



Versluijsschool

Onderwijs met perspectief



Bestuursverslag 2020

*Vereniging tot het verstrekken van christelijk
basisonderwijs op reformatorische grondslag
in Aagtekerke en Meliskerke*

Inhoud

Voorwoord	3
Het schoolbestuur	4
1.1 Organisatie	4
1.2 Profiel	6
1.3 Dialoog	10
Verantwoording beleid	12
2.1 Onderwijs & kwaliteit	12
2.2 Personeel & professionalisering	16
2.3 Huisvesting & facilitair	19
2.4 Financieel beleid	19
2.5 Risico's en risicobeheersing	21
Verantwoording financiën	23
Bijlage A: Jaarverslag Toezichthoudend bestuur	29
Bijlage B: Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	31

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag over 2020. Door middel van dit verslag leggen wij verantwoording af. Dit jaarverslag is bedoeld voor iedereen die zich betrokken voelt bij de school en wil weten hoe het er met de school voorstaat.

Waar kinderen zijn, leeft het! Ook in het achterliggende jaar waren de scholen een bruisende omgeving. De scholen staan voor een veilige en vertrouwde leeromgeving. Het is fijn om te zien en te merken dat zoveel kinderen iedere dag met plezier naar school komen. Daarom was het heel bijzonder dat het tussen 16 maart en 11 mei stil was op school en de ouders thuisonderwijs gaven. Wat waardeerden we het weer dat na 11 mei eerst de halve klassen en daarna alle kinderen weer naar de scholen konden komen.

Ieder kind is anders! Onze gaven en talenten hebben we van God onze Schepper ontvangen. Het is een mooie, maar ook verantwoordelijke opdracht om het kind te mogen begeleiden in de ontwikkeling en op de levensweg. Wel in het besef dat de zegen van de HEERE nodig en onmisbaar is. Dat is een zegen voor de tijd en eeuwigheid. Opdat het werkelijk wel ga met onze kinderen!

Onze school wil tijdig signaleren! Niet altijd gaat het bij onze leerlingen zoals we graag willen. We merken dat er meer kinderen zijn die te kampen hebben met zorgen. Juist dan willen we waar mogelijk als school de helpende hand bieden. Hoe eerder hoe beter! Daardoor kunnen we grotere (leer)problemen voorkomen.

Hartelijk dank! Iedereen die in 2020 een bijdrage heeft geleverd voor de kinderen van onze school, ook de vele vrijwilligers, willen we hartelijk dankzeggen. Het is onze wens en bede dat de Heere het onderwijs op onze school zal zegenen, ook in de toekomst!

Namens het toezichthoudende bestuur,
W. Maljaars, voorzitter

Het schoolbestuur

1.1 Organisatie

Contactgegevens

Naam schoolbestuur Vereniging tot het verstrekken van christelijk basisonderwijs op reformatorische grondslag in Aagtekerke en Meliskerke

Bestuursnummer 46697

Gegevens school 1

Jhr. W. Versluijsschool
Prelaatweg 22
4363 NE Aagtekerke
0118-582693

info@versluijsschool.nl
www.versluijsschool.nl

Scholen op de kaart: Versluijsschool
Brinnummer: 07HN

Contactpersoon drs. P. Kieviet (directeur-bestuurder)

Gegevens school 2

Boazschool
Valkenburgstraat 10
4365 AC Meliskerke
0118-561649

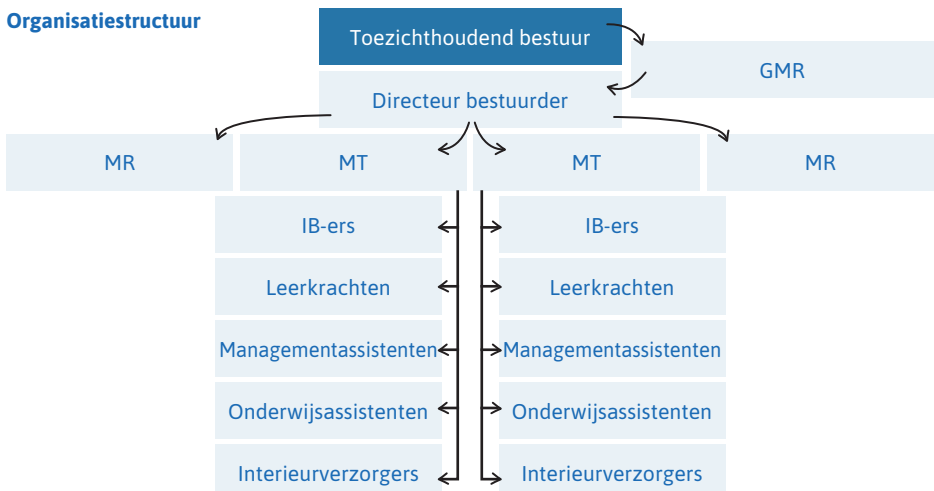
info@boazschool.nl
www.boazschool.nl

Scholen op de kaart: Boazschool
Brinnummer: 07OK

Juridische structuur

De juridische vorm van de rechtspersoon is een vereniging. Jaarlijks wordt de algemene ledenvergadering bijeengeroepen waarbij het jaarverslag wordt vastgesteld en de leden van het bestuur worden gekozen voor ten minste vier jaar en kan ten hoogste twee maal herkozen worden.

Organisatiestructuur



Governance Code en Functiescheiding

Onder de Code Goed Bestuur wordt verstaan dat er functiescheiding moet zijn tussen het bestuur van de school welke als bevoegd gezag functioneert, en het toezicht op het bevoegd gezag conform een vastgestelde bestuurscode. De vereniging is zowel lid van de PO Raad als de VGS en past de VGS code toe. Het bestuur van de vereniging heeft een toezichthoudende rol en delegeert alle taken richting de directeur-bestuurder, behalve de thema's:

- Identiteit
- Benoeming en toelating

Voor de verdeling van de taken en de bevoegdheden tussen de toezichthouders, bestuursleden en de directeur is een managementstatuut opgesteld. In verband met de besturenfusie per 1 januari 2020 wordt dit statuut herzien en opnieuw vastgesteld.

Naam	Functie	Aandachtsgebieden
W. Maljaars	Voorzitter	Contactpersoon Kerkenraad
M. Francke	Secretaris	Contactpersoon Colon
G.S. Verhulst	Penningmeester	Financiën
N.J. Minderhoud	Algemeen Adjunct	
R. Dingemane		Onderhoud/gebouwen
J. Riemens		Contactpersoon Kerkenraad
C. Stroo		Lief en Leed/contactpersoon Colon

Bestuur

Het verslag van het toezichthoudend-bestuur is opgenomen in bijlage A. De leden ontvangen een vrijwilligersvergoeding. In afwijking van de governance-code is omwille van de privacy van de vrijwilligers-bestuursleden, de vermelding van de (on)betaalde nevenfuncties achterwege gelaten. Tevens heeft in afwijking van de Code Goed Bestuur een bestuurslid een zittingstermijn van meer dan 8 jaar (met een maximum van 12 jaar) om de continuïteit van de bestuurlijke verantwoording te bevorderen.

Medezeggenschap

In de medezeggenschapsraad hebben ouders en personeelsleden zitting. Bestuur, ouders en personeel hebben zich uitgesproken voor een medezeggenschapsraad met adviesrecht. Het is gebruikelijk dat de MR minimaal twee keer per jaar bijeen komt. De MR publiceert ook een eigen jaarverslag. Een keer per jaar vergadert MR samen met het bestuur. Daarnaast functioneert er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), die minimaal drie keer per jaar vergadert, waarvan twee keer met het toezichthoudend-bestuur. Het jaarverslag van de GMR is opgenomen in bijlage B.

1.2 Profiel

Missie

De missie van de scholen is gebaseerd op de grondslag, zoals die verwoord is in artikel 3 tot en met 5 van de statuten. In de uitwerking beslaat onze missie twee gebieden: Identiteit en Kwaliteit. Beiden moeten in evenwicht/balans zijn. Het geven van goed onderwijs is niet los te zien van de identiteit van de scholen.

Identiteit

Samen te vatten in de omschrijving van prof. J. Waterink, aangevuld door dr. M. Golverdingen: 'Het door God geschapen kind opvoeden en onderwijzen, in afhankelijkheid van de zegen des Heeren, tot zelfstandige, God naar Zijn Woord dienende persoonlijkheden, geschikt en bereid al de gaven die het van zijn Schepper ontving, te besteden tot Zijn eer en tot heil van het schepsel, in alle levensverbanden waarin God het kind plaatst.'

