



**Versluijsschool**

*Onderwijs met perspectief*



# Bestuursverslag 2021

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

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1. Het schoolbestuur</b>	<b>4</b>
1.1 Organisatie	4
1.2 Profiel	6
1.3 Dialoog	10
<b>2. Verantwoording beleid</b>	<b>12</b>
2.1 Onderwijs & kwaliteit	12
2.2 Personeel & professionalisering	15
2.3 Huisvesting & facilitair	18
2.4 Financieel beleid	19
2.5 Risico's en risicobeheersing	22
<b>3. Verantwoording financiën</b>	<b>23</b>
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	24
3.2 Staat van baton en lasten	26
3.3 Financiële positie	28
Bijlage A: Jaarverslag Toezichthoudend bestuur	29
Bijlage B: Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	31

# Voorwoord

**Voor u ligt het jaarverslag over 2021.** 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 ook dit jaar een periode stil was op school en de ouders thuis onderwijs gaven. Wat waardeerden we het weer dat na verloop van tijd de 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 2021 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

# 1. 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

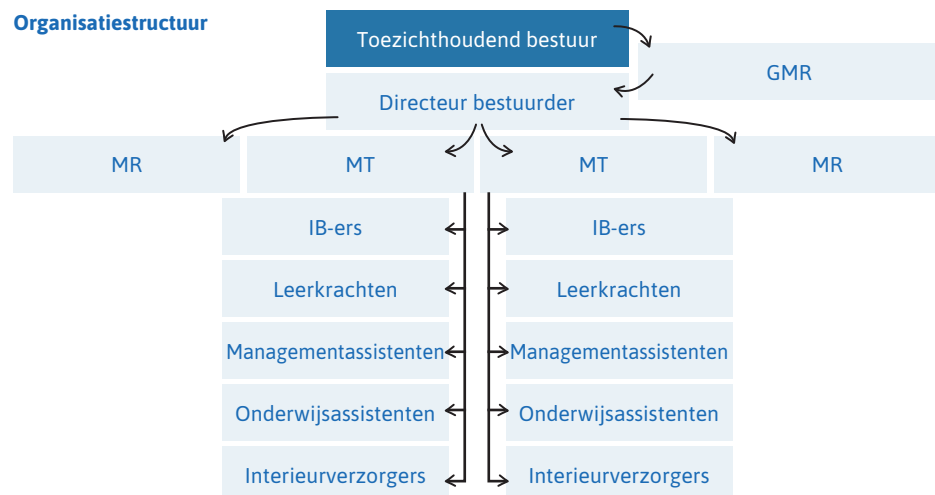
info@boazschool.nl  
www.boazschool.nl

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 is 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 vrijwilligersbestuursleden, 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 studie momenten nagedacht over het strategisch beleidskader.

## 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.

## Strategisch beleidsplan

Het strategisch beleidsplan zou in 2020 opgesteld worden, maar door de corona crisis heeft dit proces vertraging opgelopen. In mei 2021 is dit belangrijke document door het bestuur vastgesteld. Vanuit de beide oude beleidskaders zijn in hoofdlijnen de volgende punten te formuleren:

Beleidspunten		Realisatie
Identiteit	• Veilige vormingsplaats zijn voor kinderen	G
	• Personeel conformeert zich aan identiteitsprofiel	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
	• De schoolontwikkeling is beschreven in het schoolplan en in jaarplannen.	G
	• Actuele en gedegen verantwoording via de tweejaarlijkse Marap.	G
Personeel	• Integraal competentieprofiel voor personeel in gesprekken-cyclus gebruiken	G
	• Werving en selectie conform VGS sollicitatiecode	G
	• Jaarlijks taakbeleid vaststellen	G
	• 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
Jaarlijkse formatieplan	• Jaarlijks formatieplan opstellen waarbij een combinatie wordt gemaakt tussen de doelen uit het schoolplan en de beschikbare middelen.	G
Financiën	• De jaarlijkse en vaststelling van de meerjarenbegroting	G
	• Uitvoering van een adequate planning en control cyclus	G
Huisvesting	• Jaarlijkse vaststelling en actualisering van het Meerjaren OnderhoudsPlan	G
	• Kwaliteit van de inrichting (Arbo) jaarlijks monitoren	G

