door de meerjarenbegroting die de directie voorafgaand aan elk kalenderjaar opstelt in samenwerking met een externe deskundige vanuit de VGS. De meerjarenbegroting wordt ter goedkeuring aan het toezichthoudend bestuur en de GMR voorgelegd. In deze begroting onderkennen we zoveel mogelijk de financiële risico's en beoordelen we in hoeverre er 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 SSBB en haar administratieve dienstverlener (VGS Administratie) is daarnaast een Service Level Agreement (schriftelijke overeenkomst tussen de aanbieder en de afnemer van specifieke diensten en/of producten) van toepassing.

3.8.2 Signaleren van risico's en het risicobeheersingssysteem

Het is de verantwoordelijkheid van de algemeen directeur om risico's te signaleren, te delen binnen de organisatie en erop te anticiperen. De instrumenten met betrekking tot het interne risicobeheersingssysteem van SSBB ziet er als volgt uit:

Portefeuille	Instrumenten	Verantwoordelijke
Bestuur	Bestuurlijke visitatie. Professionalisering van het toezichthoudend bestuur door externen. Code Goed Bestuur.	Toezichthoudend bestuur. Algemeen directeur.
Onderwijs	Inspectierapport. Rapportages van de bovenschoolse kwaliteitszorgcommissie (BKC). Kengetallen opbrengsten. Tevredenheidspelingen. Klassenbezoeken. Verantwoording passend onderwijs. Deelname PO-netwerk VGS door de algemeen directeur.	Inspectie. BKC. Algemeen directeur. Locatiedirecteuren.
Identiteit	Gesprekken personeel. Benoemingsbeleid. Klassenbezoeken. Identiteitsprofiel. Deelname PO-netwerk VGS door de algemeen directeur.	Bestuurscommissies. Sollicitatiecommissies. Locatiedirecteuren. Toezichthoudend bestuur. Algemeen directeur.
Financiën	Meerjarenbegroting. Accountantsverslag. Jaarverslag. Vierogenprincipe. Inkoop- en aanbestedingsbeleid. Kengetallendocument. Benchmarkrapport Van Ree. Treasurybeleid.	Algemeen directeur. Adviseur VGS. Accountant. GMR. Toezichthoudend bestuur.
Huisvesting	Integrale huisvestingsplannen. Meerjarenonderhoudsplannen. Jaarlijkse schouw. Onderhoudscontracten. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).	Gemeenten. Algemeen directeur. Adviseur. Burgland Bouw.
Personeelsbeleid	Kengetallendocument. Strategisch personeelsbeleid. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Gesprekkencyclus.	Algemeen directeur. Locatiedirecteuren. Arbo-adviseur. Toezichthoudend bestuur. GS-Vitaal. Perspectief. HRM-adviseur van de VGS.

Een risicobeheersingssysteem is meer dan alleen losse instrumenten. Het 'in control' zijn, is een manier van werken en denken die zich binnen SSBB kenmerkt op de volgende manier:

1. Heldere doelen, die alle betrokkenen als waardevol ervaren, in belangrijke beleidsstukken zoals het strategisch beleidsplan en het strategisch personeelsbeleidsplan.
2. Het breed gedragen besef dat risico's de verwezenlijking van die doelen kunnen belemmeren en de wens om die risico's te identificeren. Risico's brengen we in kaart, we bespreken deze met de geledingen en anticiperen erop.
3. De beschikbaarheid van instrumenten en werkvormen om die risico's te kunnen rangschikken op basis van hun impact en waarschijnlijkheid.
4. Deze risico's beheersen door ze te vermijden, accepteren, beperken of over te dragen.
5. Het succes van die beheersingsmaatregelen regelmatig evalueren en waar nodig die maatregelen aanpassen. Evaluatie en bespreking vinden plaats met de diverse geledingen.
6. De aanwezigheid van een klimaat, een cultuur waarin fouten niet bij voorbaat taboe zijn en medewerkers tekortkomingen durven en willen melden, zodat nieuwe risico's tijdig worden ontdekt of oude risico's beter kunnen worden aangepakt. We verwachten van alle geledingen dat ze risico's proactief bespreekbaar maken.

Organisaties zoals de VGS, de PO-Raad, de samenwerkingsverbanden, de inspectie, en de gemeentelijke, provinciale en landelijke overheden, leveren input over de risico's op macroniveau.

De algemeen directeur woont de MT-vergaderingen op schoolniveau bij en heeft ongeveer acht keer per jaar directieoverleg met de locatiedirecteur. Zo kan er snel worden geanticipeerd op risico's op microniveau.

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. Om de hoogte van deze buffer vast te stellen is gebruikgemaakt van het standaard risicoprofiel van 15%. In 2021 hebben we dit nader onderzocht. We zijn tot de conclusie gekomen dat de signaleringswaarde

(6,1%) voldoende is om de voornoemde risico's op te vangen, met uitzondering van enkele bestemmingsreserves en een eenmalige dotatie voorziening groot onderhoud.

De scholen gaan de overmatige reserve de komende jaren beleidsrijk inzetten. Dat betekent dat de meerjarenbegroting een negatief resultaat laat zien.

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

Er zijn geen risico's opgetreden die de continuïteit van de organisatie in gevaar hebben gebracht. Dit risicobeheersingssysteem heeft ook in 2022 prima gefunctioneerd. Waar nodig zijn interventies gepleegd met betrekking tot de gesignaleerde risico's. Vooralsnog zien we geen redenen om dit systeem aan te passen.

3.8.3 Reserve

We zijn ons ervan bewust dat onze reserve de signaleringswaarde van de overheid overstijgt. Uit de risicofactoren blijkt dat een redelijk en billijk weerstandsvermogen lastig te bepalen is. Een ander dilemma betreft de duurzaamheid van de uitgaven. De reserve kun je maar een keer uitgeven. Met die uitgaven kunnen gemakkelijk verwachtingen worden geschapen bij stakeholders en medewerkers die we na enige tijd niet meer kunnen waarmaken omdat de overmatige reserve is uitgegeven en er niet structureel meer geld kan worden besteed.

De meest voor de hand liggende besteding van de overmatige reserve is klassenverkleining. Daar is ook het meeste draagvlak voor onder ouders, medewerkers en leerlingen. Om twee redenen is dat moeilijk te realiseren: we hebben een tekort aan lokalen en/of een tekort aan leerkrachten.

Reserve	
€ 3.474.188	Reserve
€ 1.452.625	Signaleringwaarde
€ 2.021.563	Overtollige reserve
€ -840.000	Ingeschatte correctie voorziening groot onderhoud 2023
€ -250.000	Spaardoel 1: Nieuwbouw Lienden (inrichting plein, onderwijskundige voorzieningen, extra wensen inrichting gebouw, verbetering gebouw)
€ -150.000	Spaardoel 2: Renovatie Randwijk (inrichting plein, onderwijskundige voorzieningen, extra wensen inrichting gebouw, verbetering gebouw)
€ -23.000	Spaardoel 3: Verduurzaming Meteren
€ -250.000	Spaardoel 4: Uitbreiding/nieuwbouw Kesteren (inrichting plein, onderwijskundige voorzieningen, extra wensen inrichting gebouw, verbetering gebouw)
€ -591.000	Beleidsrijke bestemming overmatige reserves t/m 2025 op basis van bestedingsplannen
€ 1.370.188	Reserve na 2025 exclusief spaardoelen

De teams hebben de opdracht gekregen om een plan op te stellen en dit geld de komende jaren beleidsrijk te besteden. Wat het voor teams ingewikkeld maakt, is dat er te veel geld is en de mogelijkheden beperkt zijn. In korte tijd kwam er veel geld bij waar een keuze werd gevraagd van de teams. Onder andere door:

1. De werkdrukmiddelen.
2. De NPO-middelen.
3. De overmatige reserve.
4. Subsidie 'Meer handen voor de klas'.
5. Subsidie 'Inhaal- en ondersteuningsprogramma's'.