De grondslag zoals hierboven beschreven heeft gevolgen voor het onderwijs op onze scholen. Het beeld dat de Bijbel ons geeft van Schepper en schepping, van de gebrokenheid door de zonde, onze schuld ten opzichte van God en de weg van verzoening door Christus is bepalend voor heel ons handelen. Het gedrag van leerkrachten en leerlingen moet doortrokken zijn van het besef van onze eigen onwaardigheid en van de verwondering dat alleen door het geloof in Jezus Christus de gemeenschap met God hersteld kan worden. Deze opdracht is verwoord in Deuteronomium 6 vers 6 en 7: 'En deze woorden die Ik u heden gebied, zullen in uw hart zijn. En gij zult ze uw kinderen inscherpen, en daarvan spreken als gij in uw huis zit, en als gij op de weg gaat, en als gij nederligt en als gij opstaat.'

Deze missie komt tot uitdrukking in de volgende zaken:

- Eerbied voor God en Zijn Naam;
- De plaats die de Bijbel, het gebed en de psalmen innemen op school;
- Het bijbrengen van liefde tot Gods Woord en wet en de betekenis daarvan in het dagelijkse leven;
- De verwondering óver en eerbied vóór Gods scheppingswerk;
- Het respecteren van de specifieke gaven die elk mens van God gekregen heeft;
- De respectvolle omgang van leerlingen met leerkrachten en met elkaar;
- De aandacht voor het individuele en unieke kind;
- De visie op het hanteren van opvoedingsmiddelen: beloning, straf, gesprek;
- De keuze van les- en leerstof;
- De keuze van leermiddelen, met name ten aanzien van leer- leesboeken en methoden;
- De omgang met moderne media.

Wij willen de ouders behulpzaam zijn bij het nakomen van hetgeen zij bij de doop beloofd hebben; om de kinderen, mede door het Bijbelsonderwijs (leer en leven) te wijzen op de noodzaak om met het hart, verstand en wil God lief te hebben boven alles en de naaste als zichzelf. We wijzen de kinderen op het leven in relatie tot God, de mensen, zichzelf en de natuur. Deze relaties vinden we onder andere terug in de Tien Geboden.

Kwaliteit

Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs of in samenlevingsverbanden kunnen functioneren. Gelet op het eerste vinden we de cognitieve ontwikkeling van de kinderen belangrijk. Dat vindt vooral plaats in de vakken Taal, Rekenen en de zaakvakken. Daarnaast vinden we het van belang om aandacht te hebben voor de sociale en emotionele ontwikkeling. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van kinderen. Ook besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers.

Uit onze mensvisie is af te leiden dat de mens in vier relaties staat, namelijk tot God, de naaste, zichzelf en de natuur. Wij onderscheiden de volgende uitgangspunten:

- Gehoorzaamheid: God heeft aan de leerkracht gezag verleend over het kind. De leerkracht dient het kind in liefde te leiden en te begeleiden en het kind dient de leerkracht te gehoorzamen;
- Zelfstandigheid: zonder de hulp van een volwassene leren en kunnen handelen;
- Verantwoordelijkheid: leerlingen weten zich aanspreekbaar voor de resultaten van hun handelen;
- Zelfkennis: het besef van de eigen mogelijk- en onmogelijkheden. Door de zondeval is de zelfkennis van een mens beperkt.
- Gewetensvorming: het proces van acceptatie en verinnerlijking van normen en waarden.
- Verwondering: inzicht in en ontzag voor het geschapene;
- Afstemming: het afstemmen van het pedagogisch en onderwijskundig handelen op de mogelijkheden van het individuele kind.

In het klimaat van de scholen komt tot uitdrukking dat wij de Bijbel centraal stellen in ons onderwijs. Dit blijkt niet alleen uit het dagelijks reserveren van een half uur Bijbelonderwijs en het vieren van de christelijke feestdagen, maar doortrekt het hele onderwijs. Daarom zal bij de uitwerking van de visie, in de volgende paragrafen, onze identiteit ook steeds terugkomen. Vanuit dit uitgangspunt willen de scholen vormgeven aan een pedagogisch klimaat waarin wederzijds vertrouwen en respect, geborgenheid en veiligheid kernwoorden zijn. Daarvoor is nodig:

- een houding bij allen om de naaste lief te hebben als jezelf
- een open verhouding tussen leerkrachten en leerlingen en toch voldoende afstand voor de juiste gezagsverhouding
- een goede verhouding tussen leerlingen onderling
- goed contact tussen ouders en school
- goede lesomstandigheden
- goede leermiddelen

De scholen onderhouden een goede band met gezin en kerk. Opvoeden is in de eerste instantie een verantwoordelijkheid van de ouders, maar er ligt ook een deel van de opvoedingstaak bij de scholen (volgens de derde doopvraag). De eenheid tussen gezin, school en kerk heeft voor ons veel waarde.

Lokale toepassing

Voor de lokale scholen uitgewerkt in een kernzin:

Voor de Versluissschool: *'Onderwijs met perspectief.'*

Onze leerlingen worden op de Versluissschool voorbereid op:

- het perspectief om te functioneren in onze maatschappij, met de eigen gaven en talenten;
- het perspectief van het Koninkrijk der Hemelen, waarvan onze kinderen, door genade, ook een burger van kunnen worden.

Voor de Boazschool: *'Leiden, leren, loslaten.'*

Onze leerlingen worden op de Boazschool voorbereid om:

- Leiden: Op onze school worden de kinderen, in afhankelijk van God en de naaste, gevormd op de levensweg.
- Leren: Op onze school ontwikkelen de kinderen zich tot zelfstandige persoonlijkheden, in verbinding met hun omgeving.
- Loslaten: Op onze school ontwikkelen de kinderen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid met betrekking tot het eigen leerproces.

Kernactiviteiten

De belangrijkste kernactiviteiten van het bestuur zijn – tegelijk rekening houdend met de scheiding tussen bestuur en toezicht - de volgende zaken:

- Naleven van de governance op basis van de Code Goed Bestuur van de VGS
- Toezicht houden
- De identiteit bewaken
- Benoemen van personeelsleden
- Samenwerkingsgesprekken met andere besturen
- Het toelaten van leerlingen

Daarvoor heeft het schoolbestuur in het achterliggende jaar 5 keer vergaderd en is er tijdens twee studiemomenten nagedacht over het strategisch beleidskader.

Strategisch beleidsplan

Het strategisch beleidsplan zou in 2020 opgesteld worden, maar door de coronacrisis heeft dit proces vertragen opgelopen. In maart 2021 zal dit belangrijke document door het bestuur worden vastgesteld. Vanuit de beide oude beleidskaders zijn in hoofdlijnen de volgende punten te formuleren:

Beleidspunten	Beknopte toelichting en verslag van de voortgang	Realisatie
Identiteit	<ul style="list-style-type: none">• Veilige vormingsplaats zijn voor kinderen• Personeel conformeert zich aan identiteitsprofiel	G G

Bewaking kwaliteit onderwijs	• Actuele onderwijskundige methoden die passen bij kerndoelen	G
	• In schoolgids verslag doen van de onderwijskundige resultaten	G
	• Leerlingprognose vaststellen	G
	• Passend onderwijs organiseren in samenwerking met Berséba	G
	• Goed gebruik van actuele ICT-mogelijkheden in de klas	G
Personeel	• De schoolontwikkeling is beschreven in het schoolplan en in jaarplannen.	G
	• Actuele en gedegen verantwoording via de tweejaarlijkse Marap.	G
	• Integraal competentieprofiel voor personeel in gesprekkencyclus gebruiken	G
	• Werving en selectie conform VGS sollicitatiecode	G
	• Jaarlijks taakbeleid vaststellen	G
Jaarlijkse formatieplan	• Vervanging via de pool van Colon	G
	• Opleiding en ontwikkeling van personeel, jaarlijks nascholingsplan opstellen	G
	• Ziekteverzuimbeleid in samenspraak met Colon en Arbo-dienst	G
Financiën	• Jaarlijkse formatieplan opstellen waarbij een combinatie wordt gemaakt tussen de doelen uit het schoolplan en de beschikbare middelen.	G
	• De jaarlijkse en vaststelling van de meerjarenbegroting	G
Huisvesting	• Uitvoering van een adequate planning en control cyclus	G
	• Jaarlijkse vaststelling en actualisering van het Meerjaren OnderhoudsPlan	G
	• Kwaliteit van de inrichting (Arbo) jaarlijks monitoren	G

Toegankelijkheid & toelating

Het bestuur past het identiteitsprofiel van de VGS toe. In het profiel wordt aangegeven dat het reformatorisch onderwijs zijn waarden en normen ontleent aan de Bijbel en de belijdenisgeschriften en dat het uitgangspunt daarbij de Bijbelse Tien Geboden zijn. Dat laatste is de reden dat de geboden in het profiel één voor één vrij uitgebreid en concreet op het onderwijs toegespitst worden uitgewerkt. Ze vormen de basis en het uitgangspunt van de waarden en normen van het reformatorisch onderwijs. De toepassing van dit identiteitsprofiel heeft tot gevolg dat door het bevoegd gezag het volgende is vastgesteld ten aanzien van het aannamebeleid en toelatingsbeleid.