### 1.3 Dialoog

#### Belanghebbenden

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

#### Belanghebbende organisatie of groep

Belanghebbende	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Ouders	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eén keer per jaar wordt er een ouderavond gehouden.</li><li>• Drie keer per jaar worden er tien minuten gesprekken/luister avonden gehouden.</li><li>• Eén keer per twee jaar is er een project avond.</li><li>• Een aantal ouders heeft zitting in de MR.</li><li>• Veel ouders functioneren als vrijwilliger bij activiteiten.</li><li>• Ouders van leerlingen van groep 8 hebben een extra gesprek over de streamkeuze en er is een informatieavond over het voortgezet onderwijs.</li><li>• Er zijn veel informele contacten tussen ouders en leerkrachten.</li></ul>
Personeel	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er worden per jaar diverse algemene teamvergaderingen/bouwvergaderingen of studie momenten (dagen/dagdelen) gehouden. Daarnaast zoeken collega's elkaar indien nodig op in kleiner verband.</li><li>• Twee keer per jaar wordt er een contact moment tussen bestuur en personeel georganiseerd (nieuwjaarsreceptie/themamiddag-avond).</li><li>• Via de personeelsgeleding van de MR worden adviezen gegeven en besluiten bekrachtigd.</li></ul>
Gemeente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Via het OOGO (Op Overeenstemming Gericht Overleg) wordt, door een afgevaardigde namens de reformatorische scholen, overlegd met de gemeente.</li><li>• Daarnaast is er af en toe overleg met de gemeente over specifieke zaken, bijvoorbeeld over het IHP (Integraal Huisvestingsplan).</li></ul>
KOW	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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 kleuter leerkrachten/onderbouw coördinator en de peuterleidsters/locatiemanager.</li></ul>
Calvijn College	<ul style="list-style-type: none"><li>• Colon heeft namens de reformatorische scholen regelmatig overleg met het Calvijn College.</li></ul>
Berséba	<ul style="list-style-type: none"><li>• Het samenwerkingsverband organiseert allerlei bijeenkomsten. Daarin worden plannen gemaakt en wordt verantwoording afgelegd.</li><li>• Het vierjarige SchoolOndersteuningsPlan (SOP) wordt jaarlijks geëvalueerd.</li></ul>
Colon	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eens per maand neemt de directeur deel aan het directie overleg.</li><li>• De besturen komen enkele keren per jaar bijeen.</li></ul>

- Teamleden nemen deel aan diverse scholingsactiviteiten en vakgroepen/netwerken die door Colon worden georganiseerd en gefaciliteerd.
- Er is regelmatig contact met het school-maatschappelijk werk en met de lokale GGD-arts.

Jeugdzorg

#### 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.

#### Samenwerkingsverband

Samenwerkingsverband	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Berséba	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• De dialoogvormen die daarbij gebruikt worden zijn:<ul style="list-style-type: none"><li>o Het vaststellen en communiceren van het SchoolOndersteuningsPlan</li><li>o Het houden van regiobijeenkomsten</li><li>o Het afleggen van bezoeken door de regiomanager aan scholen</li><li>o Het verspreiden van nieuwsbrieven.</li></ul></li></ul>
Colon	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Samenwerking op de gebieden onderwijs &amp; kwaliteit, HRM, ICT, Arbo, AVG en financiën als gezamenlijk de staffunctie voor 26 scholen in de regio.</li><li>• Beperking aanvullende inzet van externe partijen. De dialoogvormen die daarbij gebruikt worden zijn:<ul style="list-style-type: none"><li>o Binnen het directie overleg wordt er afgestemd welke vragen er leven en wat de meningen van de directeuren zijn.</li><li>o Enkele keren per jaar is er een ledenvergadering. Deze wordt bezocht door afgevaardigden van elk bestuur en directie.</li></ul></li></ul>

#### 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 streefbeeldens 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, door middel 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 streefbeeldens 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 bevestigd 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.