3.8.4 (Niet-)financiële risico's

Het is belangrijk dat we nadenken over risico's en er zoveel mogelijk op inspelen. Tegelijk belijden we: 'Een mens wikt, maar God beschikt.' Er zullen maar weinig organisaties hebben nagedacht over het risico van een pandemie. Toch is het ons overkomen met alle gevolgen van dien. Bij dit soort niet-voorzien risico's zullen we er met elkaar het beste van moeten maken, beseffend dat we altijd afhankelijk zijn van de zegen van de Heere.

We delen de risico's in in drie niveaus:

1. Laag risico (gevolgen hebben weinig impact of de kans dat het zich voordoet is relatief laag)
2. Middelmatig risico
3. Hoog risico (gevolgen hebben veel impact of de kans dat het zich voordoet is relatief hoog)

COVID-19 (middelmatig risico)

We zijn blij en dankbaar dat de scholen in 2022 open mochten blijven. Het oplossen van de leervertragingen zal nog wel enkele jaren in beslag nemen. De NPO-middelen gaan we tot zeker 2026 besteden.

We hebben ook geleerd van de coronacrisis. Digitaal vergaderen is in sommige gevallen eenvoudig en zeer effectief. We maken nog steeds gebruik van thuisonderwijs bij calamiteiten. Denk aan leerlingen die thuiszitten maar wel thuisonderwijs kunnen volgen, of aan groepen waarvoor we beslist geen vervanger kunnen vinden.

COVID-19 heeft de noodzaak van goede ventilatie nog eens benadrukt. Het proces om te komen tot frisse scholen klasse B is hierdoor in een stroomversnelling gekomen.

Scholen, gemeenten en medewerkers zijn doordrongen van een goede ventilatie.

Maatregelen:

De teams hebben in samenspraak met de MR schoolscans gemaakt en interventies gepleegd. Ook zijn er schoolspecifieke protocollen opgesteld die we gaan volgen als het aantal besmettingen opnieuw oploopt. Deze protocollen zijn gebaseerd op het sectorplan.

Met behulp van de NPO-middelen en de subsidie 'Inhaal- en ondersteuningsprogramma's' hebben we extra medewerkers kunnen benoemen om de leeroverdrachten zoveel mogelijk weg te werken.

Alle ruimtes waarin wordt gewerkt en/of les wordt gegeven, zijn voorzien van een CO₂-meter. Nut en noodzaak van een goed ventilatiesysteem staan voor zowel overheid, gemeenten als besturen hoog op de agenda.






We overleggen indien mogelijk en wenselijk digitaal als het onderwerp dit toelaat.

Dat doen we ook als de reistijd niet in verhouding staat tot de vergadertijd.

Ook schakelen we over op thuisonderwijs als een leerling niet naar school kan, maar wel in staat is om onderwijs te volgen. Denk aan thuiszitters wegens een psychische of lichamelijke aandoening.

Vrijheid van onderwijs (middelmatig risico)

Eén van de risico's die jaarlijks terugkomt is de politieke instabiliteit op verschillende fronten. We ervaren politieke en maatschappelijke druk over de vrijheid van onderwijs. Het is de vraag of we op termijn nog een vrije keus hebben als het gaat om:

-  Het toelatingsbeleid van leerlingen.
-  Het benoemingsbeleid van medewerkers.
-  Het toelaten van stagiaires die passen bij onze identiteit. (Regionale samenwerking)
-  Burgerschap.
-  Het curriculum.

Artikel 1 en 23 van de grondwet strijden om voorrang. Het is onduidelijk of we op








termijn onze op de Bijbel geïndeede visie, zoals verwoord in ons identiteitsprofiel, nog mogen uitdragen.

Maatregelen:


*Het is goed dat we meer en meer gedwongen worden om na te denken over waar we voor staan en waarom. Het is niet om het even **hoe** we onze identiteit verwoorden. De aanval is in dit geval zeker niet de beste verdediging. We zoeken de dialoog, leggen uit, lichten toe, maar geven ook onze grenzen aan. We doen geen concessies aan onze identiteit. Dit beleid geeft helderheid naar binnen en naar buiten toe. We staan voor liefdevolle duidelijkheid en waken voor liefdeloze duidelijkheid of liefdevolle onduidelijkheid.*

Regionalisering (middelmatig risico)

De overheid stimuleert vergaande regionalisering. Wat de overheid betreft kan er meer worden samengewerkt in de regio op deze gebieden:

-  Krimp en groei.
-  Lerarentekort.
-  Achterstandenbeleid.
-  Passend onderwijs.
-  Gebouwenkwesties.
-  Plaatsen studenten mbo en hbo.
-  Enz.

Wij volgen deze ontwikkeling op de voet. Op dit moment hebben we nog weinig ervaringen met regionalisatie. Tegelijk zien we voor de (nabije) toekomst wel een paar risico's. We benoemen er drie:

-  Plaatsen van studenten. Onze studenten zijn afkomstig van overwegend christelijk-reformatorische scholen. Moeten wij straks ook studenten gaan plaatsen van scholen met een andere identiteit?
-  Krimp en groei. Samenwerking op het gebied van krimp en groei kan voor het kind en de onderwijskwaliteit van groot belang zijn. Zeker als je ieder kind graag thuis- en nabij onderwijs wilt geven. Maar worden wij straks gedwongen samen te werken met scholen met een andere identiteit?
-  Passend onderwijs. Ook samenwerking met betrekking tot passend onderwijs biedt kansen. Tegelijk wordt het lastig als we kinderen een passende plaats aan moeten bieden op een school met een andere identiteit.

Maatregelen:

Samen met de Driestar, de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) en de VIAA te Zwolle hebben we een landelijke regio gevormd. (Educatieve Levensbeschouwelijke Alliantie) We mogen blijven samenwerken met deze pabo's en worden vooralsnog niet gedwongen om samen te werken met pabo's met een andere identiteit.

Waar nodig én mogelijk werken we graag samen met andere organisaties om het onderwijs te verbeteren, zolang het onze identiteit maar niet schaadt.

Samenwerken op het gebied van passend onderwijs doen we graag. We kunnen van elkaar leren.

Wat we ook doen, we doen het in het belang van het kind. Daarin betrekken we ook nadrukkelijk de identiteit. Daar ligt onze heldere grens. Die duidelijkheid stralen we in de verschillende overlegstructuren dan ook uit. Dat geeft voor andere partijen duidelijkheid en begrip.

Personeel (middelmatig risico)

Er zijn altijd personele risico's, denk bijvoorbeeld aan disfunctioneren of (langdurige) uitval wegens ziekte. Een transitievergoeding vanwege ontslag kan oplopen tot maximaal € 84.000 per medewerker.

