

Samen verder bouwen

Jaarverslag 2024



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 2024 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 hun voortgang hebben. Ook in 2024 is er gebouwd aan kwaliteit. Voor wat betreft de doelen uit het Koersplan en de schoolplannen liggen we op koers. Ondanks het landelijke tekort aan onderwijskundig personeel, waren de basisformaties op orde.

De Hervormde School in Opheusden herdacht zijn 100-jarig bestaan. Een mijlpaal! Dat hebben ze in Opheusden niet ongemerkt voorbij laten gaan. Soli Deo Gloria!

Naast de vele zegeningen waren er ook zorgen. Een aantal collega's of een van hun geliefden is langdurig en ernstig ziek. We maken ons zorgen over het toenemend aantal leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Dat levert met enige regelmaat complexe situaties op.

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 2024. 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 Koersplan is 'samen verder bouwen'. Samen bouwen we verder aan Bijbelgetrouw en goed onderwijs in de Betuwe. Dat doen we in afhankelijkheid van de Heere. Hij heeft tot hertoe voor ons gezorgd en dat mogen we aan iedereen doorgeven. In het bijzonder aan de kinderen. *'Wij zullen het niet verbergen voor hun kinderen, voor het navolgende geslacht, vertellende de loffelijkheden des HEEREN, en Zijn sterkheid, en Zijn wonderen, die Hij gedaan heeft.'* (Psalm 78:4)

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 (zo de Heere wil en wij leven).

M.J. van der Mark,

algemeen directeur van de Stichting Scholen met de Bijbel in de Betuwe



1. Bestuur

1. Bestuur

1.1 Samenvatting van het jaarverslag

Samenvatting:

- De doelen uit de schoolplannen en het Koersplan zijn behaald.
- In 2024 is het leerlingenaantal van SSBB gestegen van 1115 op 1 februari 2023 naar 1159 op 1 februari 2024.
- In 2024 was het financieel resultaat € 206.000 lager dan begroot.
- Ondanks het landelijk tekort aan leerkrachten en directeuren, zijn binnen SSBB alle vacatures vervuld. Het ziekteverzuim was iets lager dan het landelijk gemiddelde.

	2022	2023	2024
FTE	81,9	88,4	96,8
Aantal medewerkers	145	146	164
Ziekteverzuim	5,5%	6,8%	5,0%

Gemiddelde opbrengsten in de afgelopen drie jaar:

School	School-weging	Percentage		Landelijk gemiddelde		Signalerings-waarde	
		1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
De Schakel	27,59	99,1%	59,6%	96,6%	61,4%	85%	50,1%
De Eben Haëzer	30,19	95,6%	55,7%	95,7%	57,3%	85%	45,5%
De Wegwijzer	30,36	98,6%	71,9%	95,7%	57,3%	85%	45,5%
De Hervormde School	32,18	96,6%	55,7%	94,8%	53,4%	85%	41,2%
De School met de Bijbel	30,24	93,5%	43,5%	95,7%	57,3%	85%	45,5%

1.2 Algemene gegevens

Onze visie en missie

De visie van SSBB hebben we in ons Koersplan 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 volgelinge 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

Op [deze](#) poster leest u wat de speerpunten uit ons Koersplan zijn. [Hier](#) vindt u ons Koersplan 2023-2027.

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

T: 06 27527261

Postadres:

Rembrandt van Rijnstraat 33
4033 GG Lienden

Bestuursnummer: 41827

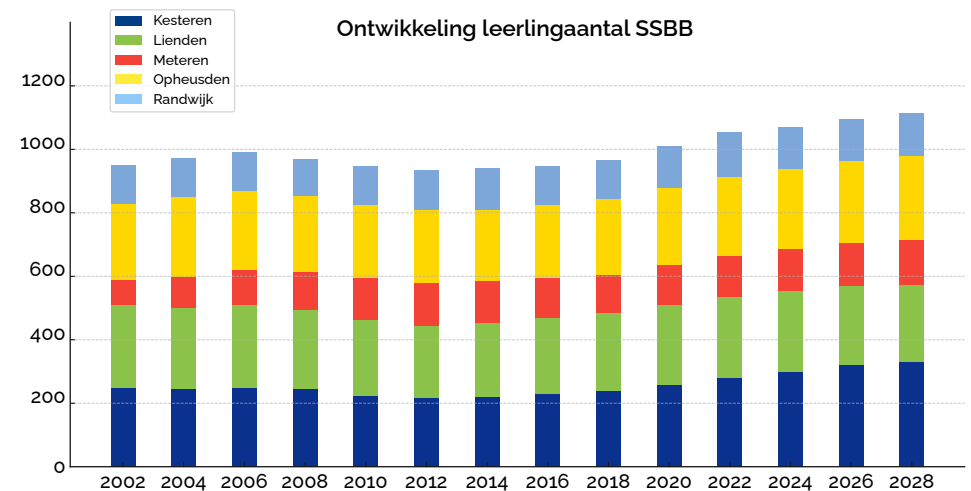
Nummer Kamer van Koophandel: 30249028

www.ssbb.nl

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

Leerlingenaantallen op 1 februari 2024:

-  De Schakel te Meteren: 131
-  De Eben Haëzerschool te Lienden: 254
-  De Wegwijzer te Kesteren: 400
-  De Hervormde School te Opheusden: 258
-  De School met de Bijbel te Randwijk: 116
-  Totaal SSBB: 1159



Voedingsgebied

Voor het voedingsgebied van onze scholen verwijzen we u naar

[Scholen op de kaart.](#)

1.3 Organisatie

1.3.1 Organogram



1.3.2 Toezichthoudend bestuur

We hanteren de sectorcode voor goed bestuur zoals die door de PO-Raad is vastgesteld. De code vindt doorwerking in de diverse governance documenten van de stichting.

We vinden het belangrijk dat er binnen de bestuurlijke driehoek van de stichting sprake is van vertrouwen en transparantie. Dit wil niet zeggen dat er geen kritische reflectie is op het bestuurlijk handelen. Het toezichthoudend bestuur en de GMR vervullen hun rol op een positief kritische wijze vanuit de betrokkenheid bij de stichting. Leden van het toezichthoudend bestuur ontvangen geen bezoldiging voor hun werkzaamheden. De algemeen directeur wordt bezoldigd overeenkomstig de cao PO zoals we dat hebben vastgelegd in ons strategisch personeelsbeleidsplan.

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.

Het toezichthoudend bestuur van SSBB houdt zich aan de Code Goed Bestuur (versie 2020) en is daarvan in 2024 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 2024 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. De leden van het toezichthoudend bestuur zijn ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en zijn dus eindverantwoordelijk. Het toezichthoudend bestuur is de directe leidinggevende van de algemeen directeur.

Iedere plaatselijke bestuurscommissie benoemt een lid van het toezichthoudend bestuur. De twee externe leden worden door het toezichthoudend bestuur zelf benoemd.

Bestuurlijke visitatie

Op 26 januari 2023 heeft er een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. De commissie heeft de volgende aanbevelingen gedaan:

1. Benut als algemeen directeur de toegevoegde waarde van experts van buiten de stichting bij belangrijke thema's binnen het domein van bestuurlijk handelen. Hier hebben we al interventies op ingezet: de VGS ondersteunt het toezichthoudend bestuur, er heeft een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden en in de bovenschoolse kwaliteitszorgcommissie zitten externe deskundigen.
2. Stimuleer een proactieve houding en persoonlijk leiderschap bij het personeel met het oog op een onderwerp als werkdruk. Dit advies hebben we inmiddels opgepakt door met alle werknemers het Huis van Werkvermogen te bespreken tijdens het functioneringsgesprek én als een werknemer zich meer dan één keer per schooljaar ziekmeldt.
3. Leren van en met elkaar in de school en op bovenschools niveau aan de hand van het concept van de professionele leergemeenschap (PLG) geeft rijke kansen met het oog op de potentie die er binnen de stichting is; bovendien kan dit bijdragen aan het realiseren van diverse ontwikkelthema's van SSBB. We onderzoeken op welke wijze we de PLG kunnen continueren. Er lopen ook twee onderwijskundige pilots die door iemand van Driestar Educatief worden begeleid.
4. Heb (als toezichthoudend bestuur) oog voor de historische verwevenheid van de algemeen directeur met de organisatie en bespreek het thema 'loslaten' in het kader van betrokkenheid bij het uitvoerende vlak. Hier geven we inmiddels uitvoering aan. Daar waar wenselijk en mogelijk, doet de algemeen directeur een stapje terug.
5. Blijf investeren in een 'schaduw' – algemeen directeur. Een van de locatiedirecteuren fungeert als 'schaduw' algemeen directeur.
6. Verrijk de bovenschoolse kwaliteitszorgcommissie (BKC) met een onafhankelijk extern deskundige om de objectiviteit en impact te versterken en om scherp te blijven op 'SSBB-eigen' blinde vlekken en heroverweeg de positionering van de algemeen directeur in de BKC. De algemeen directeur blijft betrokken bij de BKC, maar er zijn wel externe deskundigen aan de BKC toegevoegd.
7. Versterk de toezichthoudende rol door aan de slag te gaan met het ontwikkelen van een toezichtsvisie en een toetsingskader; deze aanbeveling mag worden opgevat als een streep onder het voornemen dat reeds is uitgesproken. Er zijn een toezichts- en toetsingskader opgesteld.
8. Optimaliseer de informatievoorziening van de toezichthouders door een bredere invulling van de gesprekken met de locatiedirecteuren en het overwegen van schoolbezoeken. De toezichthouders halen inmiddels op verschillende manieren 'informele en zachte' informatie op. Onder andere door gesprekken met de locatiedirecteuren, de GMR en de bestuurscommissies. Ook zijn de meeste toezichthoudende bestuursleden als ouder aan een school verbonden, maar conform de Code Goed Bestuur met uitzondering van minimaal één toezichthoudend bestuurder.
9. Werk blijvend aan de professionaliteit van de partners binnen de bestuurlijke driehoek, zodat deze elkaar versterken in het macht-tegenmacht-principe, in het bijzonder voor wat betreft de invulling van het contact met de GMR. De GMR wordt daarin begeleid door het CNV, het toezichthoudend bestuur door de VGS.
10. Bezin op de brede range aan taken en verantwoordelijkheden van de algemeen directeur binnen de stichting in relatie tot de bestuurlijke taken die hij behartigt. Hier geven we inmiddels uitvoering aan. Daar waar wenselijk en mogelijk, doet de algemeen directeur een stapje terug. Zie ook punt vier.
11. Overweeg in hoeverre dubbele functies binnen het toezichthoudend bestuur en de bestuurscommissie wenselijk zijn in verband met de verschillende belangen en verwachtingen. We nemen dit punt mee tegelijk met de bezinning op de bestuurlijke organisatie. Dit proces is reeds in gang gezet.
12. Zorg voor eenduidigheid en helderheid in functietitel bij met name de functie van algemeen directeur. We nemen dit punt mee tegelijk met de bezinning op de bestuurlijke organisatie. Dit proces is reeds in gang gezet. Zie ook punt 11.
13. Zoek naar een doorontwikkeling van de organisatie met behoud van wat verworven is en die leidt tot een heldere rollenstructuur. We nemen dit punt mee tegelijk met de bezinning op de bestuurlijke organisatie. Dit proces is reeds in gang gezet. Zie ook punt 11.



Activiteiten van het toezichthoudend bestuur in 2024

In 2024 accordeerde het toezichthoudend bestuur onder andere de volgende stukken en onderwerpen:

-  De begroting van 2025.
-  De jaarrekening en het jaarverslag van 2023.
-  Voorstel tot aanpassing bestuursstructuur.

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

Verder heeft het toezichthoudend bestuur:

-  verschillende gesprekken, waaronder een functioneringsgesprek, gevoerd met de algemeen directeur;
-  een toetsings- en toezichtskader opgesteld;
-  kennisgenomen van de ontwikkelingen met betrekking tot burgerschap op de scholen;
-  zich bezonnen op de bestuurlijke organisatie en bij de bestuurscommissies, de directies en de GMR een plan ingediend;
-  kennisgenomen van de naleving wettelijke voorschriften (AVG, WPO, WMS, etc.);
-  kennisgenomen van de (financiële) rapportages, het inspectierapport, de BKC-rapporten en het kengetallendocument;
-  kennisgenomen van de vorderingen van het Koersplan;
-  diverse avonden georganiseerd met de verschillende geledingen;
-  kennisgenomen van het lief en leed binnen SSBB;
-  tweemaal proactief contact gehad met de GMR.

Als toezichthoudend 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 2024 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 toezichthoudend bestuur het beste toezicht houden?

“SSBB kent een goede en betrokken relatie met de VGS. Ook in 2024 heeft de VGS het toezichthoudend bestuur en de algemeen directeur begeleid bij diverse thema's op het gebied van goed bestuur. Het mooie bij SSBB is dat er altijd gedacht wordt vanuit de vraag: 'Wat kan er beter?' Op een nuchtere manier worden er stappen vooruit gezet. Zo is in de achterliggende tijd de werving van (onafhankelijke) toezichthouders verbeterd, en wordt er nagedacht over de herijking van het bestuursmodel en een betere positionering van de bestuurscommissies. Ook is er veel aandacht voor coaching van nieuwe toezichthouders. Zij krijgen een individueel coachingstraject aangeboden om zich de rol en de inhoud van het toezichthouden snel eigen te maken – een voorbeeld van een effectieve manier van professionalisering! Ook zijn er regelmatig plenaire toerustende bijeenkomsten met het toezichthoudend bestuur. Een aandachtspunt daarbij is om de ervaring vast te houden wanneer toezichthouders vertrekken. Maar ook daar is werk van gemaakt, onder andere door het opstellen van een toetsingskader. Al met al is het mooi om te zien dat SSBB steeds stappen vooruit zet en werk maakt van professionalisering. De afgelegde bestuurlijke visitatie is daar een goed voorbeeld van.”

Marco van Ekeveld

(manager Kwaliteit en Relaties, organisatieadviseur VGS)

Tijdens de zelfevaluatie met een externe voorzitter kwamen de volgende actiepunten naar voren die we hebben opgepakt:

Bezin je op de bestuursstructuur.

Het toezichthoudend bestuur heeft een plan van aanpak opgesteld en dat plan gepresenteerd aan de bestuurscommissies, directies en GMR. Het plan bestaat uit vier voorstellen:

-  De algemeen directeur wordt directeur-bestuurder. Daarmee wordt hij ook eindverantwoordelijk.
-  Hef de plaatselijke stichtingen en de vereniging op.
-  Pas de verwarrende naam 'bestuurscommissie' aan.
-  Geef de plaatselijke bestuurscommissies de mogelijkheid om de werving en selectie van een toezichthoudend bestuurslid te delegeren aan het toezichthoudend bestuur zelf.