Aannamebeleid personeel: De leden van het personeel ondertekenen een identiteitsverklaring en bevestigen met de ondertekening van hun contract dat zij voldoen aan de gestelde eisen.

Toelatingsbeleid kinderen: Een leerling kan op onze school toegelaten worden indien de ouders instemmen met de grondslag en de doelstellingen van de school. Dit dient schriftelijk te worden verklaard bij aanmelding van de leerling. Om lid te worden van de schoolvereniging dient men de doelstelling en de grondslag van de school te onderschrijven.

1.3 Dialoog

Belanghebbenden

Met deze belanghebbenden (ouders, leerlingen, medewerkers, gemeenten, instellingen voor kinderopvang, vervolgonderwijs, samenwerkingsverbanden, jeugdzorg etc.) is er regelmatig contact:

Belanghebbende	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog organisatie of groep
Ouders	<ul style="list-style-type: none">• Eén keer per jaar wordt er een ouderavond gehouden.• Drie keer per jaar worden er tienminutengesprekken/ luisteravonden gehouden.• Eén keer per twee jaar is er een projectavond.• Een aantal ouders heeft zitting in de MR.• Veel ouders functioneren als vrijwilliger bij activiteiten.• Ouders van leerlingen van groep 8 hebben een extra gesprek over de streamkeuze en er is een informatieavond over het voortgezet onderwijs.• Er zijn veel informele contacten tussen ouders en leerkrachten.
Personeel	<ul style="list-style-type: none">• Er worden per jaar diverse algemene teamvergaderingen/bouwvergaderingen of studiemomenten (dagen/dagdelen) gehouden. Daarnaast zoeken collega's elkaar indien nodig op in kleiner verband.• Twee keer per jaar wordt er een contactmoment tussen bestuur en personeel georganiseerd (nieuwjaarsreceptie/themamiddag-avond).• Via de personeelsgeleding van de MR worden adviezen gegeven en besluiten bekrachtigd.
Gemeente	<ul style="list-style-type: none">• Via het OOGO wordt, door een afgevaardigde namens de reformatorische scholen, overlegd met de gemeente.• Daarnaast is er af en toe overleg met de gemeente over specifieke zaken, bijvoorbeeld over het IHP.
KOW	<ul style="list-style-type: none">• Minimaal vier keer per jaar is er formeel overleg tussen de directeur-bestuurder en de regiomanager van KOW. Daarnaast is er indien nodig afstemming tussen de kleuterleerkrachten/onderbouwcoördinator en de peuterleidsters/locatiemanager.
Calvijn College	<ul style="list-style-type: none">• Colon heeft namens de reformatorische scholen regelmatig overleg met het Calvijn College.
Berséba	<ul style="list-style-type: none">• Het samenwerkingsverband organiseert allerlei bijeenkomsten. Daarin worden plannen gemaakt en wordt verantwoording afgelegd.• Het vierjarige SchoolOndersteuningsPlan (SOP) wordt jaarlijks geëvalueerd.
Colon	<ul style="list-style-type: none">• Eens per maand neemt de directeur deel aan het directieoverleg.• De besturen komen enkele keren per jaar bijeen.• Teamleden nemen deel aan diverse scholingsactiviteiten en vakgroepen/netwerken die door Colon worden georganiseerd en gefaciliteerd.

Jeugdzorg

- Er is regelmatig contact met het school-maatschappelijk werk en met de lokale GGD-arts.

Samenwerkingsverbanden

Het bestuur participeert in de volgende twee samenwerkingsverbanden. De aansluiting bij Berséba geeft uitvoering aan een wettelijke verplichting in het kader van Passend Onderwijs. De aansluiting bij Colon als vereniging is gebaseerd op een meerjarige verplichting voor de versterking van de bestuurskracht een aanvullende beleidsondersteuning en staffunctie.

Samenwerkings-verband Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin

Berséba

- Het doel van het samenwerkingsverband is in de eerste plaats het vormen en in stand houden van een landelijk samenwerkingsverband in de zin van artikel 18a lid 15 van de Wet op het Primair Onderwijs binnen het reformatorisch primair en speciaal onderwijs.
- De dialoogvormen die daarbij gebruikt worden zijn:
 - o Het vaststellen en communiceren van het SchoolOndersteuningsPlan
 - o Het houden van regiobijeenkomsten
 - o Het afleggen van bezoeken door de regiomanager aan scholen
 - o Het verspreiden van nieuwsbrieven.

Colon

- Colon verzorgt de dienstverlening voor de christelijk reformatorische basisscholen in Zeeland zodat deze, met behoud van autonomie, hun verantwoordelijkheden op een professionele manier kunnen uitvoeren.
- Samenwerking op de gebieden onderwijs & kwaliteit, HRM, ICT, Arbo, AVG en financiën als gezamenlijk de staffunctie voor 26 scholen in de regio.
- Beperking aanvullende inzet van externe partijen. De dialoogvormen die daarbij gebruikt worden zijn:
 - o Binnen het directieoverleg wordt er afgestemd welke vragen er leven en wat de meningen van de directeuren zijn.
 - o Enkele keren per jaar is er een ledenvergadering. Deze wordt bezocht door afgevaardigden van elk bestuur en directie.

Klachtenbehandeling

In het verslagjaar zijn er geen klachten ingediend bij de vertrouwenspersoon. Eventuele klachten worden afgehandeld conform de procedure zoals neergelegd in het reglement van de klachtencommissie, vastgesteld door de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs. De klachtenregeling is opgenomen in de schoolgids.

2. Verantwoording beleid

Het toezichhoudend bestuur als bevoegd gezag wil zicht houden op de financiële ontwikkelingen, maar ook op de kerntaak van de school: het geven van kwalitatief goed onderwijs. De kwaliteitszorg moet planmatig en cyclisch georganiseerd zijn. Om dit op een goede manier te doen maakt het bestuur gebruik van verschillende documenten en instrumenten, die als onderdeel gezien kunnen worden van de kwaliteitszorg. Bijvoorbeeld de kengetallen uit ParnasSys, het kwaliteitshandboek, de uitkomsten van de interne en externe audits, het schoolplan en de daaruit afgeleide jaarplannen, prognoses met betrekking tot de eindtoets PO en inspectierapporten.

ParnasSys-WMK vervult een belangrijke rol in het proces rondom kwaliteitszorg. Het dient als instrument om vragenlijsten af te nemen (zowel intern als extern), analyses te maken op basis van de gegenereerde data en het weergeven van opbrengsten en ken- en stuurgetallen.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

- De school is een christelijke school op reformatorische grondslag. Het is ons doel dat de leerlingen zelfstandige persoonlijkheden worden, die bereid zijn om hun talenten te besteden tot eer van God en heil van de naaste. We beseffen dat we daarin afhankelijk zijn van de zegen van de Heere.
- Het onderwijs is gebaseerd op de Bijbelse uitgangspunten. In het schoolplan zijn ontwikkeldoelen in de vorm van streefbeelden opgenomen, die de focus voor het handelen van de school beschrijven.
- Voor het juiste zicht op onderwijskwaliteit beschikt de school over een systeem van kwaliteitszorg: vanuit meerjarenplanning vindt de beoordeling en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs op een systematische en effectieve wijze plaats, doormiddel van halfjaarlijkse management-rapportages. Daarnaast is de kwaliteitszorg gekoppeld aan het integraal personeelsbeleid. Daardoor is de schoolontwikkeling gewaarborgd en loopt de ontwikkeling van de medewerkers parallel met de schoolontwikkeling. De instrumenten die ingezet worden voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Verbeterpunten worden vastgesteld in relatie tot de streefbeelden en actuele ontwikkelingen en opgenomen in het jaarplan. De directeur monitort de voortgang en rapporteert dit aan het bestuur door middel van de management-rapportage.
- Ouders, leerlingen en leraren worden cyclisch bevraagd op hun tevredenheid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Deze input wordt gebruikt om verbeterpunten te formuleren. Verbeteringen worden planmatig gerealiseerd en zijn gedocumenteerd in ons schoolplan, het jaarplan en het jaarverslag. De realisatie van de verbeterplannen wordt structureel geëvalueerd. Het borgen van de kwaliteit vindt plaats door zaken schriftelijk vast te leggen.
- De directeur-bestuurder rapporteert aan belanghebbenden (Inspectie van het Onderwijs, bevoegd gezag, GMR en ouders) over de kwaliteit van het onderwijs en over de status van verbeteringsprocessen.