Van al onze medewerkers verlangen we dat hun competenties op orde zijn, op orde worden gebracht en op orde blijven. Soms zijn we, om uiteenlopende redenen, genoodzaakt om afscheid te nemen van een medewerker. We volgen hierin de kaders van de wet en de adviezen van de juristen arbeidsrecht. Vaak gaat aan een vaststellingsovereenkomst een lang traject van begeleiding vooraf. De kosten van zowel de begeleiding als de juridische adviezen kunnen eveneens flink oplopen.

Als we ondanks alle inspanningen toch afscheid moeten nemen van een collega, zijn we zelf verantwoordelijk voor de kosten van de WW-uitkering. We zijn immers eigenrisicodragers. Om deze risico's te beheersen zijn we aangesloten bij het Beheersing Wachtgeldvolume Gereformeerd Schoolonderwijs (BWGS). Deze stichting is ondergebracht bij GS-Vitaal. We betalen een vaste premie en worden op die manier niet geconfronteerd met onvoorziene hoge kosten.

We hebben in 2022 een transitievergoeding uitgekeerd (€ 4.731,53) aan een collega die in goed onderling overleg uit dienst ging. De transitievergoeding is volgens de wet- en regelgeving tot stand gekomen.

We houden in de begroting rekening met ziektevervangingskosten. De eerste twee weken betalen we zelf. Het inhuren van tijdelijk personeel is fors duurder dan een vaste invaller. Ook kunnen we worden genoodzaakt om interim-personeel

in te zetten om de voortgang van het onderwijs te waarborgen. Die uurtarieven zijn flink hoger dan van onze vaste werknemers. Als er sprake is van veel korte ziekteverloven, kunnen de kosten hiervan behoorlijk oplopen.

Maatregelen:

Voorkomen is beter dan genezen! We proberen te allen tijde te voorkomen dat mensen gedwongen uit dienst gaan. We spannen ons maximaal in om medewerkers binnenboord te houden.








We grijpen op tijd in als de competenties niet op orde zijn. Dan zetten we een coach of begeleider in. Daarin handelen we proactief.

Dat geldt ook voor medewerkers die dreigen uit te vallen door verzuim dat werkgerelateerd is. Daar waar we invloed kunnen uitoefenen, zullen we er alles aan doen om uitval te voorkomen. Ook dan zullen we met of zonder inzet van externe deskundigen maatwerk bieden.

Perspectief monitort de verzuimcijfers van SSBB.











Werkdruk (hoog risico)

Er is volgens ons een aantal belangrijke factoren aan te wijzen waardoor de werkdrukbeleving onverminderd hoog blijft:

-  De toenemende problematiek met betrekking tot zorgleerlingen, vooral op het gebied van gedrag.
-  Het tekort aan structurele middelen om de gebouwen goed te onderhouden. Op lange termijn kan dit ten koste gaan van het primaire proces.
-  Het tekort aan middelen om passend onderwijs goed vorm te kunnen geven. Dit gaat ten koste van het primaire proces.
-  Ongelukkige instroomaantallen waardoor we af en toe grote groepen of combinatiegroepen moeten vormen.
-  Druk vanwege het overblijfsysteem. Een deel van de collega's ervaart de kortere middagpauze van het continurooster als belastend.
-  Het onderwijs wil een belangrijke bijdrage leveren aan opvoeding en vorming. Tegelijk zien we een risico op overvraging van het onderwijs als er wordt verwacht dat het onderwijs maatschappelijke problemen oplost.
-  Het tekort aan (bevoegde) leerkrachten. Dit zorgt voor extra druk op alle medewerkers.

Over de werkdruk blijven we ons dus zorgen maken. Tegelijk zoeken we nog steeds naar een goede definitie van de veelgebruikte term 'werkdruk'. Gaat het om te veel werk in te weinig tijd? Of gaat het om het gevoel dat je overvraagd wordt? Onze medewerkers denken vooral aan het laatste. Het onderwijs is dynamisch en er komt (mede) door passend onderwijs veel op de teams af. We maken ons vooral zorgen over de grote groepen of combinatiegroepen door ongelukkige instroomaantallen en leerlingen met bijzondere onderwijsbehoeften. Dit zorgt er soms voor dat collega's op hun tenen lopen. Ook hier bezinnen we ons op en we zijn blij dat de overheid extra middelen heeft toegezegd om dit tij te keren.

Maatregelen:

-  Minimaliseren van het aantal vergaderingen, studiedagen en administratieve handelingen.
-  Klassenverkleining.
-  Extra handen in de groep.
-  Extra handen buiten de groep voor de begeleiding van leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte (zoals hoog- en meerbegaafdheid, dyslexie en gedragsproblematiek).
-  Efficiënter en effectiever vergaderen.
-  Vermindering aantal taken en activiteiten.
-  Technologie en Snappet (automatisch nakijken en foutenanalyse).
-  Bewust omgaan met hypes die voorbijkomen.
-  Grenzen stellen aan eisen van ouders en andere stakeholders.
-  Grenzen stellen aan passend onderwijs.

Lerarentekort (hoog risico)

Kunnen we voldoende competente (inval)leerkrachten benoemen? De vraag was ook in 2022 groter dan het aanbod. We hebben te maken met krapte op de arbeidsmarkt. De afgelopen jaren hebben we om die reden ook overbenoemd. We zijn van mening dat overbenoemingen er mede voor zorgen dat de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs grotendeels worden gewaarborgd. De financiële situatie laat overbenoemingen op de lange termijn echter niet altijd toe.

Het werven en selecteren van bekwaam personeel wordt een steeds grotere uitdaging. Er zijn significant meer kosten aan verbonden dan eerder. Het komt

regelmatig voor dat we een sollicitatieprocedure meerdere malen moeten herhalen.

Zonder onbevoegden hadden we de basisformatie niet rond kunnen krijgen. Deze onbevoegden worden intensief begeleid en opgeleid.

Maatregelen:

We leiden, in samenwerking met de pabo's, zelf leraren op. Er zijn meerdere (verkorte) routes.

Ook benoemen we extra leerkrachten door de overmatige reserve in te zetten. Talenten en stagiaires proberen we zoveel mogelijk aan ons te binden. Door bewust oog te hebben voor ontwikkeling en welbevinden, proberen we een goed werkgever te zijn voor onze medewerkers.

We participeren in de stichting 'Meer personeel in het onderwijs'. Deze stichting maakt mensen warm voor het mooie vak van leraar in het christelijk-reformatorisch onderwijs.

We houden in de begroting rekening met extra kosten voor werving en selectie. In 2021 en 2022 hebben we deze extra kosten betaald vanuit de regiosubsidie 'Extra hulp voor de klas'. Omdat we lid zijn van de werkgroep 'Endanbenjeleraar' kunnen we adverteren op de website van de werkgroep.

We werven proactief onder de (LIO-)stagiaires.

Vervanging (hoog risico)

Er is niet altijd voldoende (bekwaam) personeel voorhanden. Dat geldt voor zowel korte als langdurige vervanging. Jaarlijks hebben we een aantal verloven in te vullen en daarnaast hebben we te kampen met enkele collega's die langdurig ziek zijn. De afgelopen twee jaar was het ziekteverzuim voor eigen rekening hoger vanwege de quarantaineregels.