Vergader- en overlegmomenten van het toezichthoudend bestuur in 2024

	Datum	Soort vergadering/ bijeenkomst	Doel
1.	10-01-2024	Thema-avond met bestuurders	Bestuurlijke professionalisering, zelfevaluatie en evaluatie toezichtskader
2.	24-01-2024	Thema-avond met GMR, directies en bestuurders	Bezinning op het rapport bestuurlijke visitatie
3	31-01-2024	Beoordelingsgesprek met de algemeen directeur n.a.v. een 360 graden feedback	Beoordelingsgesprek algemeen directeur
4.	28-02-2024	Reguliere vergadering met bestuurders	Toezicht houden op de stichting
5.	24-04-2024	Reguliere vergadering met bestuurders	Toezicht houden op de stichting
6.	05-06-2024	Informeel samenzijn met bestuurders	Etentje en binding
7.	26-06-2024	Reguliere vergadering met bestuurders	Toezicht houden op de stichting
8.	25-09-2024	Reguliere vergadering met bestuurders	Toezicht houden op de stichting
9.	16-10-2024	Thema-avond met de directies	Ophalen informele informatie
10.	13-11-2024	Thema-avond met de bestuurscommissies, GMR, directies en bestuurders	Presentatie plannen aanpassing bestuursstructuur
11.	27-11-2024	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:
Voorzitter (tot 1 augustus 2024) Dhr. A. Aarnoudse (Bram) <i>Namens de School met de Bijbel te Randwijk, maar zonder eigen kinderen op een school van SSBB.</i> 2024 einde tweede termijn Aandachtsgebieden/taken: Maandelijks contact met de AD Algemene ledenvergadering VGS (per toerbeurt) Contact met de GMR	Betaald: Manager zorg 's Heeren Loo. Onbetaald: Geen nevenfuncties.
Voorzitter (vanaf 1 augustus 2024) Dhr. T.G. Heemskerk (Anton) <i>Namens De Hervormde School te Opheusden.</i> 2025 einde eerste termijn 2029 einde tweede termijn Aandachtsgebieden/taken: Maandelijks contact met de AD Algemene ledenvergadering VGS (per toerbeurt) Contact met de GMR	Betaald: Teamleider Van Lodensteincollege. Fractievoorzitter SGP Staten Gelderland. Mede-eigenaar Firm & Fitting (onderwijsadvies) Onbetaald: Bestuurscommissielid De Hervormde School te Opheusden. Teamleider van een jeugdteam bij DFS Opheusden. Catecheet Hersteld Hervormde Gemeente Opheusden
Secretaris Dhr. R. Verkerk (Richard) <i>Namens De Wegwijzer te Kesteren, maar zonder eigen kinderen op een school van SSBB.</i> 2023 einde eerste termijn 2027 einde tweede termijn Aandachtsgebieden/taken: Begroting en eventuele overschrijding budgetten Jaarrekening Benchmark en kengetallen Risico's financiën Nieuwbouw en renovaties Onderhoud Risico's gebouwen Accorderen declaraties AD	Betaald: Ondernemer en eigenaar van Verkerk Adviseurs B.V. Onbetaald: Penningmeester van de Stichting Hulpdienst Ochten-Eldik.

Leden bestuur (onbezoldigd):	(Neven)functie:
Algemeen adjunct Dhr. N.D. Huisman (Nico) <i>Geen binding met een plaatselijke school.</i> 2027 einde eerste termijn 2031 einde tweede termijn Aandachtsgebieden/taken: Strategisch personeelsbeleid Benoemingen directies Conflict en ontslag Beoordelings- en functioneringsgesprekken met AD	Betaald: Commercieel directeur bij De KantoorSpecialist. Algemeen directeur van AVINTER. Lid van LAR (ledenadviesraad) Quantore te Beuningen. Onbetaald: Jeugdwerk GG Kesteren. (tot 1 augustus 2024) Voorzitter stembureau.
Bestuurslid Dhr. S. Zondag (Simeon) <i>Namens CBS De Schakel te Meteren.</i> 2028 einde eerste termijn 2032 einde tweede termijn Aandachtsgebieden/taken: Nieuwbouw en renovaties Onderhoud Risico's	Betaald: Architect en mede-eigenaar van buro S2 Onbetaald: Lid van oudsten en diaken raad in de rol als diaken VEG Geldermalsen Deelnemer bestuurscommissie de Schakel te Meteren
Bestuurslid Mevr. W.M.T. Rademaker-Den Hertog (Wilma) <i>Namens de Eben Haëzer te Lienden.</i> 2026 einde eerste termijn 2030 einde tweede termijn Aandachtsgebieden/taken: Kwaliteitsbewaking en kengetallen onderwijs Koersplan Risico's onderwijs Strategisch personeelsbeleid Benoemingen directies Conflict en ontslag Beoordelings- en functioneringsgesprekken met AD	Betaald: Docent-onderzoeker bij het lectoraat Samenlevingsvraagstukken aan de Hogeschool Viaa. Onbetaald: Geen nevenfuncties.

Leden bestuur (onbezoldigd):	(Neven)functie:
Bestuurslid (vanaf 1 augustus 2024) Dhr. C.A. van Oosten (Kees) <i>Namens de School met de Bijbel te Randwijk.</i> 2028 einde eerste termijn 2032 einde tweede termijn Begroting en eventuele overschrijding budgetten Jaarrekening Benchmark en kengetallen Risico's financiën Nieuwbouw en renovaties Onderhoud Risico's gebouwen	Betaald: Scheepsbouwkundig ingenieur bij Damen Shipyards Gorinchem Onbetaald: Geen nevenfuncties.
Bestuurslid Dhr. M. Schouten (Marijn) <i>Geen binding met een plaatselijke school.</i> 2027 einde eerste termijn 2031 einde tweede termijn Aandachtsgebieden/taken: Begroting en eventuele overschrijding budgetten Jaarrekening Benchmark en kengetallen Risico's financiën Kwaliteitsbewaking en kengetallen onderwijs Koersplan Risico's onderwijs	Betaald: Accountmanager F&A Grootzakelijk bij de Rabobank. Onbetaald: Voorzitter en meester Zondagsschool Samuel HHG Kesteren.

Werkzaamheden van het toezichthoudend bestuur

"Een terugblik vanuit het toezichthoudend bestuur op het jaar 2024.

Kijkend in de achteruitkijkspiegel kunnen we constateren dat een jaar voorbij vliegt. Aan alle collega's binnen de SSBB: dank voor jullie tomeloze inzet, elke dag weer. Lief en leed passeerde ons, was het niet op school, dan thuis wel. Het onderwijs aan de kinderen mocht gegeven worden, elke schooldag weer.

Als toezichthoudend bestuur mochten wij frequent samenkomen en actief de klankbordrol op ons nemen. De nauwe samenwerking met Riny van der Mark als uitvoerend bovenschools directeur is als zeer prettig ervaren. Juist op die manier namen wij iedere keer een kijkje in de keuken van de verschillende scholen. Er is veel meegekeken, er zijn veel vragen gesteld, kritisch, eerlijk, maar altijd met de juiste intentie. Zo konden we toezicht houden op het reilen en zeilen van de SSBB, ondanks dat het mensenwerk blijft.

Handelend vanuit het koersplan en toezichtskader passeerden jaarrond heel wat onderwerpen de revue. Opvallend daarbij is hoe vaak er gereflecteerd werd. Varen we nog steeds de juiste koers, nemen we onze verantwoordelijkheid, zetten we elkaar in onze kracht?

Je hoeft er geen moeite voor te doen om bij deze manier van werken vrij vlot te ontdekken dat iedere schakel binnen de SSBB van onmisbare waarde is. Het verlangen om Bijbelgetrouw onderwijs te faciliteren geeft onderlinge verbinding, we werken aan een hoger gemeenschappelijk doel.

Afgelopen jaar vertrok onze voorzitter Bram Aarnoudse en medebestuurder Remy Robaard. Hun termijnen zaten erop. Vervangers vonden wij in Kees van Oosten en Simeon Zondag. De voorzittersrol is opgevolgd door Anton Heemskerk. Daarmee is het toezichthoudend bestuur op volle sterkte, wat ook niet vanzelfsprekend is.

Eén van de doelen van afgelopen jaar was om zachte informatie op te halen uit het werkveld. Zo zijn we samengekomen met de GMR, bestuurscommissies en directies

om uit eerste hand te horen hoe het op de scholen gaat. Met de schooldirecties vonden open gesprekken plaats waarin de tijd werd genomen om te horen waar men dankbaar voor is, maar ook welke grote zorgen er zijn. Juist op zulke momenten ervaar je de zojuist beschreven verbondenheid.

Verder is er nagedacht over een wijziging van bestuursstructuur, ook hierbij is zorgvuldigheid geboden. Daar nemen we dan ook de tijd voor, samen met alle geledingen.

Goed onderwijs bieden is niet vanzelfsprekend, dat kost veel energie. Maar als we het verwachten van onze Schepper mag dat ook een bepaalde ontspannenheid geven. "Maar die den HEERE verwachten, zullen de kracht vernieuwen; zij zullen opvaren met vleugelen, gelijk arenden; zij zullen lopen en niet moede worden, zij zullen wandelen, en niet mat worden." (Jes. 40: 31)"

Nico Huisman,
algemeen adjunct toezichthoudend
bestuur



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 2024 hebben de bestuurscommissies, samen met het toezichthoudend bestuur en de directies, nagedacht over onze identiteit: hoe dragen we de Bijbelse waarden en normen over op onze kinderen, hoe houden we het vuur van onze identiteit brandende en wat kunnen de bestuurscommissies van elkaar leren? 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 geregeld in de reglementen, in het medezeggenschapsstatuut en in de Wet medezeggenschap op scholen (Wms). Iedere school of MR vaardigt vanuit de ouder- en de 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

Collectieve ambitie transparantie en verantwoording. Wij streven ernaar een cultuur van openheid, eerlijkheid en verantwoordelijkheid te bevorderen, waarin onze belanghebbenden inzicht hebben in ons handelen. Wij willen transparant zijn in onze besluitvorming, prestaties en het gebruik van middelen, en leggen verantwoording af over onze keuzes en resultaten. Door heldere communicatie, toegankelijke informatie en een open dialoog bouwen wij aan vertrouwen, versterken wij onze integriteit en stimuleren wij continue verbetering.

1.4.1 Verbinding en verantwoording

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 een 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, zoals het Koersplan en het strategisch personeelsbeleidsplan. 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.
- 3. De notulen:** De notulen van de bestuursvergaderingen worden gedeeld met de GMR, de bestuurscommissies en de directies, en worden indien nodig en wenselijk toegelicht.
- 4. Verbinding:** Alle geledingen komen in verschillende samenstellingen meerdere malen per jaar bij elkaar. Denk aan de directies, administraties, IB'ers, ICT'ers 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.
- 5. 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.

"De communicatie met basisschool 'De Wegwijzer' verloopt op een prettige manier. We ontvangen regelmatig nieuwsbrieven per e-mail, waarin we goed geïnformeerd worden over alle relevante zaken. Deze nieuwsbrieven bevatten niet alleen belangrijke schoolinformatie, maar ook praktische updates die het voor ons als ouders makkelijk maken om op de hoogte te blijven.

Daarnaast is er een duidelijke en overzichtelijke jaarplanning te vinden op de website, wat ons helpt om belangrijke data en vrije dagen of schoolvakanties goed in de gaten te houden. De communicatie met de leerkrachten is eveneens goed geregeld. Via het platform Parro kunnen we snel en gemakkelijk contact opnemen, wat ervoor zorgt dat we bij vragen of bespreekpunten over onze kinderen altijd vlot een reactie krijgen.

Al met al ervaren wij de communicatie met 'De Wegwijzer' als transparant, toegankelijk en efficiënt, wat het voor ons als ouders prettig maakt om betrokken te blijven bij de schoolervaring van onze kinderen."

Jan en Hanneke van Aggelen (ouders van kinderen in groep 8, 6 en 4)

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.

GMR 2024

"In 2024 heeft de GMR een aantal vergaderingen en bijeenkomsten gehad.

GMR staat voor Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad. Via de GMR hebben zowel het personeel alsmede de ouders (mede)zeggenschap in de SSBB. Iedere school heeft zijn eigen MR en vanuit iedere school heeft één vertegenwoordiger namens het personeel zitting in de GMR en één vertegenwoordiger namens de ouders. Om als GMR onze taken zo goed mogelijk uit te kunnen voeren volgen we regelmatig trainingen en hebben we ook overleggen waarin we ons eigen functioneren beoordelen.

Het belangrijkste doel van de GMR is om de SSBB te ondersteunen, te voorzien van informatie, mee te denken, maar ook beleidsstukken te beoordelen en goed te keuren. De bevoegdheden van de GMR zijn soms instemmend en soms adviserend, dit is in de wet geregeld. De GMR houdt zich voornamelijk bezig met gemeenschappelijke belang van alle scholen van de SSBB met als kerndoel kwalitatief goed en bijbelgetrouw basisonderwijs in de Betuwe.

In 2024 heeft de GMR vergadert over onder andere personeelsbeleid (nieuwe voornemens en verantwoording over gevoerd beleid), protocollen op de scholen, de jaarrekening 2023 (de cijfers) en het jaarverslag 2023 (het verhaal bij het uitgevoerde beleid) en de begroting 2025 inclusief de meerjarenbegroting 2025-2029.

Persoonlijk voel ik mij extra betrokken bij de jaarrekening, jaarverslag en begroting. Als GMR hebben we deze documenten vooraf ter bestudering ontvangen. De algemeen directeur geeft een presentatie aan de GMR van de belangrijkste punten uit deze stukken. We hebben als GMR hierbij onze gezamenlijke vragen en opmerkingen besproken met de algemeen directeur.

Langs deze weg nogmaals iedereen dank voor zijn/haar inzet voor de GMR en de SSBB."

John Kant, lid GMR namens oudergeleding CBS De Schakel uit Meteren

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 de school in Meteren bevestigd 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. Op dinsdag 25 april 2023 ging de inspectie met de school in Lienden in gesprek over het onderwerp 'Kwaliteit van extra ondersteuning in het funderend onderwijs'. Op 16 december 2024 heeft de inspectie een bezoek afgelegd bij de School met de Bijbel in Randwijk. Onze inspecteur is mevrouw drs. E. (Elisabeth) Van der Lugt- de Vries.

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. Onze visie is dat de buitenschoolse opvang en de peuterspeelzaal (inclusief vroeg- en voorschoolse educatie) het beste in de scholen zelf kunnen worden gesitueerd. Dat is goed voor iedereen. We onderzoeken of 'inwoning' van en samenwerking met een christelijk reformatische peuterspeelzaal mogelijk is in alle scholen. Die zoektocht maken we samen met de scholen en Elorah. We doen dat om de volgende redenen:

1. Identiteit mag geen belemmering zijn om een kind niet aan te melden bij een peuterspeelzaal. Zeker niet als het kind een VVE-indicatie heeft. (Voor- en Voerschoolse Educatie)
2. We zijn van mening dat we pas optimaal in het belang van het kind kunnen samenwerken als de peuterspeelzaal in school aanwezig is. Dat is ook voor de ouders het meest praktische. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat we met betrekking tot de identiteit 'dezelfde taal' spreken en dezelfde regels hanteren.

3. We weten dat er ook een grote vraag is naar christelijke reformatische kinderopvang en buitenschoolse opvang. Deze partij biedt indien nodig en wenselijk alle diensten aan.
4. Peuters krijgen niet zelden een VVE-indicatie op advies van de peuterspeelzaal. Als ouders hun kind vanwege de identiteit niet op een peuterspeelzaal aanmelden, doen we mogelijk kinderen tekort. Dat is ook wat wij in de praktijk ervaren. Niet zelden komen kinderen met een achterstand of gedragsproblemen bij ons binnen zonder VVE-indicatie en zonder dat ze op de peuterspeelzaal hebben gezeten.

We houden u op de hoogte van de ontwikkelingen.

1.5.3 Samenwerking met de gemeenten

De scholen van 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).
- **VVE** (voor- en voerschoolse educatie) en OAB (onderwijsachterstandenbeleid).

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. Deze plannen worden in 2025 herijkt.
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. 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.

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 reformatisch 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 mogelijkheden én 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.