Streefbeelden Aagtekerke

1. Identiteit en vorming. Op onze school geeft onze identiteit sturing aan onze ontwikkelrichting en vormen we onze leerlingen vanuit identiteit.
2. Afstemming en eigenaarschap. Op onze school stemmen we het onderwijs af op de behoefte van onze leerlingen en zijn onze leerlingen eigenaar van hun eigen ontwikkelingsproces.
3. Leren en omgeving. Op onze school stellen we hoge doelen aan de ontwikkeling van onze leerlingen en staan we in verbinding met onze omgeving.

Streefbeelden Meliskerke

1. Leiden. Op onze school geeft onze identiteit sturing aan onze ontwikkelrichting en vormen we onze leerlingen vanuit onze identiteit.
2. Leren. Op onze school hebben we hoge verwachtingen van de ontwikkeling van onze leerlingen en staan we in verbinding met onze omgeving.
3. Loslaten. Op onze school stemmen we het onderwijs af op behoefte van onze leerlingen en zijn onze leerlingen zelfstandig, verantwoordelijk en eigenaar van hun eigen ontwikkelingsproces.

Ontwikkelingen

Bij het ontwikkelen van het nieuwe schoolplan is er een SWOT analyse uitgevoerd waaruit de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en kwaliteit zijn beschreven die van invloed zijn op het beleid. De SWOT-analyse die is uitgevoerd levert het volgende beeld op:

SWOT Aagtekerke

Sterke kanten school	Zwakke kanten school
Sterk en betrokken team	Organiseren van ouderbetrokkenheid
Goede en stevige onderwijskundige basis	Organiseren van de kwaliteitszorg
Kansen school	Bedreigingen school
Meer samen ondernemen en leren in verscheidenheid	Zorg voor de groep versus het individu
Vorming en verbinding met de Bron	Het vuur brandend houden

SWOT Meliskerke

Sterke kanten school	Zwakke kanten school
Schoolklimaat	Borgen van nieuwe ontwikkelingen
Stabiliteit van het team	Organiseren van vormingsactiviteiten
Goede basis	Wederszijdse (positieve) beïnvloeding kerk-school-gezin
Kansen school	Bedreigingen school
Ouderbetrokkenheid	Intensiviteit van de zorg
Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid	Inspiratie vanuit missie/visie
Vorming vanuit de Bron	Vrijheid van onderwijs

Onderwijsresultaten

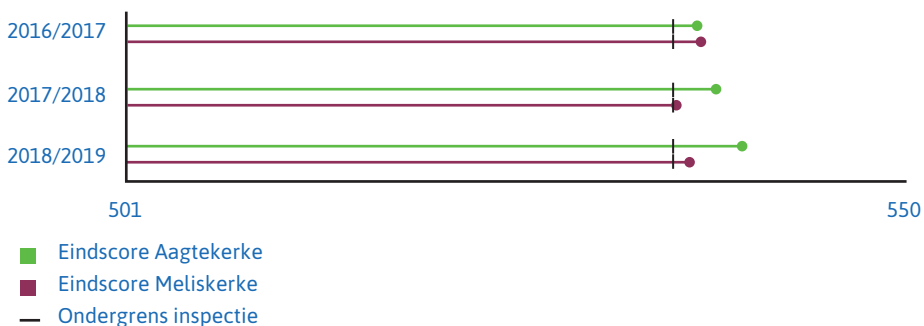
De belangrijkste onderwijsresultaten van de beide scholen zijn te vinden op de Scholen op de Kaart (www.scholenopdekaart.nl): Scholen op de kaart - Vind en vergelijk scholen in de buurt

Aagtekerke: JHR Willem Versluijsschool | Scholen op de kaart

Meliskerke: Boazschool | Scholen op de kaart

Hier wordt onder andere het resultaat van de eindtoets vermeld:

Centrale eindtoets



Internationalisering

In de context van de scholen is internationalisering niet relevant. Het bevoegd gezag neemt geen stappen om het onderwijs te internationaliseren.

Inspectie

De scholen vallen onder het basistoezicht van de onderwijsinspectie. In het verslagjaar heeft de inspectie de school bezocht voor een kort bestuursgesprek, in het kader van de reguliere vierjaarlijkse onderzoeken. Er zijn geen specifieke herstelopdrachten gegeven. De inspecteur heeft voor de beide scholen geen risico's gesignaleerd. Daarmee is het risicoprofiel van de beide scholen dusdanig laag, dat het reguliere vierjaarlijkse onderzoek wordt doorgeschoven naar waarschijnlijk 2022/2023. Het verslag van dit bezoek is te lezen op de website van de inspectie: Detailpagina van de Toezichtresultaten Onderwijsinspectie website met detail informatie over het element en eventueel bovenliggend bestuur.

Externe kwaliteitsbeoordeling, bestuurlijke visitatie, of collegiale consultatie

In 2020 heeft er geen externe kwaliteitsbeoordeling plaatsgevonden.

Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In ons SOP hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. De school ontvangt middelen van het Samenwerkingsverband Berséba voor de realisatie van de doelen zoals die zijn uitgewerkt in het SOP. Leerkrachten en ouders hebben hierop adviesrecht gehad via respectievelijk de personeelsgeleding en de oudergeleding van de MR. De (met name personele) inzet van middelen die nodig zijn om deze doelen te realiseren worden deels gefinancierd door het samenwerkingsverband die middelen overdraagt op basis van het schoolmodel met een bedrag per school en per leerling. De andere pijler voor de financiering is het onderdeel van de Lumpsum financiering voor aanvullende ondersteuning. Jaarlijks wordt aan het samenwerkingsverband verantwoording afgelegd van de ondersteuningsmiddelen en de uitgaven die zijn gedaan om de doelen uit het SOP te realiseren.

2.2 Personeel & professionalisering

Het personeelsbeleid van de instelling richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school en aan de vastgestelde competenties. De instelling heeft het personeelsbeleid beschreven in een personeelsbeleidsplan. Op de school werken bevoegde en bekwame directieleden, leerkrachten en onderwijsassistenten. Een uitzondering daarop vormen degenen die met een opleiding daartoe bezig zijn. Met hen wordt bij de aanstelling afgesproken op welke termijn ze de bevoegdheid gehaald moeten hebben. De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Speerpunt is de ontwikkeling van de leerkrachten. Daarbij zijn het verantwoordelijkheid nemen door de medewerker en het vertrouwen geven door de schoolleiding van essentieel belang.

Beleidspunten	Realisatie
Het integraal personeelsbeleid op de school levert een bijdrage aan het stimuleren van bevlogen, betrokken en bekwame personeelsleden.	G
Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren.	G
Diversiteit binnen het team biedt bij uitstek de kans om taken te verdelen op basis van verschillen in competenties en talenten.	G
De leidinggevende draagt zorg voor een cultuur waar medewerkers erkend worden in hun persoonlijke talenten; graag hun talenten inzetten ten dienste van de school; zich continu willen verbeteren; en fouten als leermomenten ervaren.	G

Ontwikkelingen

Het personeelsbeleid is vormgegeven vanuit het besef dat het personeel de basis vormt voor goed onderwijs. Thema's als de gesprekkencyclus, het taakbeleid, functiedifferentiatie, de banenafpraak, verzuim, vervangingen en duurzame inzetbaarheid zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden. Trends zowel binnen het HR-vakgebied als binnen de onderwijssector bieden steeds opnieuw uitdagingen en kansen voor de school en vragen dan ook om een anticiperende houding. Onze school wordt ondersteund door de professionele beleidsmedewerkers van Colon.

Aanpak werkdruk

In 2018 is een akkoord bereikt tussen de overheid en de sectororganisaties over het eerder beschikbaar stellen van het extra budget aan de scholen voor het verminderen van de werkdruk. Het ontvangen bedrag in 2020 is gemiddeld € 238 per leerling. Er was een totaalbudget van € 82.000 beschikbaar. Er heeft overleg met het de teams plaatsgevonden hoe de middelen het best besteed konden worden. De MR heeft het teambreed gedragen voorstel overgenomen waarna de directie het heeft geëffectueerd in het formatieplan. Het teambreed gedragen voorstel op beide scholen is geweest om te investeren in extra leerkrachten, zodat er geen combinatiegroepen gevormd hoeven te worden.

Ontvangen subsidie	€ 82.100
Loonkosten OP 1,0 fte	€ 60.000
Loonkosten OOP 0,4 fte	€ 22.400
Overige kosten	-

Strategisch personeelsbeleid

Het jaar 2020 was een bijzonder jaar en de school had ook op personeelsgebied te maken met diverse uitdagingen en kansen. Colon heeft de school ondersteund en geadviseerd bij verschillende HRM-thema's. Begeleiding en advies werd gegeven op het gebied van: verzuim en re-integratie, werving en selectie, functiebouwwerk, benoeming en ontslag, gesprekkencyclus, duurzame inzetbaarheid en professionalisering. Kundig personeel is van essentieel belang voor de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd ook een uitdaging met de huidige personeelstekorten. De school was via Colon betrokken op Meer leraren in het PO en Lesgeven in Zeeland. VO-leerlingen en herintreders zijn gemotiveerd om (weer) in het primair onderwijs te komen werken. Ook zijn potentiële kandidaten voor de A-pool proactief benaderd en benoemd. In 2020 waren er 2 leerkrachten in opleiding werkzaam aan de Boazschool.