Een aantal groepen heeft een (te) hoge zorgwaarde. Kwalitatief goede vervanging zoeken voor deze groepen is niet altijd eenvoudig.





Als we voor vervanging gebruik moeten maken van een interim-directeur of een uitzendbureau, zijn daar significant hogere kosten aan verbonden.

In 2022 zijn we een enkele keer overgeschakeld op thuisonderwijs omdat er geen vervanging voorhanden was. Ook moesten we soms een groep naar huis sturen zonder thuisonderwijs. Dat betreuren we ten zeerste. We doen ons

uiterste best om dit te voorkomen, maar we kunnen geen ijzer met handen breken.

Maatregelen:

Vervanging wordt door de scholen op de volgende manier ingevuld:

-  *Iedere school heeft een eigen kring van invallers.*
-  *We zijn aangesloten bij de invalpool JufMeester.*
-  *Duo-collega's of parttimers vallen in.*
-  *Medewerkers die ambulante zijn (directies, IB'ers, RT's) gaan voor de groep.*

Door overbenoemingen kunnen we vaak onverwachte uitval opvangen.

We proberen te voorkomen dat er onbevoegden voor de groep staan. Om te voorkomen dat we een groep naar huis moeten sturen, gebeurt het weleens dat we een onbevoegde onder supervisie van een bevoegde voor een groep zetten.

Passend onderwijs (hoog risico)

Het aantal leerlingen met een fors gedragsprobleem neemt toe. We moeten met enige regelmaat alle zeilen bijzetten om de situatie voor iedereen werkbaar en veilig te houden. Soms moeten we onverwachts extra mensen inzetten en het komt steeds vaker voor dat een groot deel van onze tijd en energie uitgaat naar een relatief klein deel van de leerlingen.

In steeds meer gevallen zien we een verwijzing naar het speciaal basisonderwijs s(b)o als de enige optie. Dit kan grote impact hebben op de groep en op de teams. Daartegenover staat onze ambitie om zoveel als mogelijk inclusief onderwijs te verzorgen.

We willen graag zoveel mogelijk leerlingen in huis houden, maar onze mogelijkheden zijn beperkt. Het inzetten van onderwijsassistenten, het splitsen van groepen, externe ondersteuning, scholing, etc. kost veel geld. Extra leerkrachten of onderwijsassistenten inzetten kan € 30.000 per school kosten.

Maatregelen:

We zoeken altijd in overleg met ouders, het kind zelf en externe deskundigen naar passende ondersteuning voor ieder kind. Het moet voor iedereen veilig zijn én alle kinderen moeten zich kunnen ontwikkelen. Waar nodig zetten we ondersteuning in de klas in om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van het kind. Als alle partijen van mening zijn dat verwijzen het beste is voor iedereen, gaan we daartoe over.

Balanspost 2023 (laag risico)

Tekst uit de nieuwsbrief van 18 februari 2021 inspectie van het onderwijs: "De wet vereenvoudiging bekostiging po betekent dat de bekostiging vanaf 2023 per kalenderjaar zal plaatsvinden. Dit betekent ook het einde van de overlopende balanspost 'vordering op OCW'. Dit heeft geen effect op de bekostiging van schoolbesturen, want ook in 2023 wordt gewoon 100% van de bekostiging uitbetaald. Echter, het boekhoudkundig eigen vermogen van schoolbesturen zal door het verdwijnen van genoemde balanspost wel dalen. Dit is van invloed op verschillende signaleringswaarden (gerelateerd aan vermogen en liquiditeit) die door OCW worden gebruikt bij de beoordeling van de financiën van schoolbesturen. In het wetgevingsoverleg in de Tweede Kamer heeft minister Slob toegezegd dat er in dit kader coulant mee zal worden omgegaan als schoolbesturen onder de signaleringswaarden komen. Momenteel wordt er nog gewerkt aan de communicatie richting verschillende stakeholders, met als doel om de implicaties van deze overgang te verduidelijken."

Met de invoering van de lumpsum heeft de overheid de vergoeding een maand vooruitbetaald. Die vooruitbetaling komt met de nieuwe bekostiging te vervallen. De scholen zullen die vanuit de reserve moeten 'voorschieten'. Voor SSBB betekent dit ongeveer 7% van de loonkosten. In 2022 gaat het om € 293.217. Daartegenover staat dat SSBB op termijn bij de nieuwe bekostiging meer middelen ontvangt vanwege een lagere GGL (gemiddelde gewogen leeftijd) van de medewerkers dan het landelijk gemiddelde. Uitgaande van de GGL en de teldatum in 2021, gaat het om ongeveer € 200.000 op SSBB-niveau.

Maatregelen:

We hebben deze ontwikkelingen in de (meerjaren)begroting verwerkt. Op termijn ontvangen we meer middelen vanwege de nieuwe bekostiging.

Huisvesting en onderhoud (middelmatig risico)

Sectorbreed is sprake van een tekort op de materiële bekostiging. Dit gaat ten koste van personele inzet.

Met betrekking tot huisvesting zijn we in grote mate afhankelijk van de gemeenten. We ervaren dat sommige gemeenten kampen met een krapte aan financiële middelen. Niet alle ambities zijn financieel gedekt. Een aantal gemeenten vraagt om cofinanciering. De onderhandelingen daarover lopen niet altijd even makkelijk. In 2030 moeten alle gebouwen energiezuinig zijn en

het is niet altijd duidelijk wie dat gaat betalen. De markt is overspannen en de prijzen rijzen de pan uit. De norm dekt niet altijd de werkelijke kosten. Niet iedere gemeente gaat hier op dezelfde manier mee om. De wetgeving geeft aan dat de besturen en de gemeenten daar samen uit moeten komen. Risico: van € 10.000 tot enkele tonnen per school afhankelijk van de maatregelen die nodig zijn. Drie van de vijf gebouwen zijn ouder dan 40 jaar. Het onderhoud is een verantwoordelijkheid van de scholen zelf. Opheusden is gerenoveerd en Randwijk en Lienden staan op de nominatie om gerenoveerd te worden of om nieuwbouw te plegen.

Soms hebben we zelf ook extra wensen. Denk aan de inrichting van het plein, het verbeteren van het gebouw of de onderwijskundige optimalisatie van het gebouw.

Voor de nieuwbouw of renovatie voor onze scholen in Lienden, Kesteren en Randwijk reserveren we € 650.000. Onder voorwaarden betalen we mee (zie hoofdstuk 3.6).

Tot op heden hebben we de voorzieningen groot onderhoud genivelleerd. We hebben het totaalbedrag uitgesmeerd over de gehele looptijd én over de vijf scholen. Het onderhoud per leerling is dus op iedere school gelijk. Het kind kan er tenslotte niets aan doen dat het op een school zit waar significant meer geld voor onderhoud nodig is. De overheid verplicht ons per 2023 te werken met de zogenaamde componentenmethode. Dat betekent dat we per onderhoudscomponent voldoende geld in de voorziening moeten hebben. Uitsmeren en middelen is dan niet meer aan de orde. De consequentie is dat er significant meer middelen vanuit de reserve naar de voorziening groot onderhoud moeten. Een voorzichtige inschatting is dat het om ongeveer € 840.000 gaat.