"Gemeente Neder-Betuwe is een kinderrijke gemeente. Ook in 2024 zagen wij bij onder andere de twee scholen van SSBB die in Neder-Betuwe gevestigd zijn, de leerlingaantallen stijgen. Voor al deze leerlingen willen wij als gemeente samen met het schoolbestuur zorgen voor goed onderwijs.

In 2024 hebben we veel overleg gehad met elkaar over onderwerpen als:

Onderwijshuisvesting. Voor alle leerlingen van SSBB moet natuurlijk voldoende plaats zijn. Ook voor de leerlingen die wij volgens de leerlingprognoses in de toekomst mogen verwachten.

Lokale Educatieve Agenda. Tijdens deze overleggen zijn vele belangrijke onderwerpen aan bod gekomen zoals: Cultuureducatie met Kwaliteit, bewegingsonderwijs, normaliseren, Nationaal Programma Onderwijs, de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, schoolmaatschappelijk werk en de OKO-aanpak.

Onderwijsachterstandenbeleid. Eind 2022 hebben we gezamenlijk met alle partners binnen Neder-Betuwe een nieuw beleidsplan opgesteld waarmee we in 2023 aan de slag zijn gegaan. We zijn druk bezig geweest met de zorgstructuur voor kinderen van 0 tot 4 jaar, het onder de aandacht brengen van laaggeletterdheid, het verbeteren van de doorgaande leerlijn van 0 tot 12 jaar en het actualiseren van de resultaatafspraken.

Voor alle bovengenoemde onderwerpen hebben we intensief contact gehad met Riny van der Mark namens SSBB. Maar naast Riny zijn er nog veel meer partners vanuit SSBB met wie veel is overlegd, afgestemd en samengewerkt.

We kijken terug op een fijne samenwerking met alle partners vanuit SSBB en kijken uit naar wederom een fijne samenwerking in 2025."

Marlin Kostense (beleidsadviseur onderwijs en ontwikkeling, gemeente Neder-Betuwe)

"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 SSBB.

1.5.6 Samenwerking met overige organisaties

Verder hebben wij goede contacten met:

-  Bibliotheek Rivierenland.
-  GGD (schoolarts, coronadeskundigen, consultatiebureau).
-  Jeugdzorg (gemeenten).
-  Externe deskundigen (adviseurs, ambulant begeleiders).
-  Schooladviesdiensten (zoals het Centrum Educatieve Dienstverlening (CED), Kersten Onderwijs Centrum (KOC) en Driestar Educatief (DE)).
-  Pabo's (Christelijke Hogeschool Ede en Driestar educatief).
-  Het mbo (Hornbeekcollege).
-  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 verschillende 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 zo veel 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 2024 is er geen klacht gemeld via de klachtenregeling.

Onze vertrouwenspersoon is Peter van den Berg van Perspectief.

E-mail: petervandenberg@perspectief.eu

Tel. 06 - 81 61 99 89 of 0341 438 700.

Jaarverslag vertrouwenspersoon:

Aard van de melding	Eventuele toelichting	Aantal
Discriminatie		
Agressie, geweld		
Seksuele intimidatie		
Pesten / negeren		
Integriteit, klokkenluider		
Overig		
Totaal		0

Advies/conclusie

"In 2024 zijn er geen meldingen binnengekomen bij de externe vertrouwenspersoon. Hopelijk is dat omdat er geen aanleiding voor was, dan is dat positief. Als ik een algemeen advies mag geven, ik zie dat leidinggevendens cruciaal zijn in het creëren van een veilige werkomgeving. Signalen herkennen, zaken zonder oordeel bespreekbaar maken, openstaan voor feedback en medewerkers meenemen in beslissingen en hoe die tot stand komen, zijn daarbij belangrijke aspecten. Blijf investeren in het toerusten en helpen groeien van leidinggevendens, zeker op dit vlak.

Blijf daarnaast ook de mogelijkheid benoemen en stimuleren om gebruik te maken van de externe vertrouwenspersoon, en zorg dat de contactgegevens goed vindbaar en vrij toegankelijk zijn. Dit werkt drempelverlagend. Wanneer medewerkers zaken tijdig aankaarten en bespreekbaar maken kunt u als werkgever vaak nog positief beïnvloeden, en voorkomt u een verdere verslechtering van de verhoudingen. Dat voorkomt negatieve energie en zorgt ervoor dat medewerkers weer de ruimte krijgen om een positieve bijdrage te leveren aan de organisatie."

1.6.2 Privacywetgeving

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.

Managementverslag functionaris gegevensbescherming 2024:

 **Privacy en Informatiebeveiliging: SSBB toont de naleving van AVG-normen aan door relevante documentatie en de jaarplanning.**

Conclusie:

SSBB werkt consequent aan het beschermen van de gegevens en de privacy van leerlingen en medewerkers. Met de geplande activiteiten voor 2025 is SSBB weer goed uitgerust om aan de juridische verplichtingen te gaan voldoen en compliant te blijven.

 Informatieplicht: Het is essentieel dat informatie over het IBP-beleid duidelijk gecommuniceerd wordt aan alle betrokkenen, waaronder ouders en medewerkers.

Conclusie:

Het afgelopen jaar heeft SSBB stappen gezet om te zorgen dat alle betrokkenen goed geïnformeerd zijn over de verwerking van hun gegevens en om AVG-bewustwording te integreren in alle lagen van de bedrijfsprocessen. Deze inspanningen hebben bijgedragen aan een sterke compliance-cultuur binnen SSBB en zullen voortdurend worden verbeterd om aan de huidige en toekomstige regelgeving te voldoen.

 Bewustwording: bewustzijn m.b.t. de IBP-regelgeving in alle bedrijfsprocessen.

Conclusie:

Dit jaar heeft SSBB stappen gezet in het versterken van haar gegevensbeheer en de bescherming van persoonsgegevens door updates en evaluaties van onze processen en systemen. Met de invoering van nieuwe projecten en software-upgrades blijven we onze inzet voor gegevensbescherming versterken en ervoor zorgen dat we voldoen aan de AVG en andere relevante wetgevingen.

 Register van Verwerkingsactiviteiten: Beheer en toegankelijkheid van het verwerkingsregister.

Conclusie:

Het beheer van het register van verwerkingen wordt uitgevoerd door de CEDgroep. Jaarlijks wordt geëvalueerd of de verwerkingen in het register van SSBB accuraat zijn. Dit jaar heeft de SSBB 85% van het register op orde.

 Verwerkersovereenkomsten en Subverwerkers: Is er een gedetailleerd overzicht van alle verwerkersovereenkomsten.

Conclusie:

In het register van verwerkingen is een duidelijk overzicht opgenomen van alle verwerkersovereenkomsten en subverwerkers.

 Bewaartermijnen: Worden bewaartermijnen nageleefd voor alle leerling- en personeelsdossiers.

Conclusie:

Dit jaar heeft SSBB zich voortdurend ingezet om de bewaartermijnen strikt na te leven en de rechten van betrokkenen effectief te beheren. Door deze processen regelmatig te evalueren en te verbeteren, waarborgen ze de bescherming van persoonsgegevens en versterken ze het vertrouwen van de medewerkers, leerlingen en hun ouders.

 Rechten van Betrokkenen: Actief beheer van verzoeken om inzage en andere rechten van betrokkenen.

Conclusie:

Het respecteren van de rechten van betrokkenen is een fundamenteel aspect in de AVG compliance van SSBB. Er is een gedetailleerd protocol dat het proces voor het beheren van de rechten van betrokkenen uiteenzet. Dit protocol omvat procedures voor inzage, correctie en verwijdering van gegevens.

 Datalekken Incidentenprotocol: Is er een systeem voor de registratie en het beheer van datalekken.

Conclusie:

Dit jaar heeft SSBB gegevensbeveiliging en de bescherming van persoonlijke informatie versterkt door de reactie op datalekken te verbeteren en de autorisatie- en toegangscontroleprocedures te verfijnen. SSBB blijft waakzaam en proactief in het beheren van mogelijke bedreigingen en risico's, om de veiligheid en privacy van alle betrokkenen te waarborgen.

 Autorisaties: Beheer van toegangsrechten en logbestanden van systemen.

Conclusie:

Wat betreft het loggen van autorisaties en toegangscontroles hanteert SSBB een strikt beleid om de integriteit en vertrouwelijkheid van persoonsgegevens te waarborgen. Voor systemen waarbij het loggen van autorisaties niet mogelijk is, worden alternatieve monitoring- en beveiligingsmaatregelen toegepast om een adequaat niveau van bescherming te handhaven. Specifieke details en schermafbeeldingen van toegangslogs zijn beschikbaar voor interne review.

Beveiliging: Overzicht van alle veiligheidsmaatregelen en -systemen.

Conclusie:

De implementatie van de beveiligingsmaatregelen toont de voortdurende inzet voor de bescherming van de persoonlijke en gevoelige informatie van de medewerkers, leerlingen en (samenwerking) partners. Door consequent de beveiligingsprotocollen te versterken en te actualiseren, streeft SSBB ernaar om te voldoen aan gegevensbescherming en compliance.

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.

1.6.4 Verklaring omtrent gedrag (VOG)

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag:

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	8	<5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	2	0	0

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 hun bijdrage aan Bijbelgetrouw onderwijs in 2024.

De Hervormde School Opheusden

"Samen met vier scholen uit de Betuwe vormt De Hervormde School uit Opheusden een stichting onder de naam SSBB. Deze scholen in de Betuwe hebben een gezamenlijk hoofdbestuur gevormd waarbij plaatselijke identiteit gewaarborgd wordt doormiddel van plaatselijke bestuurscommissies. Vanuit deze commissie neemt een persoon vanuit Opheusden deel in het toezichthoudend bestuur. Het unieke van deze constructie is dat plaatselijke 'kleur' behouden blijft. Dit is een parel die we met elkaar koesteren! Ook in Opheusden zijn kerk en school nauw met elkaar verbonden.

Dit schooljaar herdenken we dat, onder leiding van dominee Dekker, de school 100 jaar geleden door de kerkenraad van de hervormde gemeente van Opheusden is opgericht. Kerk en school staan letterlijk naast elkaar en vormen zo een eenheid. Deze eenheid wordt gevormd door de Bijbelse boodschap waarbij de kern is dat Gods Zoon, Jezus Christus, naar deze wereld is gekomen om zondaren zalig te maken. Daarbij mogen kerk en school een richtingwijzer zijn en in alle eenvoud deze boodschap verkondigen. Als hervormde school hebben wij een open toelatingsbeleid wat de mogelijkheid biedt om het evangelie te verkondigen, ook aan kinderen die nooit in de kerk komen. Namens de kerkenraad wordt er door de dominee een keer per jaar aan groep drie een kinderbijbel uitgereikt. Aan het eind van groep acht krijgen alle kinderen de Bijbel met Uitleg mee als ze onze school verlaten.

Op bid en dankdag, maar ook met de kerstviering, komt de school samen in de kerk. Alle leden van de bestuurscommissie van Opheusden zijn belijdende leden van de Hersteld Hervormde Gemeente en waarborgen de plaatselijke identiteit. Als bestuurscommissie houden wij ons bezig met alles wat met identiteit te maken heeft. Vier keer per jaar komen we samen en vergaderen we over zaken die met identiteit te maken hebben. Actuele zaken zoals burgerschap maar ook ontwikkelingen in de politiek, maatschappij en op school komen aan bod. Tevens beleggen we één keer per jaar een bezinningsavond voor het personeel en de geledingen waarbij verschillende thema's aan bod komen. Om verbinding te houden met de school bezoeken we twee keer per jaar verschillende klassen, zijn we aanwezig bij bijeenkomsten, jubilea, de bonte avond en het afscheid van groep acht. Daarnaast proberen we zo veel als mogelijk betrokken te zijn op het team, lief en leed, en staan we zoveel mogelijk naast hen. Samen staan we voor een gezamenlijke opdracht om onze kinderen op te voeden voor Gods Koninkrijk."

**Namens de bestuurscommissie te Opheusden,
Tom van der Gaarden**



2.3 Toelatingsbeleid

Alle ouders die de grondslag respecteren kunnen hun kind inschrijven. In de kernen Meteren, Lienden, Opheusden en Randwijk zijn we de aloude school met de Bijbel waar alle kinderen welkom zijn. We zien het als onze plicht om het evangelie door te geven aan alle kinderen, ook de kinderen die zelden of nooit in de kerk komen. Ouders die zich aanmelden voor De Wegwijzer te Kesteren, dienen de grondslag te onderschrijven. In die kern is nog een christelijke school aanwezig. De achterban van de school in Kesteren bestaat vooral uit ouders die zich verbonden weten met de reformatorische kerken.

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 SSBB-school...

"Een sollicitatie is niet niks. Voor een kandidaat niet, maar ook niet voor de sollicitatiecommissie die een oordeel moet vellen of een kandidaat benoembaar is. Het team van een school is volop in beweging. Collega's krijgen te maken met gezinsuitbreiding of gaan verhuizen, waardoor ze besluiten parttime of ergens anders te gaan werken. De locatiedirecteur heeft er ieder jaar weer een flinke klus aan om de formatie voor het volgende jaar rond te breien. Meestal resulteert dat in een aantal vacatures die liefst voor de zomervakantie weer ingevuld moeten worden. Ook in de loop van het jaar ontstaat er weleens een vacature.

Als er een vacature is, gaat de locatiedirecteur aan de slag om een vacaturetekst op te stellen en te publiceren. Meestal worden er dan ook alvast één of twee momenten geprikt waarop een sollicitatiegesprek plaats kan vinden. Vervolgens wordt er gekeken wie er vanuit het team, de MR en de BC kunnen aansluiten. Zo wordt er een sollicitatiecommissie gevormd die bestaat uit de locatiedirecteur, de algemeen directeur van SSBB, een ouder en een teamlid vanuit de MR, en een lid van de bestuurscommissie.

Het doel van een sollicitatiegesprek is altijd tweeledig: allereerst wordt er getoetst of een kandidaat binnen het identiteitsprofiel past, en vervolgens wordt de kandidaat op zijn of haar onderwijskundige vaardigheden bevestigd. De locatiedirecteur heeft de leiding over het gesprek en zorgt ervoor dat alle commissieleden de gelegenheid hebben om vragen te stellen of te reageren. Hoewel iedereen vrij is om vragen te stellen, heeft ieder lid van de sollicitatiecommissie hier wel zijn eigen rol. Zo laat ik als lid van de BC de échte onderwijskundige vraagstukken graag over aan de directeuren en teamleden. Als lid van de sollicitatiecommissie luister ik vooral heel goed naar de gegeven antwoorden en vraag ik zo nu en dan door om de antwoorden beter te kunnen begrijpen of aan zinsneden uit de motivatiebrief te kunnen relateren. Daarnaast moet een kandidaat ook kunnen laten merken dat de identiteit voor hem of haar niet alleen theorie is, maar ook praktijk. Ik vraag daarom vaak of de kandidaat bepaalde dingen, bijvoorbeeld een overtuiging, concreet kan maken met een praktijkvoorbeeld uit de klas. Zo hoop je tegen te komen waarnaar je op zoek bent: een goede leerkracht die leeft én lesgeeft vanuit een levend geloof in de Heere Jezus Christus. Hierbij staat voor ons de identiteit voorop, maar we streven tegelijk natuurlijk ook naar een team van kwalitatief goede en goed opgeleide leerkrachten.