#### Streefbeeldens 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.

#### Streefbeeldens 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](http://www.scholenopdekaart.nl)): Scholen op de kaart - Vind en vergelijk scholen in de buurt

Aagtekerke: JHR Willem Versluisjschool | Scholen op de kaart

Meliskerke: Boazschool | Scholen op de kaart

## 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 2020 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 2021 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

De school ontvangt aanvullende middelen voor het verminderen van de werkdruk. Het ontvangen bedrag is voor kalenderjaar 2021 € 256 per leerling. Dit betekent dat er voor de school gedurende het kalenderjaar 2021 een budget van € 87.600 beschikbaar was. 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 combinatie groepen gevormd hoeven te worden. Dit beleid is in 2021 gecontinueerd. Resumerend onderstaand een globaal overzicht van de inkomsten en de uitgaven in 2021 voor de vermindering van de werkdruk.

Ontvangen subsidie	€ 87.600
Loonkosten OP 1,0 fte	€ 61.000
Loonkosten OOP 0,4 fte	€ 23.000
Overige kosten	-

De totale bestedingen zijn nagenoeg gelijk aan de inkomsten. De scholen hebben een cumulatief aan aanvullende bekostiging waarvoor aanvullend strategische personeelsbeleid nodig is. In plaats van ad-hoc beleid gericht op een deelprobleem is een integrale aanpak nodig voor de lange termijn. De aanvullende bekostiging, waarover ook aanvullend verantwoording afgelegd moet worden kent overlap en geïntegreerde ingezet. Het betreffen deze aanvullende middelen voor de vermindering van de werkdruk, maar ook aanvullende bekostiging voor Passend Onderwijs, realisatie doelen op basis van het Nationaal Programma Onderwijs en de subsidie extra hulp voor de klas.

### Strategisch personeelsbeleid

Het jaar 2021 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, functie bouwwerk, 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 2021 was er één leraar 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 management rapportage en het gesprek hierover (tweemaal per jaar) verantwoording af aan het bestuur van het gevoerde beleid. De Quicksan, 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.

### 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.

Jaar	Verzuimpercentage Versluissschool	Verzuimpercentage Boazschool	Verzuimpercentage Colon	Verzuimpercentage Landelijk
2015	2,7%	1,3%	3,3%	6,4%
2016	12,2%	7,6%	3,4%	6,3%
2017	6,2%	7,1%	3,0%	6,0%
2018	1,8%	0,9%	3,4%	5,9%
2019	4,1%	2,7%	3,9%	5,8%
2020	9,9%	8,9%	4,3%	5,8%
2021	6,1%	6,2%	4,8%	

### Vervanging

De school participeerde in de vervangerspool van Colon. De vereniging had zelf in 2021 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 Boazschool 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 ontslag uitkering 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 2021 heeft er geen ontslag uitkering plaatsgevonden en zijn er geen ex-werknemers die een wachtgeld uitkering ontvangen.

## 2.3 Huisvesting & facilitair

### Doelen en resultaten

Het schoolgebouw van de Versluissschool wordt, volgens de huidige planning, 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 plaatsvinden. 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.

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

## Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Binnen de schoolorganisatie is aandacht voor duurzaam gebouwbeheer en krijgen de klimaat ontwikkelingen, 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 toezichthouders	G
De organisatie is financieel gezond	G
Weerstandsvermogen (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 op spaarrekeningen 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 (toezichthoudende) 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 bijzondere bekostiging op grond van de regeling prestatiebox is per 1-8-2021 grotendeels toegevoegd aan de personele lumpsum bekostiging en deels omgezet in de bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiders starters en schoolleiding. Over de inzet van deze middelen heeft afstemming met de MR plaatsgevonden en overeenkomstig de regelgeving besteed. Door de school zijn de middelen volledig besteed en integraal opgenomen in de verantwoording van de uitgaven. De bestedingen van de prestatiebox middelen zijn vooral gericht op onderstaande thema's en worden ook na de afloop van de prestatiebox gecontinueerd.