Maatregelen:

In de integrale huisvestingsplannen van de besturen en de gemeenten zijn goede afspraken gemaakt over verduurzaming, renovatie, nieuwbouw en mogelijke cofinanciering. Dat geeft duidelijkheid voor alle partijen op korte en lange termijn. Waar mogelijk verduurzamen we de scholen met behulp van subsidies. Dat geldt ook voor het aanbrengen van mechanische ventilatie.

In 2022 zijn de nieuwe MJOP-en opgesteld. Dan is het onderhoud voor de lange termijn volgens de componentenmethode gedekt. We zullen in 2023 vanuit de overmatige reserve eenmalig een extra dotatie moeten doen ten gunste van de voorziening groot onderhoud. We hebben dit bedrag geschat op € 840.000.

Indien wenselijk en nodig sparen we voor uitgaven die voor rekening van het bestuur komen.

Alle ruimtes waarin wordt gewerkt en/of lesgegeven, zijn voorzien van een CO2-meter. De planning is dat al onze gebouwen in 2030 verduurzaamd zijn en voldoen aan de geldende normen voor verduurzaming en frisse scholen. De benodigde middelen worden betaald vanuit de voorziening groot onderhoud en/of de overmatige reserve.

De planning is als volgt:

	VERDUURZAMING, UITBREIDING, RENOVATIE OF NIEUWBOUW	EIGEN BIJDRAGE	OPMERKING
METEREN	2022	€ 23.047	10% van het totaal.
LIENDEN	2027	€ 250.000	Verbetering gebouw en onderwijskundige wensen.
KESTEREN	2025	€ 250.000	Uitbreiding of nieuwbouw.
OPHEUSDEN	2022	€ 423.000	Renovatie voltooid. Exploitatievoordeel onderhoud en energie.
RANDWIJK	2030	€ 150.000	Verbetering gebouw en onderwijskundige wensen.

Krimp en de Wet meer ruimte voor nieuwe scholen (laag risico)

Concurrentie gaat ook het onderwijs niet voorbij en wordt zelfs vanuit de overheid gestimuleerd. Denk bijvoorbeeld aan het predicaat 'excellente school' en de vergelijkingssite 'Scholen op de Kaart'. We zijn van mening dat een gezonde concurrentie kwaliteit kan opleveren. We merken steeds vaker dat ouders – nu meer dan jaren geleden – 'shoppen' met hun kinderen. Er zijn allerlei redenen waarom ouders wisselen van school: een onderwijsconcept, identiteit, het schoolgebouw, specialisatie van een school (bijvoorbeeld sterk in Engels of hoogbegaafdheid), PR, goede naam, schoolgrootte, combiklassen, etc. Een vervelend incident op een school kan onverwachts leerlingen kosten of opleveren. Iedere leerling die vertrekt staat gelijk aan een inkomstendering van

ongeveer € 6.500. We hebben op dit gebied niet altijd alle factoren zelf in de hand, denk aan huisvesting of incidenten.

Deze nieuwe wet biedt vanaf 1 juni 2021 meer ruimte voor het stichten van nieuwe scholen. De wet heeft voor De Wegwijzer in Kesteren reeds gevolgen. Per 1 augustus 2021 is er een tweede reformatorische school (dependance van de Sébaschool in Ochten) gestart in Kesteren met dezelfde denominatie als die van De Wegwijzer. We kunnen nu nog niet overzien wat de gevolgen voor de school in Kesteren op lange termijn precies zijn. Het ligt voor de hand dat deze ontwikkeling ons leerlingen kost. Daartegenover staat dat de prognoses uitgaan van groei omdat er in de kern Kesteren nog flink nieuwbouw wordt gepleegd.

Maatregelen:

De prognoses laten zien dat we op bestuursniveau minimaal gelijk blijven of zelfs licht groeien. Op schoolniveau zijn er echter wel scholen die krimpen. Die krimp is echter zo beperkt dat we die in de meerjarenbegroting kunnen opvangen door de overmatige reserve in te zetten of door natuurlijk verloop van personeel.

Met behulp van een externe deskundige is er een risicoscan gemaakt voor De Wegwijzer in Kesteren. Daaruit blijkt dat het risico dat het aantal leerlingen op De Wegwijzer significant zal gaan dalen, nihil is. De prognoses wijzen op een sterke groei.

Private middelen (laag risico)

Een significant deel van de geconsolideerde reserve bestaat uit private middelen. Denk aan ouderbijdragen, schoolreisjes, kamp, werkweek, collectegelden, giften, opbrengsten van markten, zending en dergelijke. Deze middelen zijn bestemd voor uitgaven die we niet via de lumpsum vergoed krijgen. Deze bijdragen zijn altijd vrijwillig. We sluiten leerlingen niet uit van een activiteit als ouders/verzorgers de vrijwillige bijdrage niet willen of kunnen betalen. We lopen hier dus (beperkt) een risico.

Het saldo op 31-12-2022 is € 97.602,51.

Overigens worden de private middelen niet meegenomen in het berekenen van het weerstandsvermogen.

Maatregelen:

In de jaarrekening worden de private middelen per school en per post geboekt. De bedragen worden als een bestemmingsreserve opgenomen in de balans.

Het eventuele tekort van een activiteit wordt collectief door de ouders gedragen of wordt bekostigd uit de ouderbijdrage of de lumpsum.

Instroomgroep, extra groep en groeitelling (middelmatig risico)

De begroting wordt in november opgesteld, terwijl de meeste leerlingen in februari worden aangemeld. De formatie wordt ongeveer in april vastgesteld. Dat kan dus betekenen dat we een instroomgroep of een extra groep moeten vormen waar we bij het opstellen van de begroting geen rekening mee hebben gehouden.

De groeitelling wordt op stichtingsniveau berekend. Als de groei op stichtingsniveau niet hoger is dan een bepaald percentage, kan dat forse gevolgen hebben voor de inkomsten.

We gaan hier pragmatisch mee om. Als blijkt dat een instroomgroep nodig en wenselijk is, gaan we dit gewoon doen.

Maatregelen:

Door de overmatige reserve in te zetten kunnen we een extra kleutergroep formeren. Door overbenoeringen kunnen we lopende het schooljaar een extra groep vormen of uitval opvangen als dat nodig is.

Soms kunnen we de instroomgroep bemensen door een (betaalde) LIO-stagiaire.

ICT en cybercriminaliteit (laag risico)

Zoals eerder in dit verslag al benoemd werd, kunnen ICT- en cybercriminaliteit behoorlijke onverwachte kosten met zich meebrengen. Het risico hiervan is lastig in te schatten, maar claims en boetes die inmiddels zijn opgelegd, varieerden van enkele tienduizenden euro's tot tonnen.

Deze ontwikkelingen en risico's gaan onze expertise vaak te boven.

Er wordt veel thuisgewerkt op verschillende devices en het aantal webbased programma's neemt toe. Denk aan de e-mail en ParnasSys. Dat brengt ook de nodige risico's met zich mee. We maken dus veel werk van bewustwording onder ons personeel en proberen de risico's zoveel mogelijk te beperken. De systeembeheerder en de FG (functionaris gegevensbescherming) denken mee over de beveiliging van de systemen en het voorkomen van datalekken. Afhankelijk van de oorzaak en aansprakelijkheid worden deze kosten gedekt door de verzekering.