In Kesteren mogen we terugkijken op jaren van forse groei, waarin dus ook heel wat sollicitatiegesprekken gevoerd zijn. Iedere keer weer is er dan reden om dankbaar te zijn als er weer een vacature wordt opgevuld. Niet alleen omdat er weer een goede leerkracht aangenomen is, maar vooral omdat er weer een leerkracht is aangenomen die onze kinderen mag onderwijzen en voorleven vanuit Bijbelse overtuiging. Zoals in het logo van De Wegwijzer het bloed van de Heere Jezus centraal staat, zo mag deze boodschap op onze school centraal staan: Zijn bloed reinigt van alle zonden."

Johan Timmerman (Bestuurscommissielid van De Wegwijzer Kesteren)

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 2024 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.

2.8 Burgerschap en identiteit

Er is in het achterliggende jaar aandacht geweest voor burgerschap en identiteit. In ons Koersplan hebben we dit als volgt beschreven:

Op het gebied van burgerschap brengen we de kinderen doelgericht en samenhangend de basiswaarden en de sociale en maatschappelijke competenties bij. De kernbegrippen gelijkwaardigheid, verdraagzaamheid, persoonlijke autonomie en non-discriminatie zijn voor ons belangrijk. We zien de school als oefenplaats voor de democratische rechtsstaat en het omgaan met diversiteit.

We bevorderen actief burgerschap en sociale cohesie op doelgerichte en samenhangende wijze, waarbij het onderwijs zich in ieder geval herkenbaar richt op:

- a. het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals verankerd in de grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school;
- b. het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de pluriforme, democratische Nederlandse samenleving; en
- c. het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

We dragen zorg voor een schoolcultuur die in overeenstemming is met de waarden zoals hierboven onder a beschreven, creëren een omgeving waarin leerlingen worden gestimuleerd actief te oefenen met de omgang met en het handelen naar deze waarden, en dragen voorts zorg voor een omgeving waarin leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten, ongeacht de verschillen. (Artikel 8, derde lid van de Wet op het primair onderwijs.)

We stemmen het burgerschapsonderwijs af op de actuele leerbehoeften en kenmerken van de populatie en we monitoren de opbrengsten. We zien burgerschap niet als een apart vak; het is verweven in alle vakken. We zijn behalve burgers van Nederland ook wereldburgers. Onze leerkrachten wijzen de kinderen echter de weg naar het hemelse burgerschap zoals dat in de Bijbel is verwoord. Dat overstijgt het burgerschap hier op aarde. Het aardse burgerschap is tijdelijk, het hemelse burgerschap houdt nooit meer op. De Bijbel leert ons: mensen zijn zondig en doen veel verkeerde dingen. Als je door genade en verlossing een volgeling bent van de Heere Jezus Christus, ben je zo dankbaar dat je wilt doen wat Hij van ons vraagt: Hem gehoorzamen. Er ligt zoveel rijkdom in het dienen van de Heere.

Burgerschapsvorming is onderdeel van persoonsvorming. Dat zien we als essentieel om ons op de juiste wijze te kunnen verhouden tot anderen. Ons burgerschapsonderwijs wordt door waarden gestuurd.

We onderscheiden vanuit persoonsvorming de volgende onderdelen:

-  (Van) wie ben ik? Met onderdelen als persoonlijke verhouding tot God, persoonlijke identiteit, en mensbeeld.
-  Waar en wanneer ben ik of leef ik? Met onderdelen als verbondenheid en plaats binnen de cultuur waarin we leven vanuit ons historisch wereldbeeld en onze plaats in de maatschappij als goede burgers.
-  Met wie leef ik? Met onderdelen als sociale ontwikkeling, het functioneren als burger in deze wereld, democratie en diversiteit.
-  Hoe leef ik en wat doe ik (wel of niet)? We leggen de focus op het leven als christen dat bestaat uit een leven in Gods dienst, het belijden van Zijn Naam, strijden tegen de zonde, onderwerping aan gezag, het omgaan met de schepping, onze naaste en het milieu.
-  Wat kan ik of moet ik kennen? Hierbij staan kennis, attitude, vaardigheden, reflectie en gedrag centraal t.a.v. democratisch en maatschappelijk verantwoord handelen en omgaan met conflicten en verschillen.



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. De school is een oefenplaats. 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 Joël van Eck en ik ben 11 jaar oud.

Ik zit op de Hervormde School in Opheusden, het is echt een hele leuke school, ik zou zeggen: vijf sterren!

Groep 8B is super gezellig. Door de hele school hebben we gewoon goed onderwijs maar in groep 8B is het anders, hier in groep 8B hebben we thematisch onderwijs en dat houdt in dat we niet in werkboekjes werken met: geschiedenis, biologie, aardrijkskunde, Engels, enzovoort. We hebben ook geen toetsen van de vakken die ik net heb opgenoemd. We werken met hoeken en thema's en je hebt bij elk thema een themahoek die het hele thema blijft. De rest van de hoeken veranderen, een thema zit tussen twee vakanties in en je staat veel vaker voor de klas om te vertellen wat je gemaakt hebt.

Zoals: een lapboek maken over een land, een dagboek schrijven bij een schilderij, een interview afnemen, we hebben het over de Gouden Eeuw, slavernij en driehoekshandel gehad, maar ook de tijd van de Verlichtingdenkers kwam voorbij. Beroepen en soorten scholen en niveaus was bij het thema toekomst een onderdeel. Ik zou het niet anders meer willen!

3.1.4 Groepsgrootte

In oktober 2024 lag de gemiddelde groepsgrootte van SSBB op 22,4 leerlingen. Ook in 2024 was er sprake van overmatige reserves. Met deze middelen hebben de teams onder andere meer groepen geformeerd. Dat heeft geleid tot een laag groepsgemiddelde.

We investeren zo veel 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 zorgwaarde nemen we maatregelen om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Dat doen we zo veel mogelijk door:

-  ondersteuning door een onderwijsassistent;
-  ondersteuning door stagiaires;
-  de groep een aantal dagdelen per week te splitsen.

Gemiddelde groepsgrootte	
2018	23,1
2019	24,2
2020	23,8
2021	21,8
2022	21,5
2023	20,2
2024	22,4

3.1.5 Het Nationaal Programma Onderwijs

Alle scholen hebben in samenwerking met de teams een schoolscan gemaakt, waar de MR's mee hebben ingestemd. 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 leervertragingen weg te werken. We hebben deze mensen ingehuurd vanwege hun bijzondere expertise om de onderwijsbehoeften van leerlingen met een eigen leerlijn tegemoet te komen.

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 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 bovenscholings ingezet. Alle middelen zijn op schoolniveau besteed en administratief verwerkt.

Het is ons niet gelukt om alle NPO-middelen die we in 2021, 2022 en 2023 hebben ontvangen, ook in die jaren te besteden. Een groot deel gaan we de komende jaren beleidsrijk uitgeven aan het wegwerken van de leervertragingen. 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.

"Begaafde en hoogbegaafde kinderen krijgen binnen ons onderwijs op de SSBB-scholen steeds meer aandacht. Mooi om te zien hoe SSBB hier tijd, geld en ruimte voor vrijgemaakt heeft en dat zich dat 'terugbetaalt'. Onderwijs aan deze kinderen is niet meer iets van 'wat er nog bij moet', maar is geïntegreerd in ons onderwijs. En ik denk dat dát de kracht is van het omgaan met (hoog)begaafde kinderen. We zien deze kinderen en hebben oog voor hen! We signaleren deze kinderen, weten hun onderwijsbehoeften en kunnen het hen bieden. Zien we ze allemaal? Weten we bij ál deze kinderen goed om te gaan met hun talenten? En hoe gaan we om met deze kinderen in combinatie met complexe problematiek? Dat zijn stappen die we binnen SSBB nog verder kunnen ontwikkelen. Het is fijn om daar als plusklasleerkrachten van SSBB met elkaar over na te denken. Die bijeenkomsten waardeer ik. Ook is het waardevol om naast SSBB met Berséba daarin verder te gaan en deze netwerkbijeenkomsten te volgen.

Binnen de SSBB is ruimte om wensen kenbaar te maken met het oog op studie, cursussen of bijwonen van conferenties. Echt fijn dat die mogelijkheden er zijn en er meegedacht wordt. Ik werk met een team fijne collega's, waarbij we vooral veel samenwerken in het onderwijs aan (hoog)begaafde kinderen. We zijn er samen voor deze kinderen. We signaleren, we leren, gaan samen met de kinderen door de leerkuil en komen er gelukkig ook weer samen uit. Door te compacten en te verrijken bieden we de kinderen in de klas uitdagingen aan. Tijdens 'kangoeroeklas' oefenen we ook met het zelfstandig werken, je mindset, het leren leren, executieve functies en het samenwerken.

Het is prachtig om te zien hoe deze kinderen groeien in hun gevoel van eigenwaarde, hun zelfvertrouwen, hun mindset, hun samenwerken en hun doorzettingsvermogen. Hoe ze tijdens samenwerken leren van elkaar en genieten van elkaars humor en kennis. Dat maakt mijn werk binnen SSBB een prachtige taak. Ik geniet er enorm van"

Corine van der Veer (plusklasleerkracht Eben-Haëzerschool te Lienden).

3.1.7 Opbrengsten

Voor actuele informatie over de opbrengsten verwijzen we u naar hoofdstuk 1 en scholenopdekaart.nl. De meeste scholen binnen SSBB scoren volgens verwachting, vaak boven de signaleringswaarden 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 (nog) 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.

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 Centraal Bureau voor de Statistiek (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 homogene en 9 voor een overwegend heterogene 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	27,59	5,44
04RL Eben Haëzer te Lienden	30,19	6,46
04LI De Wegwijzer te Kesteren	30,36	5,53
05RW De Hervormde School te Opheusden	32,18	5,01
05XQ De School met de Bijbel te Randwijk	30,24	6,01

*2020-2022

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.

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

"Ik ben Seth Op't Land en ik ben hier in 2023 verhuisd vanuit Australië en ik zit hier nu in Groep 8(b) van De Hervormde School te Opheusden. Ons gezin is verhuisd in december 2023 naar Dodewaard. Toen hadden mijn ouders gekozen voor deze school omdat het een christelijk is en zij vonden het de fijnste school voor ons, en dat vind ik ook omdat het toch niet voor niks de beste school van de wereld is! Ze hebben hier de beste juffen en meesters van het land, we zijn goed opgevangen en krijgen extra les om de taal beter te leren kennen. Op mijn andere school hadden we een uniform aan. Ook kangoeroes kwamen wel voorbij."

3.1.8 Internationalisering

De kinderen van nu groeien op in een wereld die meer en meer globaliseert. 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 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. Er is gepaste aandacht voor de wereldtaal Engels.
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 in de professionele leergemeenschap op toekomstgericht onderwijs. 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 hebben we ons bezonnen op ons onderwijsconcept. Dat deden 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 bezighield met bezinning op en onderzoek naar toekomstgericht onderwijs.

De projectgroep bestond uit medewerkers met verschillende functies en uit verschillende disciplines. Ook waren alle scholen vertegenwoordigd. Vanuit Driestar Educatief dacht een onderwijskundige mee. Er zijn twee pilots uitgezet:

1. Overgang van groep twee naar drie op De Wegwijzer te Kesteren.
2. Thematisch werken in de bovenbouw op de Hervormde School te Opheusden.

Op 2 oktober 2024 heeft de PLG een rapport gepresenteerd met haar bevindingen. Er zijn verschillende onderwerpen waar we een visie op hebben geformuleerd. 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.

Het is nu aan de teams wat ze met deze bevindingen en visies gaan doen. We hopen dat het gedachtegoed en de manier van werken van de PLG opgepakt wordt door de teams. Dat kan binnen een team, maar liever ook team doorbrekend.

3.1.10 ICT

In 2023 hebben we ons ICT-beleidsplan opnieuw 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

Op vier van de vijf scholen werken we met Snappet. Het systeem biedt niet alleen ongekeerde 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.

Tegelijk zien we ook belemmeringen en mogelijke risico's. Het 'ouderwets' uitrekenen op papier en zelfstandig de nodige stappen doorlopen, kan ook winst opleveren. Eén school heeft bewust de keuze gemaakt om over te stappen op het uitrekenen en verwerken op papier. We monitoren deze werkwijze en volgen dit op de voet.

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 worden het beleidsplan en de vragenlijsten geëvalueerd en onder de aandacht gebracht van de teams. Net als met het cognitieve aanbod, werken we cyclisch als het gaat om de sociale veiligheid:

1. We werken preventief met methoden voor de sociale vaardigheid. Daarnaast is er uiteraard aandacht voor veiligheid en welbevinden als de gelegenheid zich voordoet.
2. We monitoren jaarlijks de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen.
3. De uitkomsten worden geanalyseerd en waar nodig worden er op individueel, groeps- en schoolniveau interventies gepleegd. Hierbij maken we gebruik van het ondersteuningsaanbod. Denk aan groepsdynamiek, meidenvenijn, zelfbeeld- en faalangsttraining, e.d.

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 of haar kracht. De hoofddoelen uit het Koersplan raken dan ook direct of indirect het personeelsbeleid:

1. We zien de Bijbel als het fundament waarop we bouwen en houden het vuur van onze identiteit brandende.
2. We zijn betrokken bij elkaar en leven mee met lief en leed.
3. We leveren kwaliteit.
4. We evalueren ons werk en onze competenties.
5. We zijn een goed werkgever en leggen de autonomie zo laag mogelijk in de organisatie.
6. We zijn in dialoog met alle belanghebbenden en leggen transparant verantwoording af.
7. We nemen onze taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden serieus en respecteren die van de ander.



3.2.2 Het Koersplan en de doelen

Doel	Planning en toelichting	Kleurcode
1. 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 liefhebben 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.	Doorlopend doel. Het benoemingsbeleid is hierin cruciaal. Maar het vuur brandende houden betekent ook dat we ons, samen met de bestuurscommissies en de teams, voortdurend bezinnen op de vraag hoe we het vuur van onze identiteit brandende kunnen houden. Aan dit doel zijn geen kosten verbonden.	
1a. Het <u>wat</u> ligt vast in het identiteitsprofiel. We bezinnen ons op het <u>hoe</u> . Hoe brengen we de kinderen het <u>wat</u> bij? Welke woorden en houding horen daar bij? Welke metafoor past daar het beste bij? Willen we bijvoorbeeld een herder of een gids zijn?	2023-2024. Samen met de geledingen hebben we ons bezonnen op dit vraagstuk. Het maakt een groot verschil hoe we het <u>wat</u> brengen. We willen beslist niet indoctrineren, maar wel jaloers maken. Het leven met de Heere is onuitsprekelijk veel rijker dan een leven zonder Hem. De metafoor die daarbij het beste past, is die van een rijinstructeur. Het doel van een rijinstructeur is dat zijn leerlingen zich zelfstandig en veilig door het verkeer bewegen. Aan dit doel zijn geen kosten verbonden.	
2. Onze medewerkers krijgen professionele ruimte op het gebied van autonomie, verantwoordelijkheid en ontwikkeling. Er is op onze scholen sprake van een professionele (feedback) cultuur. Binnen onze organisatie is er voor onze medewerkers een goede balans tussen draagkracht en draaglast. Zowel werkgever als werknemer heeft een inspanningsplicht om de vitaliteit optimaal te houden. Het Huis van Werkvermogen helpt ons hierbij.	Doorlopend doel. Het Huis van Werkvermogen wordt tijdens de functioneringsgesprekken besproken, maar we pakken het er ook bij als medewerkers aangeven dat de balans zoek is en ze op hun spreekwoordelijke tenen lopen. Dit doel loopt door. Aan dit doel zijn geen kosten verbonden, tenzij individuele collega's vragen om een coach of begeleiding.	
2a. De competenties van onze medewerkers zijn in kaart gebracht en iedereen werkt aantoonbaar aan het optimaliseren van zijn of haar competenties. We realiseren een professionele feedbackcultuur.	2025-2026. We laten een 'teamfoto' maken van de competenties. Ook trainen we collega's in het geven én ontvangen van feedback. Kosten 5.000 euro per school.	
2b. Onze schoolleiders zijn ge(her)registreerd en werken voortdurend aan de optimalisatie van hun competenties.	Doorlopend doel. Kosten: 2.000 euro per directeur per jaar.	
2c. In de functioneringsgesprekken wordt het huis van werkvermogen besproken. Waar nodig plegen werkgever en werknemer interventies om de medewerkers vitaal te houden.	Doorlopend doel.	
2d. SSBB heeft een geactualiseerd strategisch personeelsbeleidsplan (SPB), heeft de vragenlijsten onder de medewerkers afgenomen en geanalyseerd, en heeft waar nodig interventies ingezet.	2025-2026. Het SPB wordt in 2025/2026 onder begeleiding van een hrm-adviseur herzien. Kosten: 5.000 euro.	