Goed onderwijs vraagt blijvende professionalisering van alle medewerkers. Het beroepsprofiel van de christelijke leraar van Driestar is gepresenteerd. Het beroepsprofiel ondersteunt een leercultuur en beoogt ook de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers te stimuleren. Vanuit Colon werd middels een gezamenlijk herregistratietraject de informele en formele leiderschapsontwikkeling van de directeur verder gestalte gegeven. Medewerkers volgden scholingen in teamverband, maar ook binnen Colon-verband; waaronder leernetwerken. Ook hebben medewerkers extern scholingen gevolgd.

De klankbordgroep Personeel – bestaande uit diverse directeuren van de Colon-scholen - heeft met de beleidsmedewerker Personeel van Colon op verschillende deelthema's personeelsbeleid ontwikkeld. Dit beleid werd – waar nodig – schoolspecifiek gemaakt door de directeur en geïmplementeerd binnen de scholen. Het personeelsbeleid is vastgesteld met instemming van de (P)MR. De directeur legde middels de managementrapportage en het gesprek hierover (tweemaal per jaar) verantwoording af aan het bestuur van het gevoerde beleid. De Quickscan, eenmaal in de twee jaar, en het medewerker-tevredenheidsonderzoek evalueerde het gevoerde personeelsbeleid. Onderdelen van het personeelsbeleid werden ook op teamvergaderingen en in de formele gesprekkencyclus geëvalueerd.

Jaar	Verzuimpercentage Versluissschool	Verzuimpercentage Boazschool	Verzuimpercentage Colon	Verzuimpercentage Landelijk
2015	2,72	1,28	3,29	6,4
2016	12,17	7,63	3,44	6,3
2017	6,24	7,08	2,98	6,0
2018	1,80	0,85	3,41	5,9
2019	4,12	2,67	3,87	5,8
2020	9,89	8,85	4,25	-

Verzuim

Het verzuimpercentage lag op beide scholen in het afgelopen jaar aanzienlijk hoger dan het sectorgemiddelde en het Colon-gemiddelde. In de onderstaande grafiek is te zien dat de cijfers over 2020 voor de sector PO nog niet gepubliceerd zijn. Dit percentage wordt veroorzaakt door verschillende langdurig zieke collega's in het afgelopen kalenderjaar.

Vervanging

De school participeerde in de vervangerspool van Colon. De vereniging had zelf in 2020 één A-pooler in dienst en voldeed daarmee aan de gemaakte afspraken. De A-poolers zijn breed inzetbare vervangers die middels een overeenkomst verbonden zijn aan een stamschool. In onze situatie fungeert de Versluissschool als stamschool.

Schoolleidersregister

De directeur-bestuurder is geregistreerd in het schoolleidersregister.

Uitkeringen na ontslag

Het personeelsbeleid van de school, zoals deels hierboven beschreven, is erop gericht werkloosheidskosten te voorkomen. Indien ontslag – na maximale inspanning – toch onvermijdelijk is, wordt de rechtmatigheid van een eventuele ontslaguitkering getoetst aan de transitievergoeding en de aan onderwijs gerelateerde wet- en regelgeving.

De instelling is eigen risicodragend ten aanzien van het wachtgeldbeleid en is aangesloten bij de St. BWGS welke wachtgeldverplichtingen overneemt indien deze aan de instroomtoets voldoen. Indien de premiebetalingen de uitkeringslasten overtreffen, wordt dit aan de 75 aangesloten besturen gerestitueerd. Door middel van meerjarig formatiebeleid en afgestemd HRM-beleid worden de werkloosheidslasten zo veel mogelijk beperkt. In 2020 heeft er geen ontslaguitkering plaatsgevonden en zijn er geen ex-werknemers die een wachtgeld uitkering ontvangen.

Beleidspunten	Realisatie
Het bestuur ziet toe op passende, veilige en goed onderhouden huisvesting. Deze huisvesting voldoet aan de eisen van de toekomst en sluit aan bij de onderwijsconcepten van de school.	G
Het bestuur zorgt voor adequaat onderhoud, tijdige risico-inventarisaties en -evaluaties RI&E's) en actuele veiligheidsplannen.	G
Voor het schoolgebouw is een meerjarenonderhoudsplan (MOP) beschikbaar. De acties die voortkomen uit dit MJOP worden uitgevoerd.	G
Vierjaarlijks vindt een RI&E plaats. De actiepunten die daaruit voortvloeien, worden in een plan van aanpak opgenomen en uitgevoerd.	G

2.3 Huisvesting & facilitair

Doelen en resultaten

Het schoolgebouw van de Versluissschool wordt in 2025 vervangen door nieuwbouw op de huidige locatie. Wegens de te verwachten nieuwbouw op korte termijn wordt momenteel alleen het noodzakelijke herstel onderhoud uitgevoerd. Het schoolgebouw van de Boazschool stamt uit 2003 en is in de afgelopen jaren goed onderhouden. De komende jaren zullen er naar verwachting echter diverse grote onderhoudswerkzaamheden moeten plaatvinden. Hiervoor is een MeerjarenOnderhoudsPlan (MOP) opgesteld. Vrijwilligers/ouders doen het klein onderhoud binnen en rond de school. De grotere, technische zaken worden uitgevoerd door bedrijven. Periodiek wordt een inspectie uitgevoerd, waarbij het noodzakelijke onderhoud voor de komende jaren nauwkeurig in beeld wordt gebracht.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Binnen de schoolorganisatie is aandacht voor duurzaam gebouwbeheer en krijgen de klimaatontwikkelingen, duurzaamheid, en energieverbruik de aandacht binnen de lessen.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

De instelling voert een verantwoord en solide financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. Gezonde financiën worden bepaald door het borgen van de financiële continuïteit en het managen van risico's. Om de strategische doelen op de lange en korte termijn te borgen, worden de middelen die de scholen ontvangen ingezet in lijn met het strategisch beleid. In het (te ontwikkelen) strategisch beleid wordt opgenomen dat het weerstandsvermogen (eigen vermogen minus investeringen in materiële activa ten opzichte van de Rijksbijdragen) voldoende dient te zijn als financieringsfunctie en buffer voor onvoorziene uitgaven.

Planning & control:

De planning heeft betrekking op het begroten van de in te zetten middelen op basis van bewuste keuzes, conform vastgesteld beleid en de daaraan verbonden realisatietermijnen, rekening houdend met de omvang van de beschikbare budgetten en binnen de gestelde normen. De financiële continuïteit is hiermee gewaarborgd. Control betreft het beheren van de geldstromen gericht op de financiële continuïteit en de bewaking op de realisatie overeenkomstig de vastgestelde begroting. Door de opzet van een effectieve planning- & control-cyclus kan de continuïteit gewaarborgd en de realisatie van de gestelde doelen bewaakt worden. Indien noodzakelijk, behoort een tijdige bijsturing en derhalve een meer efficiënte inzet van middelen tot de mogelijkheden.

Beleidspunten	Realisatie
Het financiële beleid is transparant en wordt besproken met MR en toezichhouders	G
De organisatie is financieel gezond	G
Weerstandsvermogensvermogen (EV- MVA) dient minimaal 15 % te bedragen en maximaal 30 %	V/G
De school voldoet aan de minimale OCW-normen	G
Het strategisch beleid wordt vertaald in financiële kaders en uitgewerkt in een planning- en control-cyclus binnen een meerjaren- en jaarperspectief.	G

In hoofdstuk 3.3 zijn enkele kengetallen nader uitgewerkt en afgezet tegenover de realisatie in 2020. Er waren in het verslagjaar geen financiële ontwikkelingen die van invloed zijn op de continuïteit van de instelling of de instelling noodzaakten tot een interne reorganisatie of bezuinigingsvoorstellen.

Treasury

In het verslagjaar hebben er conform het vastgestelde bestuursbeleid, geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden opspaarrekeningen geparkeerd. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Het administratiekantoor en de directeur-bestuurder, hebben een machtiging ontvangen om over de banktegoeden te beschikken. De betalingen worden door het administratiekantoor verzorgd. De beschikbare liquiditeiten zijn dagelijks opvraagbaar belegd in een spaarrekening bij de Rabobank, welke de beschikking heeft over de vereiste A-rating.