De afgelopen jaren hebben we flink geïnvesteerd in ICT. Denk aan de cloud, Snappet, touchscreens en het werken met Chromebooks. Die kostbare

ontwikkelingen gaan vaak sneller dan de vergoedingen die er vanuit de overheid tegenover staan. Ook moeten we hardware soms sneller afschrijven omdat de afschrijvingstermijnen te lang blijken te zijn of de ontwikkelingen ons inhalen. Met enige regelmaat gaat hardware ook binnen de afschrijvingstermijn stuk. De afgelopen 20 jaar heeft het onderwijs op ICT-gebied achter de feiten aan gelopen, maar we zijn nu bezig met een flinke inhaalslag. De ICT-kosten liepen daardoor de afgelopen jaren behoorlijk op. Maar bijna iedereen is ervan overtuigd dat de nieuwe technologie kansen biedt én dat we op die manier de nieuwe generatie voorbereiden op een meer en meer digitale toekomst. Maar de vraag is wel hoe we dat precies vorm gaan geven en wat dit gaat kosten. Krijgt iedere leerling straks een device in plaats van een boek en schrift?

Maatregelen:

We maken onze werknemers bewust van de gevaren. Alle werknemers moeten werken met een tweede autorisatie. Privacygevoelige informatie delen we middels Zivver of Kindkans. Onze ICT-beheerder zorgt voor een goede beveiliging. Mocht er ondanks alle maatregelen toch iets gebeuren, dan zijn we goed verzekerd tegen de materiële en immateriële schade. Het breedgedragen ICT-beleidsplan geeft richting aan ons beleid. Kennisnet, APS IT-diensten en onze systeembeheerder denken mee en houden ons op de hoogte van de laatste ontwikkelingen.

Subsidiebeleid (laag risico)

Als laatste willen we het wisselende en soms onvoorspelbare subsidiebeleid van de overheid noemen als risicofactor. Niet zelden worden er lopende het boekjaar flinke bedragen bijgeschreven. Denk bijvoorbeeld aan het herfstakkoord, het naar voren halen van de werkdrukgeden, de indexatie van de lonen en het NPO (Nationaal Programma Onderwijs) en andere incidentele subsidies. Deze bedragen zijn niet altijd en ook niet helemaal in hetzelfde boekjaar te besteden én ze zijn niet structureel. Als ze ook nog eens aan het einde van een boekjaar worden bijgeschreven, valt het niet mee om ze beleidsrijk te besteden in het volgende boekjaar. Op die manier kan de reserve onvoorzien oplopen zonder dat we er een **structurele** en **beleidsrijke** besteding voor hebben. We zijn blij met de extra middelen, maar tegelijk zien we uit naar een stabielere en heldere inkomensstroom die duidelijkheid geeft voor de korte én lange termijn.

Maatregelen:

Omdat we rust en stabiliteit willen in onze scholen, begroten we negatief als dat nodig en wenselijk is om dit doel te behalen. Zolang er sprake is van overmatige reserve is dit mogelijk.

Vanaf januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs vereenvoudigd.

Aanleiding voor deze eenvoudiger bekostigingssystematiek is het feit dat het huidige systeem als complex, sturend en lastig voorspelbaar werd ervaren. Er geldt wel een overgangsregeling van drie jaar.

4. Begroting

4. Begroting

4.1 Staat van baten en lasten en balans

4.1.1 Staat van baten en lasten SSBB

	Realisatie 2021 x € 1.000	Realisatie 2022 x € 1.000	Begroting 2022 x € 1.000	Vershil x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	7.099	7.722	6.913	809
Overige overheidsbijdragen	19	20	8	13
Overige baten	79	115	101	13
Totaal baten	7.196	7.857	7.022	835
Lasten				
Personele lasten	5.181	6.287	5.685	602
Afschrijvingen	239	233	216	17
Huisvestingslasten	325	368	355	14
Leermiddelen	432	477	371	107
Overige instellingslasten	287	293	282	12
Totaal lasten	6.464	7.058	6.908	751
Saldo baten en lasten	732	199	115	84
Saldo fin. baten en lasten	-3	-0	-	-0
Nettoresultaat	729	199	115	84

4.1.2 Resultaat per locatie

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil
Kesteren	258.914	179.951	114.265	65.686
Lienden	218.694	74.063	38.206	35.857
Meteren	80.062	-11.512	-804	-10.708
Opheusden	94.563	-40.846	-27.546	-13.300
Randwijk	76.561	-2.465	-9.439	6.974
Bovenschools	-0	-0	-2	2
Totaal	728.794	198.956	114.680	84.276

4.1.4 Samenvatting afwijkingen staat van baten en lasten

	Vershil inkomsten	Vershil uitgaven	Saldo
Indexatie personele bekostiging	676.000		
Groeibekostiging	31.500		
Passend onderwijs	85.000		
Rijkssubsidies studieverlof/ onderwijsassistenten	25.000		
Gemeentelijke subsidies (jeugdhulp/ cultuur)	12.500		
Detachering, subsidie praktijkleren	22.000		
Hogere ouderbijdragen, acties en giften	33.000		
Personeel - cao-afspraken en reiskosten		493.000	
Personeel - extra (externe) inzet en vervanging		157.500	
Hogere premierestitutie GS-vitaal		-42.000	
Scholing, werving, personeelsactiviteiten en bedrijfsgezondheidszorg		58.000	
Mutatie personele voorzieningen		-14.000	
Desinvesteringen -/- lagere investeringen		17.000	
Huisvestingslasten		13.500	
Leermiddelen (o.a. NPO)		106.500	
Overige instellingslasten		11.500	
Saldo	885.000	801.000	84.000

Vordering

In verband met de nieuwe bekostiging komt de jaarlijkse vordering op de overheid met ingang van 2023 te vervallen. Als we deze vordering wel hadden mogen opnemen, was het resultaat € 293.000 hoger geweest.





4.2 Balans 2019-2021

ACTIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000	Ultimo 2020 x € 1.000
Materiële vaste activa	923	920	937
Financiële vaste activa	89	93	-
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>1.011</i>	<i>1.013</i>	<i>937</i>
Vorderingen	230	418	544
Liquide middelen	3.455	3.154	1.911
Totaal vlottende activa	3.686	3.572	2.455
Totaal activa	4.697	4.585	3.392
PASSIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2021 x € 1.000	Ultimo 2020 x € 1.000
Algemene reserve	3.488	3.280	2.541
Bestemmingsreserves privaat	91	100	111
<i>Eigen vermogen</i>	<i>3.580</i>	<i>3.381</i>	<i>2.652</i>
Voorzieningen	328	279	127
Kortlopende schulden	790	925	613
Totaal passiva	4.697	4.585	3.392

Activa

In 2022 is er voor € 235.500 geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot is een bedrag van € 349.500. Er is in 2022 een bedrag van € 193.000 afgeschreven en € 40.000 gedinvesteerd waardoor de boekwaarde van de activa is gestegen.

De desinvesteringen hebben te maken met:

-  Kopieermachines die nog niet zijn afgeschreven, maar wel zijn vervangen vanwege te hoge reparatiekosten.
-  Nog niet afgeschreven meubilair in Opheusden dat om verschillende redenen niet meer gebruikt wordt.