Doel	Planning en toelichting	Kleurcode
2e. Binnen SSBB optimaliseren we het inwerken, begeleiden en opleiden van nieuwe medewerkers en stagiaires.	2024-2025. Uiteraard acteren we hier nu al op, maar we zullen in 2024/2025 een externe deskundige vragen om ons beleid te evalueren. Kosten: 3.000 euro.	
2f. We staan voor rust, stabiliteit en veiligheid in onze scholen.	Doorlopend doel. We zullen ons moeten bezinnen op de vraag hoe we (nog) meer rust, stabiliteit en veiligheid in onze scholen kunnen brengen. Kosten: afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek en de bevindingen.	
3. Onze kinderen ontwikkelen zich optimaal op cognitief, sociaal-emotioneel en motorisch gebied. Tevens is er een goede balans tussen draagkracht en draaglast.	Doorlopend doel.	
3a. Iedere school stelt streefdoelen op die passen bij de populatie. We rusten onze medewerkers toe in het maken van een grondige analyse en het inzetten van de juiste interventies. Welke informatie hebben we nodig voor een goede analyse? Hoe moeten we de gegevens duiden? Welke interventies kunnen we inzetten?	2023-2024. De scholen zijn inmiddels overgestapt op het nieuwe leerlingvolgsysteem Leerling in Beeld van Cito. De teams volgen cursussen over hoe ze de toetsgegevens kunnen analyseren op leerling-, groeps- en schoolniveau én over welke interventies er kunnen worden ingezet om de opbrengsten te optimaliseren. Kosten: 5.000 euro per team per jaar.	
3b. SSBB heeft met de BKC de kwaliteit van de scholen binnen SSBB in kaart gebracht en de rapporten gepresenteerd aan het toezichthoudend bestuur. De scholen werken naar aanleiding van de BKC-rapporten aantoonbaar aan de actiepunten.	Doorlopend doel. Aan dit doel zijn geen kosten verbonden.	
3c. Alle scholen hebben een beleidsstuk burgerschap geschreven. Daarin staat hoe ze voldoen aan de wet- en regelgeving met betrekking tot burgerschap. De school is een oefenplaats voor de democratische rechtsstaat en het omgaan met diversiteit. Het burgerschapsonderwijs wordt met vragenlijsten gemonitord. Waar nodig worden interventies gepleegd om de doelen te halen.	2023-2024. Iedere school heeft inmiddels een beleidsstuk dat aansluit bij het Koersplan van SSBB. Ook zijn er vragenlijsten afgenomen. We werken aan de verfijning van het beleid. Aan dit doel zijn geen kosten verbonden.	
3d. We hebben een professionele leergemeenschap (PLG) gevormd die onderzoek doet naar de volgende drie vragen: 1. Kunnen we met ons huidige systeem wel optimaal tegemoetkomen aan de onderwijsbehoeften van de kinderen? 2. Hoe kunnen we de leerkracht 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?	2023-2024. September 2024 is er een rapport verschenen van de PLG. De PLG heeft veel onderwerpen kunnen bespreken en hebben er een visie op gevormd. Het is de PLG echter niet gelukt om alle onderwerpen te behandelen. We bezinnen ons op de vraag of we doorgaan met de PLG en zo ja, in welke vorm. Kosten: 10.000 euro per jaar.	

Doel	Planning en toelichting	Kleurcode
3e. We bezinnen ons op ons beleid met betrekking tot passend onderwijs. Waar liggen onze mogelijkheden en waar liggen onze grenzen? We zoeken naar een structurele oplossing en proberen stress en een onveilig gevoel bij medewerkers en kinderen zo veel mogelijk te voorkomen.	2024-2025. Iedere school bezint zich ieder jaar op het ondersteuningsprofiel. Hierin staat welke extra ondersteuning de school kan bieden. We merken dat de problematiek zich verdicht en dat de leerkrachten in toenemende mate handelingsverlegen zijn. Kosten: afhankelijk van de analyse en de nodige interventies.	
3f. We definiëren het begrip kansenongelijkheid, maken een analyse van waar en in welke vorm het in onze organisatie voorkomt en zetten de juiste interventies in.	2025-2026. Kansenongelijkheid is een containerbegrip geworden en wordt te pas en te onpas gebruikt. Wat verstaan we eronder en komt het ook op onze scholen voor? Zo ja, wat kunnen we eraan doen? Kosten: afhankelijk van de analyse en de nodige interventies.	
3g. We actualiseren het ICT-beleidsplan.	2023-2024. Het ICT-beleidsplan is in 2023 geactualiseerd. Kosten van het vervangen van de hard- en software zijn in de begroting opgenomen.	
4. Onze medewerkers en kinderen werken allemaal in nette, goed onderhouden en verduurzaamde gebouwen met een goed klimaat. Alle gebouwen hebben minimaal energielabel B en de CO ₂ -waarden liggen minimaal 90% van de onderwijstijd onder de 1000 ppm (parts per million).	Doorlopend doel. We monitoren alle ruimtes op temperatuur, CO ₂ en luchtvochtigheid. Op dit moment blijven zo goed als alle ruimtes binnen de geldende normen. Drie van de vijf scholen hebben inmiddels een energielabel A of A+. De andere twee scholen worden binnen zes jaar vervangen of gerenoveerd.	
4a. SSBB neemt op alle scholen een RI&E af en voert de aanbevelingen uit.	2024-2025. Kosten: 3.500 euro per school.	
5. De overmatige reserve wordt beleidsrijk en doelmatig besteed. In 2027 is het weerstandsvermogen gelijk aan de signaleringswaarde. De financiën staan ten dienste van het primaire proces.	2023-2026. De teams hebben zich bezonnen op de overmatige reserve. Er is met name gekozen voor kleinere groepen en ondersteuning binnen en buiten de groep. De beleidsrijke besteding is verwerkt in de meerjarenbegroting. Daaruit blijkt dat we in 2025/2026 de overmatige reserve hebben teruggebracht op het niveau van de signaleringswaarde als de begrotingen werkelijkheid worden.	
6. We bouwen samen met de interne en externe partners verder aan Bijbelgetrouw en goed onderwijs op onze scholen in de Betuwe.	Doorlopend doel. We merken dat het zoeken van de verbinding steeds belangrijker wordt. Lage drempels en elkaar kennen zorgt voor een soepeler samenwerking. Samen sta je sterker. Aan dit doel zijn geen kosten verbonden.	
6a. 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.	Doorlopend doel: We organiseren op SSBB niveau bijeenkomsten tussen de verschillende geledingen. Tevens stimuleren we zelfevaluatie en professionalisering en organiseren we interne tegenspraak. We nodigen met enige regelmaat externe deskundigen uit om de geledingen hierin te begeleiden.	
7. Het toezichthoudend bestuur wil in een tijd van schaarste op de arbeidsmarkt de kwaliteit van bestuur en toezicht borgen en voortdurend toetsen aan de Code Goed Bestuur.	Doorlopend doel. Er is niet alleen maar schaarste m.b.t. leerkrachten. We merken dat het steeds lastiger is om gedreven en vakkundige toezichthouders te vinden. Kosten: 5.000 euro per jaar voor toerusting, advies, werving en selectie.	

Doel	Planning en toelichting	Kleurcode
7a. We stellen een nieuw toezichtskader op en de bestuursdocumenten zijn geëvalueerd en indien nodig geactualiseerd.	2023-2024. In 2023 hebben we een nieuw toetsings- en toezichtskader opgesteld. Kosten: 3.000 euro.	
7b. Het toezichthoudend bestuur evalueert jaarlijks haar eigen functioneren en eens in de vier jaar vindt er een bestuurlijke visitatie plaats. We bezinnen ons op de aanbevelingen en voeren de actiepunten uit.	Doorlopend doel. In 2023 heeft er een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. De bezinning op de aanbevelingen met de GMR, het toezichthoudend bestuur en de directies moet nog plaatsvinden. Kosten: 3.500 euro.	
7c. Het toezichthoudend bestuur werkt actief aan de eigen professionaliteit. Aan het begin van ieder cursusjaar formuleren we een collectieve ambitie m.b.t. onze ontwikkeling. We bezinnen ons op het rapport van de bestuurlijke visitatiecommissie en daar waar nodig formuleren we doelen en ambities naar aanleiding van de aanbevelingen die in het rapport worden gedaan.	Doorlopend doel. Jaarlijks in januari evalueert het toezichthoudend bestuur haar handelen. Nieuwe toezichthoudende bestuursleden worden toegerust door een extern deskundige. Naar aanleiding van de bevindingen van de bestuurlijke visitatie heeft het toezichthoudend bestuur zich bezonnen op de bestuursstructuur. Daar gaan we, in samenwerking met de bestuurscommissies en de GMR, in 2025 mee verder.	
7d. Het toezichthoudend bestuur laat zich onder begeleiding van een deskundige adviseren over de vraag: is de huidige bestuursstructuur nog steeds de beste binnen onze context? Na advisering nemen we een besluit over het in stand houden van de bestaande structuur of omzetting naar een andere structuur.	2023-2025. De bezinning is in 2023/2024 in gang gezet. Daar gaan we in 2025 mee door. Dat doen we onder leiding van een externe deskundige. Kosten: 3.500 euro.	
7e. We formuleren een collectieve ambitie met betrekking tot transparantie en verantwoording.	2024-2025. Aan dit doel zijn geen kosten verbonden.	
8. Het bestuur en de directie evalueren en analyseren systematisch of ze de doelen realiseren, en verantwoorden zich hierover. Ze stellen het beleid bij wanneer dat nodig is en betrekken daartoe interne en externe belanghebbenden in een goed functionerende dialoog.	Doorlopend doel. We hebben het jaarverslag geëvalueerd en er zijn aanpassingen gedaan. We leggen verantwoording af over de doelen die wel/niet hebben bereikt. Tevens vragen we externe stakeholders in het jaarverslag om feedback te geven om de bijdrage van SSBB.	
8a. We optimaliseren het jaarverslag.	2023-2024. Er is een publieksvriendelijke versie opgesteld. We laten het jaarverslag redigeren en opmaken. Daarbij wordt gelet op spelling, grammatica en leesbaarheid. Interne en externe stakeholders geven door persoonlijke stukjes wat meer kleur aan de zakelijk informatie. Kosten: 4.500 euro.	

3.2.3 Doelen uit de schoolplannen

De scholen ontwikkelden zich ook in 2024 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 Continurooster

Alle scholen zijn in de coronaperiode versneld overgestapt op het continurooster. 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 Koersplan 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

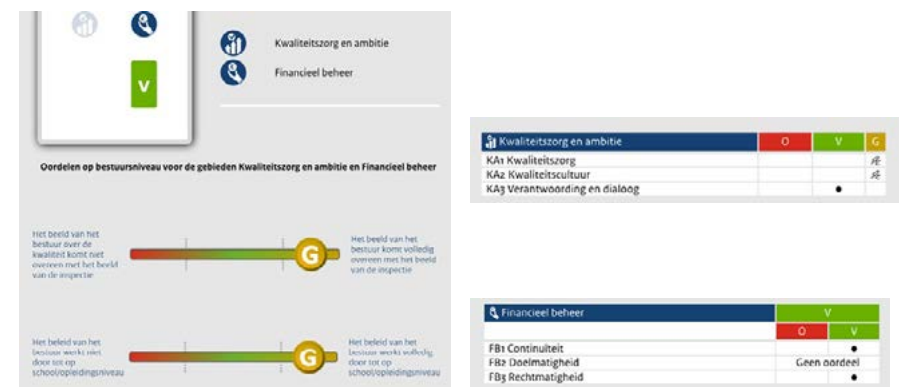
Zonder onze medewerkers kunnen we onze doelen niet halen en onze missie niet volbrengen. De medewerkers zijn dus de belangrijkste pijlers onder onze

missie. Daarom vinden wij het ook zo belangrijk dat onze missie en visie breed gedragen worden. Het strategisch personeelsbeleid ademt deze visie, 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 'checks 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. Op 16 december 2024 heeft de inspectie de School met de Bijbel in Randwijk bezocht naar aanleiding van de resultaten op 1S/2F niveau. Die liggen twee procent onder de signaleringswaarden. Voor de standaard opbrengsten scoort de school in Randwijk een onvoldoende. Voor de overige standaarden kreeg de school wel een voldoende. Het rapport vindt u [hier](#). 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. Het volledige inspectierapport vindt u [hier](#). Dit waren de bevindingen van de inspectie op SSBB-niveau:



- 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 2024 de Eben Haëzer te Lienden, De Wegwijzer te Kesteren, De Hervormde School te Opheusden en De School met de Bijbel te Randwijk bezocht, en is in 2023 op bezoek geweest bij De Schakel te Meteren. De BKC heeft de kwaliteit van het onderwijs als voldoende beoordeeld. Tegelijk heeft de BKC ook aanbevelingen gedaan waar het (nog) beter kan.
- Voor actuele informatie over de opbrengsten verwijzen we u naar hoofdstuk 1 en [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl).
- 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. Het gaat hier om de schoolplanperiode 2023-2027. De onderzoeken zijn dus rond 2023 afgenomen.

	Leerlingen	Ouders	Medewerkers
Meteren	3,6*	3,6	3,6
Lienden	3,0	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's analyseren en verwerken de bevindingen uit de check-fase in de jaar- en schoolplannen van de scholen en in het Koersplan 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: Goed en Bijbelgetrouw onderwijs in de Betuwe!

Wij houden zicht op onze eigen kwaliteit. Dat doen wij door middel van onze Bovenschoolse Kwaliteitscommissie (BKC). De commissie is samengesteld uit zes medewerkers binnen SSBB, waarin iedere school is vertegenwoordigd. Iedere vier jaar krijgt elke school een groot bezoek van drie leden van de BKC die zelf niet werkzaam zijn op de te bezoeken school. Tijdens dit bezoek presenteert de school zichzelf aan de BKC over de leerling populatie van de school, opbrengsten, zorgstructuur, ontwikkelingen, enz. De BKC gebruikt tijdens dit bezoek het toezichtskader van de inspectie. Er wordt gesproken met de directie, intern begeleider, team, 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 (concept)rapport wordt aan het einde van de werkdag door de BKC gepresenteerd aan de school. Als het team van de school zich kan vinden in de bevindingen van de BKC, dan volgt daarna een definitief BKC rapport.