Allocatie middelen

De budgetten worden volledig aan de twee scholen toegerekend die daar zelfstandig beleid opmaken. De kosten van de bovenschoolse (bestuurlijke) activiteiten worden in verband met vergelijkbare leerlingen aantallen, op basis van de 50/50 verhouding ten laste van beide scholen gebracht. Deze kosten blijven beperkt tot de kosten de directievoering, onkosten van het (toezichhoudende) bestuur en de kosten van de extern uitgevoerde administratie en accountantscontrole. Er worden daardoor geen bestuurlijke kosten afzonderlijk geregistreerd.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moet op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nadere verantwoording plaatsvinden. De scholen hebben echter geen schoolgewicht zodat de verantwoording van deze middelen niet van toepassing is.

De Prestatiebox

De omvang van de bijzondere bekostiging op grond van de regeling prestatiebox is in de achterliggende jaren toegenomen en bedraagt inmiddels € 69.830. De toekenning van deze middelen loopt door t/m juli 2021 en wordt dan geëvalueerd. Door de school zijn de middelen volledig besteed en integraal opgenomen in de verantwoording van de uitgaven. De bestedingen zijn vooral gericht op:

- Talentontwikkeling voor uitdagend onderwijs
- Aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
- Professionalisering van het team
- Doorgaande ontwikkelingslijnen
- Toepassing ICT in het onderwijs

2.5 Risico's en risicobeheersing

Interne risicobeheersingssysteem

Verantwoord beleid vraagt om inzicht in de risico's. Aan de hand van de bevindingen wordt een plan van aanpak opgesteld met acties, verantwoordelijken en een tijdplanning. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen acties op korte, middellange, en lange termijn. Bij de vaststelling van het Strategisch Beleid worden de bevindingen van de risico-analyse meegenomen voor aandachtspunten op lange termijn.

Met betrekking tot de dienstverlening van het administratiekantoor VGS is een Service Level Agreement van toepassing. Door het gefuseerde bestuur wordt een integrale beschrijving van de instrumenten voor Administratie, Organisatie & Interne Beheersing opgesteld. Voor de online ontsluiting wordt gebruik gemaakt van SharePoint.

Door middel van periodieke rapportages wordt door het bevoegd gezag gemonitord of het beleid en de onderwijskundige en financiële resultaten zich ontwikkelen conform de verwachtingen. Over de voortgang van het uit te voeren beleid doet de directie met regelmaat verslag aan het bestuur aan de hand van managementrapportages.

Voor de toetsing op het naleven van de wettelijke verplichtingen ten aanzien van de privacybescherming van allen betrokkenen is een externe Functionaris Gegevensbescherming aangesteld welke meerdere malen per jaar rapport uitbrengt van de bevindingen. Daarnaast wordt eenmaal in de twee jaar een RI&E uitgevoerd met als doel om de veiligheid voor de leerling en de leerkracht te waarborgen. Deze RI&E resulteert in een plan van aanpak.

Kleinschaligheid: Per 1 januari 2020 is de besturenfusie tussen Aagtekerke en Meliskerke gerealiseerd. Hierdoor is beperkte schaalvergroting opgetreden. Het gefuseerde bestuur blijft een bepaalde mate van kwetsbaarheid houden. Dit betreft niet alleen het financiële aspect maar ook de stabiliteit in de aansturing op het niveau van toezichthouder (bestuur) en de directie die wordt gedragen door slechts enkele personen.

Samenwerking vindt plaats binnen Colon verband.
Er blijft actief geparticipeerd worden in werkgroepen met betrekking tot verdere samenwerking binnen Colon.

Kwaliteit van de toezichthouder: De toezichthouders dienen gerekruteerd te worden uit een beperkte achterban van de vereniging. Daardoor is het niet altijd mogelijk vacatures op vullen door personen die over de noodzakelijke competenties beschikken.

Visie ontwikkelen op bestuurlijke continuïteit. Nieuwe bestuursleden moeten zich bekwamen door het volgen van VGS-bijeenkomsten en Colon-bijeenkomsten voor bestuursleden.

Ontwikkeling aantal leerlingen: Doordat de instellingen relatief klein zijn, zal een hogere of lagere instroom van een beperkt aantal leerlingen een grote impact op de omvang van de bekostiging hebben.

Bewaken en tijdig acteren op de leerlingenstromen aan de hand van prognose die jaarlijks geactualiseerd wordt.

Huisvestingskosten: Het schoolgebouw in Aagtekerke is oud en vraagt om het voor langere termijn up to date te houden extra uitgaven voor onderhoud. Nieuwbouw op de huidige locatie is in het IHP opgenomen voor 2025. Door de actuele ontwikkelingen kan dit mogelijk een onzekere factor zijn. Het schoolgebouw in Meliskerke stamt uit 2003 en staat op middellange termijn voor grote onderhoudsuitgaven.
Per 1-1-2015 heeft de overheveling buitenonderhoud plaatsgevonden. Door de gemeente is geen beleidskader ontwikkeld ten aanzien van een eventuele levensduur verlengende renovatie waarvan de kosten voor een niet nader vastgesteld verdeelsleutel ook deels voor rekening van het bevoegd gezag komen.

Door de gemeente is nieuwbouw voor Aagtekerke in het Integrale Huisvestings Plan opgenomen zodat de uitvoering van groot onderhoud is opgeschort en het MOP niet meer is geactualiseerd.
Op basis van een interne beoordeling is in 2019 voor Meliskerke de MJOP geactualiseerd. Met de gemeente zijn nog geen afspraken gemaakt over de lange termijn effecten bij een eventuele levensduur verlengende renovatie, bevorderen van duurzaamheid of klimatologische maatregelen.

Implementatie gefuseerd bestuur: Per 1-1-2020 is het bestuur van de Versluissschool en de Boazschool gefuseerd. Deze nieuwe situatie vraagt om toegepast bestuurlijk handelen van de leden die het nieuwe bestuur vormen.

Opstellen van een strategische beleidskader, management-statuut, management rapportage en bestuurlijk evaluatiemiddel onder leiding van een externe adviseur. Door de corona-crisis heeft deze ontwikkeling vertraging opgelopen.

3. Verantwoording financiën

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

Per 1-1-2020 heeft er een bestuurlijke fusie plaatsgevonden. Het verslagjaar 2020 is het eerste jaar waarin de financiële verantwoording integraal van beide scholen plaatsvindt. Als vergelijkende cijfers 2019 zijn de bedragen overgenomen uit de jaarrekening 2019 van beide verenigingen. Omdat beide verenigingen al gelijklopende waarderinggrondslagen hadden, heeft er geen stelselwijziging plaatsgevonden. Intern is er wel een exploitatierekening per school beschikbaar. Intern zijn in de administratie de reserves van de aan de afzonderlijke scholen gelabeld. In de jaarrekening is één publieke algemene en één private algemene reserve opgenomen.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Naar verwachting is het dieptepunt in het aantal leerlingen in 2020 bereikt en kunnen de scholen per 1-10-2023 rekening houden met totaal 365 leerlingen en daarna nog verder stijgend dat een positief effect heeft op de bekostiging. Voor deze jaren is de leerlingenprognose gemaakt op basis van het aantal doopleden van de Gereformeerde Gemeente Meliskerke, Aagtekerke en Westkapelle. Instroom van leden van verwante kerkgenootschappen die de statuten van onze vereniging onderschrijven zijn voor zover bekend opgenomen in de prognose. Er is rekening gehouden met de effecten van verhuizingen, zowel inkomend als uitgaand, voor zover die bekend zijn.

	Vorig jaar (T 2019)	Verslagjaar (T 2020)	T+1 2021	T+2 2022	T+3 2023
Aantal leerlingen	347	335	345	361	365

Personele inzet Aantal FTE	Vorig jaar (T-1 2019)	Verslagjaar (T 2020)	T+1 2021	T+2 2022	T+3 2023
Bestuur / management	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Onderwijzend personeel	16,9	18,9	18,6	18,7	18,5
Ondersteunend personeel	6,5	6,0	5,9	5,80	5,20

Ondanks de daling van het aantal leerlingen is dezelfde groepsformatie aangehouden. De stijging van het aantal leerlingen op langere termijn zal daardoor naar verwachting vooralsnog geen extra formatieve ruimte geven. De tijdelijke boven formatieve inzet wordt gefinancierd vanuit de reserves.

3.2 Staat van baten en lasten

Bij de beoordeling van het resultaat 2019 en 2020 en de vermogenspositie ultimo 2019 dient rekening gehouden te worden met de aanvullende middelen die eind 2019 zijn ontvangen voor aanvullende salarisverplichtingen in 2020 waardoor het reële resultaat 2020 hoger is dan onderstaand weergegeven. Het verslagjaar 2020 sluit af met een tekort van € 2.000 waarop de nagekomen salarisbetaling in februari 2020 over 2019, van € 71.000 in mindering is gebracht.