De gerealiseerde investeringen kunnen als volgt worden samengevat:

Activa	Begroot	Besteed	Toelichting
Leermiddelen	60.000	16.000	Digitale methoden aangeschaft op basis van licenties i.p.v. papieren methoden, uitstel van aanschaf om diverse redenen.
Inventaris en apparatuur	175.000	130.000	Aanbesteding meubilair Meteren is gunstig uitgevallen en de begrote stelpost is niet aangesproken.
ICT	215.000	140.000	Aanbesteding meubilair Opheusden is gunstiger uitgevallen.
Overige materiële vaste activa	40.900	43.500	Geplande investeringen zijn uitgevoerd.
	33.500	36.000	Geplande investeringen zijn uitgevoerd.
Totaal	349.400	235.500	

Voorzieningen

De voorzieningen zijn vrijwel gelijk gebleven. Aan de voorziening groot onderhoud is € 118.500 gedoteerd en bijna € 126.000 onttrokken.

We volgen het MJOP, maar blijven wel kritisch kijken of het onderhoud wel nodig is of juist naar voren moet worden gehaald. Jaarlijks wordt de school geschouwd. Dan wordt bepaald welk onderhoud wordt uitgevoerd.

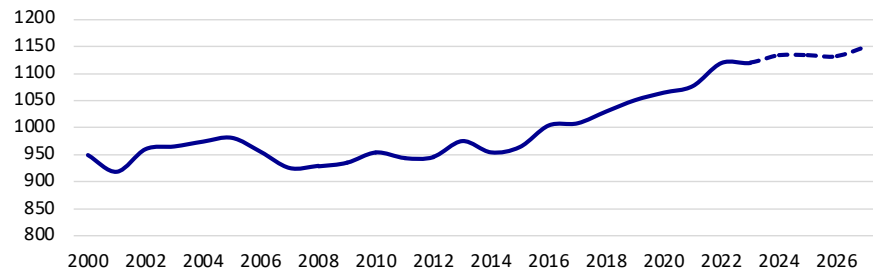
Er is € 16.000 gedoteerd aan personeelsvoorzieningen, zoals uitkeringskosten, duurzame inzetbaarheid en jubileumuitkering (op basis van personeelsbestand). Op de voorziening duurzame inzetbaarheid is tevens € 22.000 vrijgevallen.

4.3 Ontwikkeling in meerjarig perspectief

4.3.1 Verloop leerlingaantallen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2023-2027 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren. met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren.

Teldatum per 1 februari	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Kesteren	370	381	385	385	384	385
Lienden	271	271	277	281	282	293
Meteren	120	120	125	124	132	133
Opheusden	248	240	243	241	237	243
Randwijk	111	108	104	103	97	96
Totaal	1120	1120	1134	1134	1132	1150



Het leerlingaantal van onze stichting laat sinds 2014 een gestage stijging zien. Van ruim 950 leerlingen in 2014 is het leerlingaantal inmiddels gestegen naar 1120 leerlingen in 2022. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat vanaf 2022 wordt uitgegaan van 1 februari in plaats van 1 oktober als teldatum.

Jaarlijks wordt met het opstellen van de begroting het leerlingenaantal én de verwachte instroom ingeschat op basis van de prognoses van de gemeente en de gemiddelde instroom van de laatste vier jaren.

4.3.2 Inzet FTE

Functie categorie	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Directie	5,78	6,18	6,56	6,50	6,50	6,50
Leerkracht	54,00	59,04	60,74	61,02	60,44	60,44
Onderwijsondersteunend personeel	8,69	13,67	12,78	9,75	8,76	8,76
Schoonmaak	2,96	3,02	3,03	3,03	3,03	3,03
Totaal	71,44	81,91	83,11	80,30	78,72	78,72

Bovenstaande inzet is gecorrigeerd met alle vormen van vervanging. Dit verklaart het verschil in inzet met de genoemde 87 fte in de jaarrekening. Ten opzichte van vorig jaar is de inzet toegenomen. Oorzaak is dat de uitbreidin-

gen vanuit de middelen van het Nationaal Programma Onderwijs in heel 2022 doorlopen, terwijl het in 2021 de laatste vijf maanden betrof. Bovendien stijgt het leerlingaantal waardoor de totale inzet ook toeneemt. Hier komt bij dat in verband met het lerarentekort alle mogelijke inzet wordt aangetrokken binnen de stichting om toekomstige formatieproblemen te voorkomen. Dit uit zich onder andere in een stijging van onderwijsondersteunend personeel waarvan een deel de opleiding tot leerkracht volgt.

Vanwege het leraren- en ruimtetekort is het niet mogelijk om binnen twee jaar de beschikbare subsidies beleidsrijk te besteden aan het doel waar ze voor bestemd zijn. We smeren het dus uit over meerdere jaren. Dit heeft tot gevolg dat er ook na de periode van het Nationaal Programma Onderwijs (vanaf augustus 2023) negatieve resultaten zijn begroot.



4.3.3 Begroting 2023-2025

	Realisatie 2022 x € 1.000	Begroting 2023 x € 1.000	Begroting 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	7.722	7.799	7.504	7.671
Overige overheidsbijdragen	20	8	8	8
Overige baten	115	121	77	77
Totaal baten	857	7.928	7.589	7.756
Lasten				
Personele lasten	6.287	6.684	6.613	6.498
Afschrijvingen	233	195	185	171
Huisvestingslasten	368	385	385	385
Leermiddelen	477	454	454	454
Overige instellingslasten	293	334	334	334
Totaal lasten	7.658	8.052	7.970	7.842
Saldo baten en lasten	199	-124	-381	-86

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende drie jaar. Er is de komende jaren geen sprake van aanzienlijke investeringen (investeringen die een aanzienlijke invloed hebben op de bedrijfsvoering of de vermogenspositie).

Onze doelstelling voor de komende jaren is een stabiele financiële situatie waarbij de extra beschikbaar gekomen middelen (NPO en andere subsidies) over de komende jaren worden besteed. De reserve is momenteel nog ruim. Zoals omschreven in hoofdstuk drie zijn er de komende jaren diverse uitgaven te verwachten.

De begroting gaat in 2023 uit van een negatief resultaat. Ook de jaren 2024 en 2025 zijn naar verwachting negatief. Oorzaak is dat de besteding van de middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs over een langere periode wordt verspreid. Daarnaast worden de ruime financiële reserves gebruikt voor een beleidsrijke besteding. Voor 2023 is er ook sprake van een forse correctie op de lasten vanwege de nieuwe regels rondom de voorziening groot onderhoud. Het gaat hier om ongeveer € 840.000.

4.3.4 Balans 2022-2025

ACTIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000
Materiële vaste activa	923	863	936	863
Financiële vaste activa	89	-	-	-
Totaal vaste activa	1.011	863	936	863
Vorderingen	230	232	232	232
Liquide middelen	3.455	3.494	3.152	3.185
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>3.686</i>	<i>3.726</i>	<i>3.384</i>	<i>3.417</i>
Totaal activa	4.697	4.589	4.320	4.280

PASSIVA	Ultimo 2022 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000
Algemene reserve	3.488	3.223	2.841	2.755
Best. reserve privaat	91	100	100	100
Eigen vermogen	3.580	3.322	2.941	2.855
Voorzieningen	328	397	509	555
Kortlopende schulden	790	870	870	870
Totaal passiva	4.697	4.589	4.320	4.280

De waarden vanaf 2023 zijn berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar van 2022. Uiteraard kan de realiteit anders zijn.