Na twee jaar volgt een smal bezoek. Tijdens dat bezoek wordt gekeken of er vorderingen zijn ten aanzien van de verbeterpunten die in het groot bezoek zijn aangereikt. Noem dit de 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 grote voordelen. Allereerst voor de scholen zelf. Het is toch een cadeautje om vanuit de eigen stichting 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 weten 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 bekijk je niet alleen de kwaliteit van de andere school, maar je reflecteert bewust of onbewust ook op de werkwijze van je eigen school. Het zou mooi zijn als we onze BKC nog kunnen uitbreiden met een externe. Iemand die met ogen van buiten de stichting naar de kwaliteit van ons onderwijs meekijkt. We zijn daarom aan het verkennen of samenwerken met stichting Gave uit Veenendaal mogelijk/wenselijk is m.b.t. onze kwaliteitszorg."

Joan Verbeek, lid BKC en locatiedirecteur De Wegwijzer te Kesteren

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.

Het SOP wordt samen met het team opgesteld, de MR stemt in. Dat geldt ook voor de verdeling van de middelen.

Jaarlijks wordt het SOP geëvalueerd: sluiten praktijk en theorie nog wel op elkaar aan?

De basisondersteuning wordt vanuit de reguliere bekostiging (lumpsum) betaald.

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 ambulant 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. Het OPP wordt met enige regelmaat geëvalueerd met alle betrokkenen.

3.4.2 Besteding middelen passend onderwijs

	Inkomsten	Uitgaven
Arrangementen	41.219	
Extra ondersteuning	288.866	
Intern begeleiders extra ondersteuning		149.225
Onderwijsondersteuning (medisch, gedrag, cognitief)		136.998
Ambulante begeleiding		31.665
Professionalisering		8.957
Onderzoek		51.667
Eigen leerlijn externe deskundige		39.576
Meer- en hoogbegaafdheid meervoudige problematiek		15.647
Advies en ondersteuningsteam		10.367
Subtotaal	330.085	444.102
Saldo aangevuld vanuit de overige publieke middelen	114.017	
Totaal	444.102	444.102

*In dit overzicht gaat het om middelen die worden aangewend voor de extra ondersteuning of preventief worden ingezet om verwijzen te voorkomen. We constateren dat de middelen die we ontvangen voor extra ondersteuning niet dekkend zijn.



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 personeelstevredenheidspeilingen, 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*. Dit sluit goed aan bij de onderwijskundige visie. De leerkracht is de professional voor de groep en weet als geen ander welke keuzes er gemaakt moeten worden. Dat gaan we niet van bovenaf bepalen. Bij klassenbezoeken en lesobservaties letten we er dan ook op of die keuzes inderdaad weloverwogen en bewust worden gemaakt. Dat doen we aan de hand van een 'kijkwijzer'. Deze 'kijkwijzer' is breedgedragen en door de teams zelf samengesteld.

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 zo veel mogelijk boven hun werk staan.

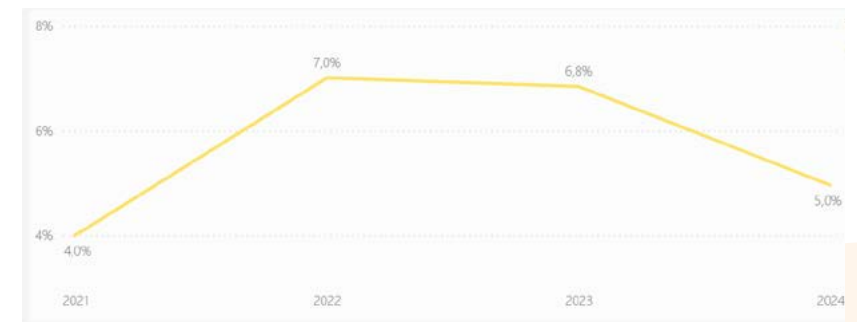
3.5.3 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim lag in 2024 op 5%. Daarvan werd 4% veroorzaakt door langdurig zieken (langer dan 43 dagen en korter dan twee jaar). Het landelijk gemiddelde was in 2023 7,2%.

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.

"Net als vorig jaar heeft Perspectief, de arbodienst van SSBB, de verzuimcijfers geanalyseerd.

Het verzuimpercentage voor 2024 ligt lager dan het jaar daarvoor, zie onderstaande illustratie:



Dit wijkt positief af ten opzichte van de landelijke ontwikkeling binnen primair onderwijs, want daar is het verzuim 7,2% (ongeveer in lijn met het daar daarvoor). Ook de meldingsfrequentie bij SSBB is lager dan de sector (gemiddeld voor SSBB 0,55 terwijl de sector primair onderwijs een meldingsfrequentie heeft van 1,1).

Verder blijkt dat het verzuimpercentage voor ca 50% het gevolg is van psychische problematiek en dat laat gedurende 2024 wel een dalende trend zien.

Om meer zicht te krijgen op de eigen invloed op verzuim en inzetbaarheid van medewerkers, heeft SSBB door Perspectief in 2024 een analyse en advies laten opstellen op zowel de zachte (bijv. cultuur/leiderschap) als harde (processen, cijfers) kant. Hieronder vindt u een samenvatting van het rapport.

Conclusies

Uit de verdiepende gesprekken met de locatiedirecteuren blijkt dat een aantal zaken goed georganiseerd is.

-  Er is veel aandacht voor het welbevinden van medewerkers. De locatiedirecteuren spreken hun teamleden vrij-wel dagelijks en proberen op deze manier eventuele knelpunten ten aanzien van werk of signalen van psychosociale arbeidsbelasting vroegtijdig op te sporen. Vrijwel alle locatiedirecteuren geven ook aan deze signalen bespreekbaar te maken. Een belangrijk kader hierin is voor hen het Huis van Werkvermogen, dit kwam unaniem in alle verdiepende gesprekken terug.
-  Er is een externe coach die ingeschakeld wordt voor begeleiding bij mentale problematiek en soms vanuit preventief oogpunt. Uit de verdiepende gesprekken blijkt echter wel dat er nog wisselend gebruik wordt gemaakt van de externe coach.
-  De locatiedirecteuren lijken goed in staat om bij (dreigend) verzuim met medewerkers in gesprek te gaan over wat zij wél kunnen. Er wordt gedacht in arbeidsmogelijkheden in plaats van beperkingen. De locatiedirecteuren geven tevens aan over het algemeen in staat te zijn om passende werkzaamheden aan te bieden, waardoor re-integratiekansen benut worden.

Andere zaken die opvielen:

-  Frequent verzuim wordt niet structureel bespreekbaar gemaakt. Men signaleert het frequente verzuim wel, maar het onderbuikgevoel bepaalt of het met de medewerker bespreekbaar wordt gemaakt. Een aantal locatiedirecteuren geeft aan frequent verzuim te bespreken in het jaarlijkse ontwikkelgesprek.
-  Het organiseren van vervanging bij verzuim blijkt in de praktijk ingewikkeld. De krappe arbeidsmarkt speelt hierin een rol. Locatiedirecteuren worstelen met het dilemma dat werkzaamheden van de verzuimende medewerker overgenomen dienen te worden om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen, maar dat zij tegelijkertijd de collega's niet willen overvragen (sneeuwbal effect voorkomen).
-  Het stimuleren van eigen regie en eigenaarschap bij medewerkers als het gaat om duurzame inzetbaarheid en verzuim(preventie) wordt als belangrijk gezien, maar men weet niet altijd hoe dit vorm te geven.
-  Sommige locatiedirecteuren geven aan graag meer handvatten te krijgen voor preventieve begeleiding. Ze hebben beperkt zicht op de rol die Perspectief hierin kan spelen en welke interventies kunnen bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers.
-  Het Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO) wordt jaarlijks onder de aandacht gebracht, maar er wordt nauwelijks gebruik van gemaakt. Het wordt mogelijk gezien als interventie voor diegene die al in de 'gevaarzone' zitten in plaats van een preventief instrument.

Aanbevelingen

Op basis van de verdiepende gesprekken komen wij tot de volgende aanbevelingen:

-  Voer als onderdeel van het verzuimprotocol beleid op de aanpak van frequent verzuim. Dit betekent dat de locatiedirecteur bij iedere derde ziekmelding in de afgelopen 12 maanden en iedere daaropvolgende ziekmelding een gesprek voert met de betreffende medewerker. Je kunt ervoor kiezen deze gesprekken op te schalen op basis van de frequentie, bijvoorbeeld bij de derde ziekmelding een gesprek tussen locatiedirecteur en medewerker en bij de vierde ziekmelding schuift ook de directeur

van SSBB aan. Van belang is om het frequent ver-zuimgesprek te zien als 'zorggesprek', waarin de duurzame inzetbaarheid van de medewerker centraal staat. Het doel is om gezamenlijk tot een plan van aanpak te komen die bijdraagt aan de inzetbaarheid van de medewerker. Dit vergt inspanning van beide partijen en is daarmee een goede manier om ook het eigenaarschap van de medewerker te stimuleren. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een gespreksverslag. Desgewenst kan Perspectief een format voor het voeren van frequent verzuimgesprekken ter beschikking stellen. Mocht er behoefte zijn om de locatiedirecteuren te trainen in het voeren van (frequent) verzuimgesprekken, dan behoort dat ook tot de mogelijkheden.

-  Stimuleer verzuimende medewerkers om zelf na te denken over hoe zij van waarde kunnen zijn voor de organisatie. Laat hen met initiatieven komen tot het oppakken van taken en verantwoordelijkheden in het kader van hun re-integratie. Dit vergroot het eigenaarschap van de verzuimende medewerker en heeft als bijkomend effect dat men vaak meer gemotiveerd is en vertrouwen heeft in de re-integratie. Natuurlijk is het aan de locatiedirecteur om bij te sturen als er zwaarwegende organisatorische bezwaren zijn voor de voorgestelde taken/verantwoordelijkheden of wanneer deze niet in lijn zijn met het re-integratieadvies vanuit Perspectief.
-  Breng de mogelijkheden rondom preventieve begeleiding (nogmaals) onder de aandacht. Denk hierbij ook aan interventies vanuit Perspectief zoals werkplekonderzoeken, coaching, preventief consult met de verzuimconsultant, maar ook collectieve interventies zoals een training 'regie over je energie' of 'stresssignalen herkennen en voorkomen'.
-  Biedt het Preventief Arbeidsgeneeskundig Onderzoek (PAGO) collectief aan. Het PAGO omvat een combinatie van methoden om de gezondheid en vitaliteit van medewerkers te onderzoeken, te bewaken en te bevorderen. Met een PAGO krijgen medewerkers inzicht in hun persoonlijke situatie (zoals leefstijl, werkomstandigheden, werkstress en werkplezier), adviseren we hoe het beter kan en stimuleren we medewerkers om op een positieve manier te werken aan hun gezondheid.
-  Perspectief kan het onderzoek organisatie breed inzetten en helpen bij de communicatiestrategie om de opkomst onder medewerkers te bevorderen."

Arbodienst Perspectief



Ziekteverzuimpercentages:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
SSBB	4,5	3,7	1,9	4,4	5,7	5,5	7,2	5,0
Landelijk gemiddelde	6,0	5,9	5,8	5,9	5,8	5,8	7,2	n.n.b.

3.5.4 Werkdrukmiddelen

In 2024 kwam er € 322.650 aan werkdruk gelden binnen.

Medio 2024 hebben de teams en de plaatselijke MR's de besteding van de werkdrukmiddelen geëvalueerd. Het geld is als volgt besteed:

-  Klassenverkleining door middel van splitsing: 3,5 FTE, € 260.000.
-  Extra handen in de groep door onderwijsassistenten: 1,5 FTE, € 90.000.
-  Extra handen buiten de groep voor de begeleiding van leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte (zoals hoog- en meerbegaafdheid, dyslexie en gedragsproblematiek): € 35.000.

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.

“Ieder kind is uniek en heeft recht op onze liefde en zorg. Dat is iets wat binnen De Hervormde School in Opheusden echt centraal staat. Onze gezellige dorpsschool bestaat dit jaar zelfs 100 jaar. In de omgeving staat de school bekend om de fijne en open sfeer die er heerst. We hebben een open toelatingsbeleid en een brede achterban. Dit maakt dat wij als team een mooie, maar ook verantwoordelijke taak hebben. We willen de kinderen steeds weer wijzen op de Heere Jezus, de Goede Herder, Die Zijn leven gaf voor zondaren. Daarnaast werkt er een hecht team dat met elkaar meeleeft, zowel in het werk als ook in persoonlijke omstandigheden.

Er is op onze school veel aandacht voor binnen- en buitenschoolse activiteiten. Het hele jaar door worden er leuke dingen georganiseerd. In verband met het 100-jarig bestaan van de school zijn dat dit jaar natuurlijk extra leuke activiteiten. Binnen ons team verdelen we de werktaken buiten schooltijd zo eerlijk mogelijk. De taken worden na het opgeven van voorkeuren verdeeld onder de teamleden. Hoeveel taken ieder teamlid moet doen, wordt in Cupella berekend op basis van de werktijdfactor. We doen dit echt als één team met daarnaast ook de fijne en onmisbare hulp van diverse ouders. We blijven ons als team professionaliseren op verschillende gebieden. Er zijn altijd mogelijkheden om cursussen of opleidingen te volgen. Ook maken we tijdens

de vergaderingen tijd vrij om opgedane kennis met elkaar te delen. Dit is vaak zo concreet, dat het direct inzetbaar is in je eigen groep.

Eén van de speerpunten van onze school is het verbeteren van de taal- en leesvaardigheid. We zien dat de scores voor technisch- en begrijpend lezen achterblijven. We merken in de klassen dat er een gebrek is aan leesmotivatie. Dit is een belangrijke voorwaarde om te ontwikkelen op het gebied van lezen. De subsidie basisvaardigheden geeft onze school de mogelijkheid om te investeren in de uitbreiding van de school- en klassenbibliotheek. Er worden veel mooie, nieuwe leesboeken aangeschaft. Ook laten we ons als team informeren door professionals van bijvoorbeeld Driestar Educatief. Deze opgedane kennis kan in de klassensituatie direct worden ingezet. De kinderen van onze school komen veelal uit een taalarm milieu. Daarom komt er vanuit de gemeente iedere maand een leescoach op onze school, die met individuele kinderen aan de slag gaat. Zij gaat het gesprek met hen aan om erachter te komen waar de interesses van de kinderen liggen en probeert hier met de juiste boeken goed op aan te sluiten. Deze leesgesprekken worden altijd teruggekoppeld aan de ouders, met tips en handvatten om thuis ook op de juiste manier aan de slag te gaan. Dit alles zal bijdragen aan een toename van het leesplezier van de kinderen.

De laatste jaren is er meer aandacht gekomen voor burgerschapsonderwijs. Ook onze school gaat daar niet aan voorbij. Een veilig pedagogisch klimaat is een hele belangrijke voorwaarde om tot leren te komen. Dit wordt binnen onze school als een belangrijke kernwaarde gezien. Wij willen hierin investeren door gericht te werken aan het sociaal emotioneel leren van onze kinderen. Zo heeft onze school dit jaar geïnvesteerd in speelgoedbakken. Iedere groep heeft eigen speelgoed waar ze verantwoordelijk voor zijn. Het zorgt voor meer speelplezier in de pauzes en heeft een positief effect op de onderlinge omgang van de kinderen. Ook hebben wij een gastles gekregen van de ontwikkelaar van de methode 'Goud op school.' Dit is een christelijke methode met als speerpunt: 'Behandel de ander zoals je zelf behandeld wilt worden.' Dit sluit goed aan op de Bijbelse visie, zoals verwoord in Mattheüs 22:39, waarin God van ons vraagt: 'Gij zult uw naaste liefhebben als uzelf.' Na de gastles en het geven van proeflessen was ons team erg enthousiast. We zijn dit jaar gelijk gestart met de nieuwe lesmethode. Onze school is zo een goede oefenplaats om onze kinderen te vormen tot verantwoordelijke burgers van de maatschappij.