	Vorig jaar 2019	Begroting Verslagjaar 2020	Realisatie verslagjaar 2020
Baten			
Rijksbijdragen	2.051.877	2.034.244	2.117.236
overige overheidsbijdragen en subsidies	15.532	13.690	18.272
Overige baten	65.507	33.630	45.532
Totaal baten	2.132.916	2.081.834	2.181.040
Lasten			
Personeelslasten	1.742.614	1.781.800	1.846.167
Afschrijvingen	70.338	76.281	75.423
Huisvestingslasten	82.711	89.300	88.060
Overige lasten	189.509	186.000	173.367
Totaal lasten	2.085.172	2.133.381	2.183.017
Saldo	47.744	-51.547	-1.977
Saldo financiële baten en lasten	106	-	48
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-
Totaal resultaat	47.850	-51.547	-1.929

De hogere Rijksbijdragen van € 82.000 zijn voornamelijk het gevolg van een eind 2020 plaatsgevonden indexering van de personele budgetten met terugwerkende kracht tot 1-8-2019 en aanvullende vergoedingen vanuit het samenwerkingsverband Passend Onderwijs, wegens een generieke verhoging en door toegekende extra individuele arrangementen voor leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag. De private inkomsten van de vereniging van € 11.384 zijn opgenomen onder de overige baten. Onder de loonkosten zijn de eerder genoemde eenmalige (en voor 2020 niet begrootte) kosten van € 71.000 opgenomen. De overschrijding op de personele kosten is beperkt gebleven door een premie teruggaaf van de St. BWGS over de jaren 2015-2019 die in mindering is gebracht op de personele kosten. De personele inzet, excl. vervangingen, is over 2020 gemiddeld 25,9 fte (begroot ook 24,7 fte) tegenover 24,4 fte in 2019. De lagere overige lasten betreffen voornamelijk lagere kosten voor leerlinggebonden activiteiten die wegens de maatschappelijke omstandigheden niet plaats konden vinden.

De begroting 2021 sluit met een beheersbaar tekort af van € 51.800. Beide scholen hebben een beheersbare overbezetting in personeel ten opzichte van de formatieve ruimte die er is op basis van de personele budgetten. De noodzaak van het eventueel bijsturen van de formatie zal jaarlijks beoordeeld worden. De extra personele inzet vindt plaats om de werkdruk beheersbaar te houden en uitval te voorkomen. Het lange termijn perspectief wijst op toename van de inkomsten waardoor de baten en lasten weer in evenwicht gebracht kunnen worden.

T+1 2021	T+2 2022	T+3 2023	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
2.086.494	2.112.391	2.179.163	82.992	65.359
13.960	13.960	13.960	4.312	2.740
52.675	52.508	51.050	11.902	-19.975
2.153.129	2.178.859	2.244.173	99.206	48.124
1.858.731	1.874.970	1.866.451	64.367	103.553
83.522	84.453	80.503	-858	5.085
80.800	81.700	82.627	-1.240	-5.349
181.850	181.850	181.850	-12.633	16.142
2.204.903	2.222.973	2.211.431	49.636	97.845
-51.774	-44.114	32.742	49.570	-49.721
-	-	-	48	-58
-	-	-	-	-
-51.774	-44.114	32.742	49.618	-49.779

Balans in meerjarig perspectief	Realisatie vorig jaar 2019	Realisatie verslagjaar 2020	Begroting T+1 2021	Begroting T+2 20212	Begroting T+3 2023
Vaste activa					
Materiele vaste activa	376.606	398.002	455.500	414,600	455.400
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
Vlottende activa					
Vorderingen	142.462	136.503	133.000	133.000	136.800
Liquide middelen	1.066.665	1.103.752	969.700	948.000	884.400
Totaal vlottende activa	1.209.127	1.240.255	1.102.700	1.081.000	1.021.200
Totaal activa	1.585.733	1.638.257	1.558.200	1.495.600	1.476.600
Passiva					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	883.192	945.906	884.550	838.550	869.550
Bestemmingsreserves publiek	71.665	-	-	-	-
Bestemmingsreserves privaat	245.110	252.132	261.450	263.450	265.450
Totaal eigen vermogen	1.199.967	1.198.038	1.146.000	1.102.000	1.135.000
Voorzieningen	199.274	224.528	230.100	216.200	165.500
Kortlopende schulden	186.492	215.691	182.100	177.400	176.100
Totaal passiva	1.585.733	1.638.257	1.558.200	1.495.600	1.476.600

De totale investeringen 2020 bedragen € 96.819 en zijn volledig gefinancierd met eigen middelen. Er hebben beperkte uitgaven ten laste van de voorziening groot onderhoud plaatsvonden. Aan de voorziening voor de Boazschool wordt op basis van het meerjaren onderhoudsplan jaarlijks een bedrag toegevoegd. De dotatie aan de voorziening voor de Versluijsschool heeft niet meer plaatsgevonden in verband met de geplande nieuwbouw. In verband met mogelijk onvoorziene calamiteiten t.a.v. onderhoud aan de bestaande gebouwen van de Versluijsschool is het saldo van de voorziening nog niet vrijgevallen. Indien de nieuwbouw definitief onomkeerbaar is, dient het saldo van de voorziening vrij te vallen.

Als gevolg van de negatieve begroting neemt ook het eigen vermogen in de komende jaren op een beheersbare wijze af. De geplande investeringen voor 2021 bedragen totaal € 135.000 en betreffen voornamelijk methodes en ICT investeringen. In verband met de nieuwbouw van de Versluijsschool is voor de inrichting in 2025 een grote investeringsbehoefte die momenteel (zeer globaal) is geraamd op € 237.000.

Kengetallen	Realisatie vorig jaar 2019	Realisatie verslagjaar 2020	Begroting T+1 2021	Begroting T+2 2022	Begroting T+3 2023	Opmerkingen
Solvabiliteit 2	0,88	0,87	0,88	0,88	0,88	Ondergrens: <0,30 (OCW)
Liquiditeit	6,5	5,8	6,1	6,1	5,8	Ondergrens: <0,75 (OCW)
Rentabiliteit	2,2 %	-0,1 %	-2,4 %	-2,0 %	1,5 %	3-jarig 0 %
Weerstandvermogen (eigen vermogen / totale baten)	56 %	55 %	53 %	51 %	51 %	Ondergrens: 5 % (OCW)
Weerstandvermogen eigen vermogen – vaste actie t.o.v. Rijksvergoedingen	40 %	38 %	33 %	33 %	31 %	Ondergrens: OCW geen inspectie norm
Signaleringswaarde mogelijk bovenmatig publiek vermogen	10 %	10 %	5 %	4 %	4 %	Methode OCW, afwijkend van sector benadering door PO Raad

3.3 Financiële positie

Reservepositie

De huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de olopende lerarentekorten heeft tot gevolg dat het de uitdaging is om getalenteerd personeel te verbinden aan de organisatie en jong talent binnen de organisatie te halen, ook al zou dit voor korte termijn extra personele verplichtingen tot gevolg hebben. Onder andere is er als gevolg hiervan in de begroting rekening gehouden met meer personele verplichtingen dan de jaarlijkse inkomsten naar verwachting mogelijk maken. Deze extra verplichtingen resulteren op termijn in een negatieve rentabiliteit en worden uit de algemene reserve gefinancierd. Jaarlijks wordt dit opnieuw beoordeeld en waar nodig bijgesteld bij het actualiseren van de begroting en het formatieplan.

Ten opzichte van het vastgestelde minimum beschikt de instelling over ruim voldoende eigen vermogen. Voor de realisatie van het investeringsplan is geen aanvullende financiering nodig.

Signaleringswaarde mogelijk bovenmatig publiek vermogen

Het publieke eigen vermogen ligt eind 2020 hoger dan de signaleringswaarde van de inspectie. De overschrijding is 10 % van de jaarlijkse baten ofwel ruim € 200.000. Aangezien aanvullende bestedingen gepland staan voor 2021 en 2025 bij de nieuwbouw van de school, wordt voldaan aan de opdracht van de inspectie ten aanzien van de onderbouwing en besteding van de overschrijding van deze signaleringswaarde.

Overige ontwikkelingen

De gevolgen van de Corona crisis die in 2020 in Nederland uitbrak, zijn voor de organisatie in dit stadium nog steeds moeilijk in te schatten. Op last van de overheid zijn de scholen twee keer een periode gesloten. De leerlingen ontvangen zoveel mogelijk onderwijs op afstand. De duur en de impact op de onderwijsresultaten en de organisatie is nog onzeker. Voor zover bekend blijken de financiële gevolgen voor de organisatie vooralsnog beperkt.