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren redelijk stabiel blijven. Er is dan ook rekening gehouden met een vervanging van activa zodra deze afgeschreven zijn. In 2023 worden geen uitzonderlijk grote investeringen verwacht. De grootste investeringen staan gepland in 2024 en 2026. Dan worden op diverse scholen de touchscreens vervangen.

De financiële vaste activa stonden voor heen onder de vorderingen vermeld waardoor deze in de begroting nog niet zichtbaar zijn gemaakt.

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. In 2023 zal op basis van de nieuwe onderhoudsplannen en vernieuwde regelgeving de nieuwe componentenmethode worden toegepast.

4.4 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Norm	2021	2022	2023	2024	2025
Liquiditeit	1,50	3,96	4,67	4,28	3,89	3,93
Solvabiliteit	0,30	0,74	0,76	0,72	0,68	0,67
Rentabiliteit	n.v.t.	10,13%	2,53%	-1,56%	-5,02%	-1,11%
Huisvestingsratio	<10%	5,03%	4,81%	4,53%	4,65%	4,93%
Weerstandsvermogen inspectie	5,00%	46,98%	45,56%	41,91%	38,76%	36,81%
Weerstandsvermogen (bestuur-niveau)	6,10%	34,66%	34,41%	31,53%	26,72%	25,97%
Weerstandsvermogen (school-niveau)	6,10%	33,25%	33,22%	30,25%	25,39%	24,67%
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	2,29	2,40	2,22	1,89	1,91

De *liquiditeit* en de *solvabiliteit* voldoen ruim aan de gestelde adviesnormen. De school kan dus zowel op de korte als de lange termijn aan de verplichtingen voldoen.

De *rentabiliteit* kent de afgelopen jaren en komende jaren een positief verloop, mede door de extra beschikbaar gekomen subsidies. De rentabiliteit is in een ideale situatie nul. Op langere termijn worden negatieve resultaten verwacht.

De *huisvestingsratio* laat zien hoeveel publiek geld er 'weglekt' naar huisvesting. De maximale norm van 10% wordt niet overschreden. Onderdeel van deze ratio is ook de dotatie aan het groot onderhoud.

Het minimale *weerstandvermogen* wordt gebruikt om vermogen beschikbaar te houden voor het opvangen van financiële calamiteiten. De inspectie gebruikt een minimale norm van 5% om zwakke scholen in beeld te krijgen. Deze norm wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten. Voor onze organisatie wordt een andere berekening van het weerstandsvermogen gehanteerd om de gewenste vermogenspositie te kunnen bepalen. Hierbij wordt het eigen vermogen vermindert met de aanwezige vaste activa en gedeeld door de rijksbijdragen. Zoals in hoofdstuk 3 benoemd, is onze norm bepaald op 6,1%. Zowel inclusief als exclusief private middelen is het weerstandsvermogen ruim voldoende.



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 te veel vermogen. Er zijn echter diverse redenen waarom SSBB een hogere reserve aanhoudt. Bovendien zijn er diverse bestedingsdoelen bepaald. Zie hoofdstuk drie.

4.5 Treasury

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

Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden letten wij op de credit rating van de betreffende bank, conform de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. Zo willen we een goed beheer van deze tegoeden zoveel mogelijk waarborgen. Hiervoor hebben wij een treasurystatuut opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd over hoe we omgaan met deze 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.

In 2021 is SSBB overgestapt op 'Schatkistbankieren'. Zie voor meer informatie [Schatkistbankieren](#).

4.6 Allocatie middelen

Het verdelen van de middelen onder de ressorterende scholen gaat als volgt: voor iedere zelfstandige BRIN (Basisregistratie Instellingen) wordt de verdeling aangehouden conform de beschikkingen van DUO. Als er bekostiging op bestuursniveau wordt ontvangen, dan wordt bekeken door welke entiteit dit recht is ontstaan. Als dit niet vast te stellen is, vindt verdeling plaats naar rato van de leerlingaantallen.

De bovenschoolse kostenplaats wordt financieel gevoed vanuit de scholen. De

scholen dragen bij naar rato van de leerlingaantallen. Dat wil dus zeggen dat een grotere school nominaal meer bijdraagt, maar dat de relatieve lasten even zwaar zijn. Doordat de afdrachten van de scholen gelijk zijn aan de bovenschoolse lasten, is het resultaat van de bovenschoolse kostenplaats vrijwel nihil. De lasten die bovenscholen worden verantwoord, bestaan uit personeelslasten (directie en ondersteuning) en overige instellingslasten. Laatstgenoemde heeft betrekking op managementondersteuning (financieel en juridisch), advies, personeelsbijeenkomsten en PR-uitgaven. Bovenschoolse kosten in 2022: € 181 per leerling.

Verder worden de onderhoudskosten genivelleerd. De onderhoudskosten zijn in 2022 voor alle scholen € 106 per leerling.

4.7 Onderwijsachterstandsmiddelen

Nederland voert sinds de jaren zeventig beleid om de onderwijskansen voor kinderen te vergroten. Een belangrijk onderdeel van het onderwijsachterstandenbeleid was de zogeheten 'gewichtenregeling'. In deze regeling wordt op basis van het opleidingsniveau van de ouders het aantal gewichtenleerlingen op basisscholen vastgesteld. Het aantal gewichtenleerlingen wordt vervolgens gebruikt om de onderwijsachterstandsmiddelen over basisscholen en gemeenten te verdelen.

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft besloten om het beleid te herzien en gebruik te maken van een onderwijsachterstandenindicator die het heeft laten ontwikkelen door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Met de indicator berekent het CBS het risico op een onderwijsachterstand per kind op basis van meerdere omgevingskenmerken die vanuit bestaande registraties beschikbaar zijn. De risico's worden vervolgens per school en gemeente opgeteld tot achterstandsscores aan de hand van formules die door OCW zijn opgesteld. Op basis van deze berekening heeft SSBB in 2022 circa € 10.000 ontvangen voor de locatie Lienden.

4.8 Verantwoording subsidies

Subsidiebedrag	Bestemd voor locatie	Verantwoording
€ 5000,00	Kesteren	Ontvangen ter compensatie voor de opleidingskosten van een onderwijsassistent tot leerkracht
€ 5000,00	Meteren	Ontvangen ter compensatie voor de opleidingskosten van een onderwijsassistent tot leerkracht
€ 5000,00	Opheusden	Ontvangen ter compensatie voor de opleidingskosten van een onderwijsassistent tot leerkracht
€ 5000,00	Randwijk	Ontvangen ter compensatie voor de opleidingskosten van een onderwijsassistent tot leerkracht
€ 5.177,23	Opheusden	Besteed aan de vervangingskosten in het kader van studieverlof
€ 665,850	SSBB	NPO. Deels besteed aan extra ondersteuning en het onderwijsleerpakket n.a.v. de schoolscans, deels toegevoegd aan de algemene reserves.





SSBB

Stichting Scholen
met de Bijbel in
de Betuwe