Om als leerkrachten tegemoet te kunnen komen aan alle kinderen en hen te kunnen bieden wat zij nodig hebben, wordt er ook geïnvesteerd in kleinere groepen, externe begeleiding en individuele begeleiding door leerkrachten. Zo hebben wij dit jaar onze grote groep 8 kunnen splitsen. In deze groep van 35 leerlingen was er onvoldoende ruimte en gelegenheid, om de begeleiding te kunnen bieden die zij nodig hebben. De leerkrachten zijn nu beter in staat om te differentiëren, maar kunnen ook beter tegemoetkomen aan de zorgbehoeften van deze kinderen. Op onze school zijn er ook externe begeleiders aanwezig. Er zijn verschillende leerlingen in groep 3 t/m 8 die voor één of meerdere vakken een eigen leerlijn volgen. 'Remedial teaching De Dijk' biedt deze kinderen de juiste begeleiding, zodat zij op hun eigen niveau kunnen groeien. Deze kinderen doen veel succeservaringen op en groeien daarnaast ook in zelfstandigheid. Hierdoor heeft de leerkracht in de klas meer tijd en ruimte om andere kinderen te helpen. Ook hebben al onze leerkrachten 1 uur per week de tijd om individuele leerlingen of kleine groepjes te begeleiden. Er wordt bijvoorbeeld extra geoefend met doelen die nog niet behaald zijn. Daarnaast is er ook ruimte voor gesprekken tussen leerkrachten en kinderen. Dit bevordert de sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen, zodat zij zich ook blijvend gehoord en gezien zullen voelen.

Bovenstaande dingen zijn mooi en belangrijk, om de kinderen goed te laten opgroeien en ontwikkelen. Er is wel een taak die daar bovenuit stijgt. Wij mogen als team Het Woord zaaien bij de kinderen. Tegelijkertijd voelen we ons als team en school afhankelijk van onze Schepper Die de wasdom geeft. Zoals in Johannes 15:16 staat: 'Ik heb u gesteld, dat gij zoudt heengaan en vrucht dragen, en dat uw vrucht blijve.' Laat het ons gebed zijn dat de vruchten mogen blijven voor nu en de toekomst!"

Sanne de Vos (leerkracht 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 als volgt:

-  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 2024 hebben we 1,1% van het totale budget besteed aan professionalisering (€ 95.000).

Begeleiding starters en schoolleiders

We ontvingen in 2024 € 117.521 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 zo veel 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 Banenafspraken

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

SSBB maakt beperkt gebruik van personeel dat niet in loondienst is (PNIL). In 2024 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. De vervanging van een interim-IB'er vanwege ziekteverlof (via Driestar Educatief).
5. De detachering doelgroep 'banenafpraak'.
6. Het begeleiden van leerlingen met een eigen leerlijn.

In 2024 hebben we 3,45% (€301.256) 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. Concreet hebben we dit uitgegeven aan:

-  Begeleiding leerlingen met een achterstand.
-  Vervanging leerkrachten en IB'er wegens ziekte.
-  Begeleiding en coaching schoolleider, studenten en (startende) leerkrachten.

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 meerjarenonderhoudsplannen (MJOP) opgesteld. Jaarlijks wordt iedere school geschouwd en wordt onderhoud volgens planning uitgevoerd. Met ingang van 2023 activeren we het groot onderhoud.

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 zo veel 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) regelmatig ruimte tekort als het gaat om passend onderwijs. In de loop der jaren vragen steeds meer disciplines om ruimte. Denk aan: de logopediste, remedial teaching (RT), de schoolarts, de schoolmaatschappelijk werker, de ambulant 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

Er is geen mechanische ventilatie in het gebouw aanwezig. Wel zijn er voldoende mogelijkheden 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 2025 gaan we samen met de gemeente onderzoeken of nieuwbouw op dezelfde plek mogelijk is. Het nieuwe gebouw zal dan in 2028 gerealiseerd moeten zijn.

We komen formeel geen ruimte tekort in Lienden.

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 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 reformatische school gestart. Desondanks groeit De Wegwijzer volgens de prognoses door tot 500 leerlingen in 2031. Dat zou betekenen dat we 21 lokalen nodig hebben. Het is dan ook de vraag of we op de huidige locatie kunnen blijven zitten. We zijn hierover in gesprek met de gemeente en de schoolbesturen.

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.

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 2032 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.

Samenvatting:

	Verduurzaming en ventilatie	Renovatie of nieuwbouw	Leegstand of ruimtebehoefte	Gerealiseerd
Meteren	2022	2036	N.v.t.	Zonnepanelen, led, CO ₂ -meters, mechanische ventilatie, airco's, gasloos.
Lienden	2027/2028	2027/2028	N.v.t.	Led, CO ₂ -meters, airco's.
Kesteren	2010	2050 (uitbreiding 2027/2028)	Ruimtebehoefte tot 2027/2028	Zonnepanelen, led, CO ₂ -meters, WTW en mechanische ventilatie, airco's.
Opheusden	2022	2047	N.v.t.	Zonnepanelen, led, CO ₂ -meters, mechanische ventilatie, airco's.
Randwijk	2030/2031	2032	Leegstand	Led, CO ₂ -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.
Eind 2024 is Arboneel gestart met de vierjaarlijkse RI&E.
- De bhv'ers worden jaarlijks geschoold.

3.7.2 Bedrijfsongevallen

Er wordt een logboek bijgehouden met ongevallen van personeelsleden. In 2024 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 GS-vitaal. Zij helpen scholen hun kostbare medewerkers inzetbaar te houden. Zij ondersteunen ons door middel van: preventie, coach- en begeleidingstrajecten, mediation en 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's en de GMR.

3.8 Risico's en beheersing

3.8.1 Controlecyclus financiële prestaties

Om de financiële risico's zo veel mogelijk te beperken, hanteert de school een plannings- en 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 zo veel mogelijk de financiële risico's en beoordelen we in hoeverre er acties nodig zijn. Uiteraard zijn de strategische ambities in de begroting verwerkt.

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 servicelevelagreement (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. Zelfevaluatie met en zonder externe.	Toezichthoudend bestuur. Algemeen directeur. Externe voorzitter.
Onderwijs	Inspectierapport. Rapportages van de 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.

Portefeuille	Instrumenten	Verantwoordelijke
Huisvesting	Integrale huisvestingsplannen. Meerjarenonderhoudsplannen. Jaarlijkse schouw. Onderhoudscontracten. RI&E.	Gemeenten. Algemeen directeur. Adviseur. Algemeen directeur.
Personeelsbeleid	Kengetallendocument. Strategisch personeelsbeleid. 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 Koersplan en het strategisch personeelsbeleidsplan.
2. Het breedgedragen 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 reserveringen voor toekomstige uitgaven.

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 2024 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 niet altijd te realiseren: we hebben soms een tekort aan lokalen en/of een tekort aan leerkrachten.

Reserve 2024	
€ 3.160.349	Publieke reserve
€ 1.642.683	Signaleringswaarde
€ 1.517.666	Overmatige reserve
€ -500.000	Toekomstige onderhoudsuitgaven die nog niet geactiveerd zijn
€ -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)
€ -250.000	Spaardoel 3: Uitbreiding/nieuwbouw Kesteren (inrichting plein, onderwijskundige voorzieningen, extra wensen inrichting gebouw, verbetering gebouw)
€ -439.000	Beleidsrijke bestemming overmatige reserve t/m 2025 op basis van bestedingsplannen
€ -71.334	Reserve na 2025 t.o.v. signaleringswaarde (taakstellende bezuiniging voor 2025/2026)

De teams hebben in 2023 de opdracht gekregen om een plan op te stellen en dit geld beleidsrijk te besteden. Wat het voor teams ingewikkeld maakte, is dat er relatief veel geld was en de mogelijkheden beperkt waren. De laatste jaren moesten de teams nadenken over de besteding van (incidentele) middelen.

Onder andere:

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

Het is de teams bijzonder goed gelukt om de overmatige reserves beleidsrijk te besteden. Het exploitatietekort van 2024 én de meerjarenbegroting laten zien dat het weerstandvermogen eind 2025 op het gewenste niveau zit.

Het geld is o.a. besteed aan:

-  Kleinere groepen.
-  Extra ondersteuning.
-  RT.
-  Overbenoemingen om verlopen op te vangen.
-  Opleiden van talent.
-  Professionalisering.

Reserve per school per 01-01-2025 (inclusief reserves huisvesting en privaat)

	Kesteren	Lienden	Meteren	Opheusden	Randwijk
Reserve	1.864.369	653.629	-14.139	345.099	381.545
MVA	250.198	246.429	188.694	235.131	187.560
Rijksbijdragen	2.733.949	1.952.450	998.845	1.808.718	1.000.489
Weerstandsvermogen	59,04%	20,86%	-20,31%	6,08%	19,39%

3.8.4 (Niet-)financiële risico's

Het is belangrijk dat we nadenken over risico's en er zo veel 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)

Vrijheid van onderwijs (middelmatig risico)

Een van de risico's die regelmatig 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.
-  Passend onderwijs (landelijke regio reformatorisch onderwijs).
-  Burgerschap.
-  Het curriculum.

Artikel 1 en 23 van de grondwet strijden om voorrang. Het is onduidelijk of we op termijn onze op de Bijbel gebaseerde 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 stagiaires mbo en hbo.

Maatregelen:

De Schakel in Meteren heeft zich aangesloten bij de regio Koerskracht (CHE). De andere vier scholen zijn aangesloten bij Progressus (Driestar).

Daarnaast hebben de Driestar, de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) en de Viaa te Zwolle samen een Educatieve Levensbeschouwelijke Alliantie gevormd. 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 daar waar mogelijk en wenselijk in het belang van het kind. 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 € 94.000 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 de stichting 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 2024 € 47.444 aan transitievergoedingen uitgekeerd. De transitievergoedingen zijn 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 en GS-Vitaal monitoren 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 middelen om passend onderwijs goed vorm te kunnen geven. Dit gaat ten koste van het primaire proces.
- Ongelukkige instroomaantallen waardoor we af en toe grotere groepen of combinatiegroepen moeten vormen.
- Druk vanwege het overblijfsysteem. Een deel van de collega's ervaart de kortere middagpauze van het continu-rooster 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.
- Jonge moeders die bij ons werken, moeten best veel ballen in de lucht houden. We merken dat dit met enige regelmaat voor spanningen zorgt en dat de balans tussen werk en privé soms zoek is.
- Sommige ouders communiceren met de leerkrachten op een manier die niet altijd prettig is. Dat levert de nodige spanningen op.

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 over 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 tijt 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.*
-  *We bespreken het Huis van Werkvermogen met de medewerkers tijdens het functioneringsgesprek.*
-  *We professionaliseren en rusten onze medewerkers toe met betrekking tot communicatie met ouders.*
-  *We professionaliseren onze medewerkers met betrekking tot passend onderwijs.*

Lerarentekort (hoog risico)

Kunnen we voldoende competente (inval)leerkrachten benoemen? De vraag was ook in 2024 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 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 zo veel 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.

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. Een aantal groepen heeft een (te) hoge zorgzwaarte. 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 2024 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 ambulant zijn (directies, IB'ers, RT's, OA'en) 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 zo veel als mogelijk inclusief onderwijs te verzorgen.

We willen graag zo veel 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.

Huisvesting en onderhoud (middelmatig risico)

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).

Met ingang van 2023 heeft er een stelselwijziging plaatsgevonden. We gaan het onderhoud voortaan activeren. De GMR heeft ingestemd met deze stelselwijziging.

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's opgesteld. 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 overmatige reserve. De planning is als volgt:

	Verduurzaming, uitbreiding, renovatie of nieuwbouw	Eigen bijdrage	Opmerking
Meteren	2022	€ 23.047	10% van het totaal.
Lienden	2027/2028	€ 250.000	Verbetering gebouw, het schoolplein en onderwijskundige wensen.
Kesteren	2027/2028	€ 250.000	Verbetering gebouw, het schoolplein en onderwijskundige wensen.
Opheusden	2022	€ 423.000	Renovatie voltooid. Exploitatievoordeel onderhoud en energie.
Randwijk	2030/2031	€ 150.000	Verbetering gebouw, het schoolplein en onderwijskundige wensen.

Leerlingenaantallen (gemiddeld risico)

We zijn van mening dat een gezonde concurrentie kwaliteit kan opleveren. Wel merken we steeds vaker dat sommige 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 € 7.000.

De nieuwe wet Meer ruimte voor nieuwe scholen biedt sinds 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 in Kesteren een tweede

reformatorische school (De Bornput) gestart 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 mogelijk krimpen. Die krimp is naar verwachting 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. Integendeel, de prognoses wijzen juist op een sterke groei.

Private middelen (laag risico)

Een significant deel van de geconsolideerde reserve bestaat uit private middelen. Denk aan ouderbijdragen, collectegelden, giften, opbrengsten van markten, zending en dergelijke. Deze middelen zijn bestemd voor uitgaven die we niet via de lumpsum vergoed krijgen, zoals schoolreisjes, kamp en werkweek. 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 van de private middelen was op 31-12-2024 € 87.018.

Het saldo van het zendingsfonds en actiefonds was op 31-12-2023 € 16.689.

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. Uiteraard onder het voorbehoud dat we voldoende geschikt personeel kunnen benoemen.

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 (middelmatig risico)

ICT- en cybercriminaliteit kunnen 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 zo veel 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. Met enige regelmaat gaat hardware binnen de afschrijvingstermijn stuk.

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. Ons weerstandvermogen is voldoende om tegenvallers van nog niet geheel afgeschreven hardware op te vangen.

Subsidiebeleid (laag risico)

Als laatste willen we het wisselende en soms onvoorspelbare subsidiebeleid van de overheid noemen als risicofactor. De laatste jaren werden er lopende het boekjaar flinke bedragen bijgeschreven. Denk bijvoorbeeld aan het herfstakkoord, het naar voren halen van de werkdrukgeden, de indexatie van de lonen, het NPO 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. Het is onzeker hoe de overheid op termijn omgaat met de overmatige reserves van schoolbesturen.

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.

"Financiën binnen de school zijn niet leidend, maar vaak wel bepalend voor de kaders. Ontwikkelingen rondom een nieuwe cao, fluctuerende leerlingaantallen en wijziging van beleid bij de overheid maken dat de kaders regelmatig bijgesteld moeten worden. SSBB werkt samen met de VGS (Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs) om de financiële situatie van SSBB te monitoren, analyseren en bij te sturen waar nodig. Hiervoor worden jaarlijks financiële rapportages opgesteld en in samenwerking komt de begroting tot stand.

Uitdaging binnen het onderwijs is om alle beschikbare middelen zo beleidsrijk mogelijk in te zetten. Ontvangen bekostiging moet ten gunste komen van (de kwaliteit van) het onderwijs. SSBB heeft dit helder voor ogen. Omdat afgelopen jaren de reserves op zijn gelopen, is samen met de VGS in beeld gebracht hoeveel vermogen er 'vrij' te besteden is. Concreet houdt dit in dat een deel van de reserves aangehouden wordt om eventuele financiële calamiteiten op te kunnen vangen. Het overige deel kan aanvullend besteed worden en is beschikbaar ten gunste van het onderwijs.