De volledige jaarrekening, aanvullende bijlagen en de accountantsverklaring is door middel van deze link te downloaden.

Bijlage A:

Jaarverslag Toezichthoudend bestuur

Ook voor ons als toezichthoudend bestuur is het jaar 2020 afgesloten. We kijken terug op het eerste jaar waarin we als gefuseerd bestuur hebben gefunctioneerd. Dat betekent dat we voor het eerst een jaarverslag opleveren waarin we als bestuur verantwoording afleggen voor onze twee scholen. Het bestuursverslag is daardoor grondig herzien. Naast het officiële gedeelte, waarmee voldaan wordt aan de wettelijke verplichtingen, heeft ons verslag een meer ‘persoonlijke’ insteek.

Het bestuur als toezichthouder heeft in het verslagjaar vijf keer vergaderd. Daarnaast heeft er een brainstormsessie plaatsgevonden, waarin is nagedacht over het strategisch beleidskader. Door de corona-crisis heeft dit proces vertraging opgelopen. Door verscherpte maatregelen konden geplande bijeenkomsten niet doorgaan of moesten ze verzet worden. In dit proces hebben we nadrukkelijk de ouders en leden van de schoolvereniging betrokken. Voor het begeleiden van dit traject is drs. D.D. Both aangetrokken en is er een subsidie van de PO-raad toegekend binnen het project ‘regie op onderwijskwaliteit’.

Nadat de besturenfusie tussen Aagtekerke en Meliskerke per 1 januari 2020 is geëffectueerd, blijft het gefuseerde bestuur wel betrokken bij de besprekingen over samenwerking die binnen Colon worden gevoerd. We vinden het belangrijk om de ontwikkelingen op dit gebied actief te volgen, maar ook om actief te participeren. In 2020 is voor de jaarlijkse accountantscontrole Van Ree Accountants benoemd.

Het formatieplan 2020-2021 is besproken en goedgekeurd. Gezien de leerlingendaling zouden we op beide scholen met zeven groepen moeten functioneren. Door de extra werkdrukgeden, het vermogen van de school en de te verwachten leerlingengroei hebben we gemeend om toch een extra inzet van groepsleerkrachten te realiseren en daarmee onze acht groepen te continueren. Uiteraard heeft dit wel gevolgen voor het financiële resultaat, maar investering in onze onderwijskwaliteit zien we als een verantwoorde keuze, met een beheersbaar risico. Daarbij ziet het bestuur toe op de doelmatigheid en de rechtmatigheid van de financiële middelen die ingezet worden. Op termijn willen we weer naar de nullijn wat de begroting betreft.

De meerjarenbegroting 2021-2023 is tijdens de vergadering van 30 november vastgesteld. Verder moeten we ook elk jaar in november de jaarlijkse begroting goedkeuren. Ook dat is gedaan. De prognose voor de komende jaren ziet er financieel goed uit.

Er zijn gesprekken gevoerd met diverse personeelsleden, vooral ook tijdens verschillende schoolbezoeken. We realiseren ons dat deze bezoeken momentopnames zijn, maar ze zijn wel belangrijk om de sfeer op school te proeven. Betrokkenheid bij het primaire proces vinden we als toezichthoudend bestuur erg belangrijk. Ook hebben we in 2020 beoordelings- en functioneringsgesprekken met de directeur gevoerd. We proberen elkaar scherp te houden door aandachtspunten en verbeterpunten te benoemen.

Door middel van de door de directeur aangeleverde verantwoordingsdocumenten heeft het toezichthoudend orgaan haar rol genomen in het bewaken van de beleidsafspraken die zijn vastgesteld in het Strategisch Beleidskader.

In elke vergadering van het Algemeen Bestuur is de agenda opgedeeld in Bestuurstaken en Toezichtpunten. De Bestuurstaken betreffen onder andere de notulen en ingekomen stukken, het samenwerkingsverband, de statuten, het interne functioneren van het bestuur en vergaderdata.

De toezichtpunten op de agenda zijn:

- Personeel
- Onderwijs
- Huisvesting en onderhoud
- Financiën
- MR

Dit staat allemaal in de management-rapportage. Hierin is weer de terugkoppeling te zien naar het Strategisch Beleid en het Management Statuut. Er is een doorgaande lijn, van waaruit het bestuur toezicht kan houden op het beleid en de uitvoering daarvan in de school.

In het afgelopen jaar hebben we afscheid genomen van verschillende bestuursleden. Met het bestuur uit Aagtekerke hebben we nog een afscheidsmoment kunnen organiseren. Met het bestuur in Meliskerke is dat door de omstandigheden niet meer gelukt en hebben we in klein comité afscheid genomen. We willen dhr. P. de Visser, dhr. C. Minderhoud, dhr. C.C. Wagemaker uit Aagtekerke en dhr. H. Sturm, dhr. P. Mieras, dhr. A. Maljaars en dhr. P. Wiskerke uit Meliskerke heel hartelijk bedanken voor hun jarenlange inzet. Voor het nieuwe bestuur is een rooster van aftreden opgesteld.

Verskillende personeelsleden hebben het afgelopen jaar te kampen gehad met soms ernstige en langdurige ziekte. Sommige personeelsleden konden na een lange tijd weer beter gemeld worden. We hebben ook in het afgelopen jaar gezien dat persoonlijke zorgen ook onze personeelsleden kunnen treffen. We wensen hen van harte de hulp en de nabijheid van de Heere toe.

Per 1 oktober 2020 registreerde de Versluissschool 172 leerlingen en de Boazschool 163 leerlingen. Per 31-12-2020 bestond de vereniging uit 386 leden en 43 donateurs.

De leden van het toezichthoudend bestuur ontvingen een vrijwilligersvergoeding van €250,-. De voorzitter ontvangt een vergoeding van €500,-.

De Heere geve dat al het werk op de school gezegend mag worden om onze kinderen toe te rusten voor het verdere leven. Eén van de dingen die we regelmatig bespreken is de identiteit van de school. Hoe bewaken we onze identiteit? We vinden dit heel belangrijk. Het is nodig dat identiteit meer is als een rijtje schoolregels. Een teer leven in de vreze des Heeren is nodig. Mocht dat de vrucht van al dit onderwijs zijn. De grote Zaaier stelle de woorden van de zaaiers op school tot een eeuwige zegen.

Namens het toezichthoudend bestuur,
M. Francke, secretaris

**De GMR bestaat uit ouders en personeel van de Boazschool en de Versluijsschool.
De samenstelling van de GMR was als volgt:**

Piet de Visser	personeelsgeleding (voorzitter)
Tanja de Visser	personeelsgeleding (secretaresse)
Louis de Korte	oudergeleding
Willemien de Kraker	oudergeleding

Bijlage B:

Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Jaarverslag 2020

Voor u ligt het jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van de Boazschool en de Jhr. W. Versluijsschool van het jaar 2020. In de Wet Medezeggenschap op scholen (WMS) is geregeld dat de Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad jaarlijks schriftelijk verslag doet van haar werkzaamheden. Het jaarverslag is bedoeld om de band tussen de GMR en hun achterbannen (ouders en leerkrachten) te versterken.

Het afgelopen jaar is de GMR gevormd. Omdat we het belangrijk vinden dat de GMR in de nieuwe situatie goed gepositioneerd wordt en ook goed haar nieuwe rol kan uitvoeren, hebben we in het achterliggende jaar begeleiding gehad van mr. J. Schreuders van de RMU. Hij heeft niet alleen gekeken naar de actualiseren van de statuten en reglementen, maar ook meegedacht in het nemen van onze nieuwe rol. We hebben als GMR drie keer vergaderd. De GMR-vergaderingen worden gedeeltelijk bijgewoond door de directeur. De Wet Versterking Bestuurskracht schrijft tweemaal per jaar een gezamenlijke vergadering met het bestuur voor. De vergaderingen van april en november hebben we de halve avond vergaderd met het bestuur.

Overzicht van de besproken onderwerpen in de GMR:

- Taakverdeling en vergaderstructuur GMR/MR
- Nieuwe reglementen en statuten
- Vakantierooster
- Formatieplan
- Begroting
- Instemming nieuwe bedrijfsarts
- Protocollen privacy

Dit jaar hebben de GMR-leden geprobeerd hun taken naar vermogen uit te voeren. We hopen dat het onderwijs op de scholen tot zegen mag zijn en dat de inzet van de GMR hieraan mag bijdragen.



Versluijsschool

Onderwijs met perspectief



Jhr. W. Versluijsschool

Prelaatweg 22 | 4363 NE AAGTEKERKE
T. 0118-582693 | E. info@versluijsschool.nl
www.versluijsschool.nl

Boazschool

Valkenburgstraat 10 | 4365 AC Meliskerke
0118 - 56 16 49 | info@boazschool.nl
www.boazschool.nl