Voor dit beschikbare vermogen heeft SSBB samen met de individuele scholen een helder plan gemaakt. Een deel van het vermogen wordt beschikbaar gesteld om een negatieve begroting te presenteren. Kern hierbij is dat het primaire proces altijd doorgang moet vinden. Daarom wordt actief personeelsbeleid gevoerd om de landelijke problematiek van het lerarentekort binnen SSBB zo min mogelijk te ervaren. De begroting laat voor de komende jaren toe dat hierdoor een ruime bezetting kan worden aangehouden.

Vanuit de VGS wordt dit beleid ondersteund. Het onnodig aanhouden van ruime reserves is geen gewenste situatie. Deze publieke middelen dienen immers ingezet te worden waarvoor ze bedoeld zijn: het onderwijs aan onze kinderen.

Extra investeren in het onderwijs heeft vanzelfsprekend ook grenzen. Op langere termijn dient gewerkt te worden naar een stabiel financiële situatie waarbij de reserves voldoende zijn en tegelijkertijd geen sprake is van overtollig vermogen. De VGS blijft hierin actief betrokken en heeft vertrouwen dat binnen SSBB de juiste financiële keuzes worden gemaakt."

Sander den Hartog (manager bedrijfsvoering en relaties, en financieel adviseur)

4. Begroting

4. Begroting

4.1 Staat van baten en lasten en balans

4.1.1 Staat van baten en lasten SSBB

	Realisatie 2023 x € 1.000	Realisatie 2024 x € 1.000	Begroting 2024 x € 1.000	Verschil
Baten				
Rijksbijdragen	8.164	8.494	8.242	252
Overige overheidsbijdragen	19	29	9	20
Overige baten	113	102	119	-17
Totaal baten	8.296	8.625	8.370	255
Lasten				
Personele lasten	7.079	7.925	7.499	427
Afschrijvingen	208	194	213	-19
Huisvestingslasten	300	265	370	-105
Leermiddelen	488	614	484	130
Overige instellingslasten	319	357	329	28
Totaal lasten	8.395	9.356	8.895	461
Saldo baten en lasten	-98	-731	-525	-206
Saldo fin. baten en lasten	129	120	120	0
Nettoresultaat	31	-611	-405	-206

4.1.2 Resultaat per locatie

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2024	Vershil
Kesteren	199.196	-81.233	-33.302	-47.931
Lienden	-110.958	-311.231	-83.500	-227.731
Meteren	18.411	-83.062	-119.507	36.445
Opheusden	-2.649	-131.814	-119.467	-12.347
Randwijk	-73.286	-3.976	-49.630	45.654
Totaal	30.714	-611.315	-405.406	-205.909

4.1.3 Samenvatting afwijkingen staat van baten en lasten

	Vershil inkomsten	Vershil uitgaven	Saldo
Indexatie personele bekostiging	107.000		
Subsidie basisvaardigheden (bestede deel)	77.000		
Groeibekostiging	42.000		
Passend onderwijs en arrangementen	41.000		
Rijkssubsidies studieverlof/zijnstroom	-15.000		
Gemeente (jeugdhulp/cultuur/1e inrichting)	20.000		
Hoger ouderbijdragen, acties en giften	7.000		
Personeel - cao-afspraken		108.000	
Personeel - besparing sociale lasten		-27.500	
Personeel - extra (externe) inzet en vervanging		341.500	
Hogere premierestitutie GS-vitaal		-20.000	
Werving, personeelsvoorzieningen en bedrijfsgezondheidszorg		49.000	
Lagere investeringen		-19.000	
Minder besteed aan klein onderhoud		-55.000	
Huisvestingslasten		-50.000	
Leermiddelen (o.a. NPO en basisvaardigheden)		130.000	
Overige instellingslasten		28.000	
Saldo	279.000	485.000	-206.000



4.2 Balans 2022-2024

ACTIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000
Materiële vaste activa	1.110	938	923
Financiële vaste activa	106	96	89
Totaal vaste activa	1.217	1.033	1.011
Vorderingen	156	286	230
Liquide middelen	2.920	3.475	3.455
Totaal vlottende activa	3.076	3.762	3.686
Totaal activa	4.292	4.795	4.697
PASSIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2023 x € 1.000	Ultimo 2022 x € 1.000
Algemene reserve	3.160	3.755	3.488
Bestemmingsreserves privaat	70	87	91
Eigen vermogen	3.231	3.842	3.580
Voorzieningen	111	117	328
Kortlopende schulden	950	836	790
Totaal passiva	4.292	4.795	4.697

Activa

In 2024 is er voor € 366.500 geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot is een bedrag van € 531.000. Er is in 2024 een bedrag van € 191.500 afgeschreven en € 2.500 gedesinvesteerd waardoor de boekwaarde van de activa is gestegen.

De gerealiseerde investeringen kunnen als volgt worden samengevat:

Activa	Begroot	Besteed	Toelichting
Gebouwen en terreinen	95.500	46.000	Minder investeringen in groot onderhoud
Leermiddelen	85.000	25.300	Digitale methoden aangeschaft op basis van licenties i.p.v. papieren methoden, uitstel van aanschaf om diverse redenen.
Inventaris en Apparatuur	80.500	163.500	Extra aanschaf meubilair en touchscreens (begroot ICT).
ICT	230.000	67.000	Diverse ICT investeringen zijn uitgesteld
Overige materiële vaste activa	40.000	64.500	Diverse onderhoudsinvesteringen, begroot onder de gebouwen en terreinen
Totaal	531.000	366.500	

Voorzieningen

In 2023 hebben we een stelselwijziging doorgevoerd. We hanteren geen voorziening onderhoud meer, maar activeren het groot onderhoud. We volgen de MJOP's, maar blijven kritisch kijken of het onderhoud echt nodig is of juist naar voren moet worden gehaald. Jaarlijks worden de scholen geschouwd. Dan wordt bepaald welk onderhoud wordt uitgevoerd. Er zijn enkele personele voorzieningen actief voor wachtgeldverplichtingen, duurzame inzetbaarheid en jubileumuitkering. Per saldo zijn deze voorzieningen met circa € 6.000 afgenomen, met name als gevolg van onttrekkingen uit de voorziening duurzame inzetbaarheid.

4.3 Ontwikkeling in meerjarig perspectief

4.3.1 Verloop leerlingaantallen

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

Teldatum per 1 februari	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Kesteren	400	391	400	405	407	414
Lienden	254	236	235	235	233	232
Meteren	131	134	137	141	139	145
Opheusden	258	260	257	262	265	265
Randwijk	116	114	110	108	106	106
Totaal	1159	1135	1139	1151	1150	1162

Het leerlingaantal van onze stichting laat sinds 2015 een gestage stijging zien. Van ruim 950 leerlingen in 2015 is het leerlingaantal inmiddels gestegen naar 1159 leerlingen in 2024.

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

Functiecategorie	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Directie	6,59	6,78	6,90	6,90	6,90	6,90
Leerkracht	61,54	64,01	60,14	58,73	58,73	58,73
Onderwijsondersteunend personeel	17,36	22,95	18,80	16,85	15,59	15,30
Schoonmaak	2,86	3,09	3,11	3,11	3,11	3,11
Vervanging eigen rekening	0,00	0,00	1,25	1,25	1,25	1,25
Totaal	88,35	96,82	90,20	86,84	85,58	85,29

Bovenstaande inzet is gecorrigeerd met alle vormen van vervanging en betreft een gemiddelde over heel 2024. Dit verklaart het verschil in inzet met de genoemde 94,45 fte in de jaarrekening wat gebaseerd is op een peildatum. Ten opzichte van vorig jaar is de inzet toegenomen. Vanwege de ruime financiële buffers is bewust geïnvesteerd in een ruim personeelsbestand. Daarbij hebben de toegekende middelen vanuit de subsidie basisvaardigheden geleid tot een hogere inzet.

Komende jaren wordt rekening gehouden met een teruggang van de formatie. Enerzijds vanwege beëindiging van subsidiestromen (NPO en basisvaardigheden). Anderzijds omdat de ruime formatie ingeperkt moet worden naar een exploitatieresultaat rond de nullijn.



4.3.3 Begroting 2024-2027

	Realisatie 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	8.494	9.060	8.902	8.958
Overige overheidsbijdragen	29	9	9	9
Overige baten	102	138	132	132
Totaal baten	8.625	9.207	9.043	9.099
Lasten				
Personele lasten	7.925	8.452	8.286	8.187
Afschrijvingen	194	215	233	226
Huisvestingslasten	265	317	314	314
Leermiddelen	614	624	542	542
Overige instellingslasten	357	363	363	363
Totaal lasten	9.356	9.971	9.738	9.632
Saldo baten en lasten	-731	-764	-695	-533
Saldo fin. baten en lasten	120	100	100	100
Nettoresultaat	-611	-664	-595	-433

Naaststaand 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 reserves lopen de komende jaren verder terug. Het is dan ook nodig om binnen een periode van 2 jaar aan te sturen op positieve resultaten. In de begroting is hier een eerste stap in gezet, echter per schooljaar worden de mogelijkheden voor een verdere beperking van formatie onderzocht. De ruime reserves worden naast de eerder genoemde spaardoelen beleidsrijk ingezet ten gunste van het onderwijs.

4.3.4 Balans 2024-2027

ACTIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000
Materiële vaste activa	1.110	1.294	1.392	1.332
Financiële vaste activa	106	97	97	97
Totaal vaste activa	1.217	1.391	1.489	1.430
Vorderingen	156	230	230	230
Liquide middelen	2.920	2.095	1.412	1.050
Totaal vlottende activa	3.076	2.325	1.642	1.280
Totaal activa	4.292	3.716	3.132	2.709

PASSIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000
Algemene reserve	3.160	2.549	1.954	1.521
Best. reserve privaat	70	87	87	87
Eigen vermogen	3.231	2.636	2.041	1.608
Voorzieningen	111	130	140	151
Kortlopende schulden	950	950	950	950
Totaal passiva	4.292	3.716	3.132	2.709

De waarden vanaf 2025 zijn berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar van 2024. Uiteraard kan de realiteit anders zijn.

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa het komend jaar stijgen in verband met grote ICT-vervangingen (digiborden) en activering van het onderhoud. De jaren hierop volgend is rekening gehouden met vervangingsinvesteringen.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen.

4.4 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Norm	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit	0,30	0,83	0,78	0,71	0,65	0,59
Liquiditeit	1,00	4,50	3,24	2,45	1,73	1,35
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	2,55	1,92	1,36	0,99	0,79

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 *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de *één* ligt, kan dit duiden op het aanhouden van te veel vermogen. Er zijn echter diverse redenen waarom SSBB een hogere reserve aanhoudt. In hoofdstuk drie (paragraaf 8.3) zijn reeds bestedingsdoelen benoemd. Daarnaast wordt komende jaren geïnvesteerd in een ruime formatie wat leidt tot negatieve resultaten en een daling van de reserves.

Voor onze organisatie hanteren we het weerstandsvermogen als kengetal. Hierbij wordt het eigen vermogen eerst gecorrigeerd door de aanwezige materiële vaste activa. Dit deel is immers direct beschikbaar voor financiële tegenvallers.

Kengetal	Norm	2023	2024	2025	2026	2027
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	6,1%	35,57%	24,96%	14,81%	7,29%	3,08%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	6,1%	34,51%	24,14%	13,85%	6,31%	2,11%



Zoals in hoofdstuk 3 wordt benoemd, is onze signaleringswaarde bepaald op 6,1%. Zowel inclusief als exclusief private middelen is het weerstandsvermogen ruim voldoende. Komende jaren wordt een daling verwacht door inzet van extra formatie en uitvoering van spaardoelen. Om het vermogen niet te hard te laten dalen wordt per jaar beoordeeld in hoeverre bezuinigingsmaatregelen nodig zijn.

4.5 Treasury

In 2024 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 (zie voor meer informatie: [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 zo veel 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.

4.6 Allocatiebeleid

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. De bovenschoolse kosten bedroegen in 2024 € 211 per leerling.

4.7 Kaders verdeling van de middelen

Binnen de organisatie wordt gewerkt volgens een financieel kader. Hierbij worden de adviesnormen gehanteerd vanuit de overheid. Waar nodig wijkt onze organisatie af van de standaardnorm om in te spelen op de schoolspecifieke situatie. Kwaliteit, continuïteit en stabiliteit gaan vóór het resultaat – uiteraard binnen de grenzen van een gezond en verantwoord weerstandsvermogen op stichtingsniveau.

De middelen, zowel de overmatige reserve als de inkomsten, worden onder de volgende afspraken en kaders verdeeld:

1. Het geld is van de scholen. Zowel de overmatige reserve als inkomsten en uitgaven worden per BRIN bijgehouden.
2. De teams bepalen hoe de middelen worden besteed. De MR stemt in.
3. De kaders waarbinnen de middelen moeten worden besteed, zijn helder:
 - a. Het moet uiteraard voldoen aan de wet- en regelgeving.
 - b. De besteding moet doelmatig zijn. Dat betekent dat eventuele meerkosten de functionaliteit niet per se hoeven te verhogen. Uiteindelijk moet het ten gunste komen van "Bijbelgetrouw en goed onderwijs in de Betuwe".
 - c. Het moet het primaire proces direct of indirect dienen.
 - d. De schoolplannen en het Koersplan zijn het uitgangspunt.
4. We hanteren de signaleringswaarde van de inspectie als norm. Dat doen we op stichtingsniveau en niet op schoolniveau.
5. We proberen met de overmatige reserve een 'jojobeleid' te voorkomen. We smeren het geld dus uit over meerdere jaren. Een negatieve begroting op school- én op stichtingsniveau is daarom geen probleem zolang het weerstandsvermogen op stichtingsniveau maar rond de signaleringswaarde blijft.
6. De overmatige reserve is bedoeld voor Bijbelgetrouw en goed onderwijs in de Betuwe. De teams zijn en worden uitgedaagd om hier optimaal gebruik van te maken, zodat deze middelen ook daadwerkelijk aangewend worden voor dit doel. Gebeurt dit en blijft er toch een overmatige reserve aanwezig, dan accepteren we deze situatie. Reden hiervoor is dat we verantwoordelijkheid dragen voor een doelmatig uitgavenpatroon.

4.8 Onderwijsachterstandsmiddelen

Nederland voert sinds de jaren zeventig beleid om de onderwijskansen voor kinderen te vergroten. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft besloten om gebruik te maken van een onderwijsachterstandenindicator die het heeft laten ontwikkelen door het 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 2024 bijna € 6.000 ontvangen voor de locatie Lienden. De school bepaalt zelf hoe deze middelen worden ingezet. In Lienden is ervoor gekozen om een ervaren leerkracht in te zetten als RT'er voor deze leerlingen.

4.9 Verantwoording subsidies

Subsidiebedrag	Bestemd voor locatie	Verantwoording
€ 5000,00	Kesteren	Ontvangen ter compensatie voor de opleidingskosten van een onderwijsassistent tot leerkracht.
€ 6.372,80	Lienden	Besteed aan de vervangingskosten in het kader van studieverlof.
€ 16.363,47	Lienden	Besteding subsidie basisvaardigheden
€ 1.034,42	Lienden	Ontvangen ter compensatie voor extra kosten voor asielzoekers die voor het tweede jaar in Nederland verblijven.
€ 517,21	Meteren	Ontvangen ter compensatie voor extra kosten voor asielzoekers die voor het tweede jaar in Nederland verblijven.
€ 43.446,60	Opheusden	Besteding subsidie basisvaardigheden
€ 17.228,68	Randwijk	Besteding subsidie basisvaardigheden
€ 2.068,84	Randwijk	Ontvangen ter compensatie voor extra kosten voor asielzoekers die voor het tweede jaar in Nederland verblijven.





SSBB

Stichting Scholen
met de Bijbel in
de Betuwe