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

## Nationaal Programma Onderwijs:

De gevolgen van de Corona crisis, die in 2020 in Nederland uitbrak, zijn voor de leerlingen en de onderwijs organisatie groot. Op last van de overheid zijn de scholen verschillende malen gesloten. De leerlingen ontvingen tijdens deze lockdowns zoveel mogelijk afstand (thuis)onderwijs. De duur en de impact op de onderwijsresultaten en de organisatie is nog onzeker. Voor zover nu bekend blijken de financiële gevolgen voor de organisatie vooralsnog beperkt. Uit de schoolscan bleek

dat de druk op gezinnen toenam, leerlingen moeilijk waren te motiveren bij het geven van thuis onderwijs, en dat er individueel grote verschillen waren. Er is gekozen voor een klassenverkleining in de kleutergroepen en extra ondersteuning in de middengroepen. Tevens is extra geïnvesteerd in digitale (hulp) middelen.

Onderstaand een overzicht van de bestedingen van de NPO middelen. In 2021 zijn niet alle ontvangen NPO middelen daadwerkelijk besteed waarbij opgemerkt wordt dat van de investeringen met de NPO middelen ad € 79.811 overeenkomstig de voorschriften alleen de afschrijvingskosten 2021 ad € 8.383 als besteding zijn meegenomen. Op basis daarvan is van het budget 2021 ad € 97.871 totaal slechts € 65.255 als besteding aan te merken. De besteding is als volgt te specificeren waarbij de interventies zijn gehanteerd zoals deze door OCW zijn vastgesteld.

	Boazschool	Versluijsschool
Percentage van de NPO-middelen dat is uitgeven aan de inhuur van personeel niet in loondienst komt uit op:	0%	0%
Instemming van teams en MR met het bestedingsplan	Ja	Ja
Inzet middelen bovenschools	Geen	Geen
<b>Besteding voor interventies:</b>		
A: Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkere		€ 3.837
B: Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkere	€ 1.279	
C: Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 4.931	€ 7.771
D: Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen		
E: (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 29.589	€ 12.599
F: Faciliteiten en randvoorwaarden: Activiteiten die randvoorwaardelijk / ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouder betrokkenheid en digitale technologie	€ 3.527	€ 1.722
G: Overig, zijnde dotaties aan voorzieningen voor transitie vergoedingen, de voorziening verrekening uitkeringskosten (n.v.t) en de dotatie aan een bestemmingsreserve NPO	€ 8.294	€ 24.322

## 2.5 Risico's en risicobeheersing

### Interne risico beheersingssysteem

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 management rapportages.

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.

Risico-analyse - Risico factor	Plan van aanpak	Risico factor	Plan van aanpak
<p><b>Kleinschaligheid:</b> 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.</p> <p><b>Kwaliteit van de toezichthouder:</b> 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.</p> <p><b>Ontwikkeling aantal leerlingen:</b> 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.</p>	<p>Samenwerking vindt plaats binnen Colon verband. Er blijft actief geparticipeerd worden in werkgroepen met betrekking tot verdere samenwerking binnen Colon.</p> <p>Visie ontwikkelen op bestuurlijke continuïteit. Nieuwe bestuursleden moeten zich bewaken door het volgen van VGS-bijeenkomsten en Colon-bijeenkomsten voor bestuursleden.</p> <p>Bewaken en tijdig acteren op de leerlingenstromen aan de hand van prognose die jaarlijks geactualiseerd wordt.</p>	<p><b>Huisvestingskosten:</b> Het schoolgebouw in Aagtekerke is oud en vraagt om het voor langere termijn up tot 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.</p> <p><b>Implementatie gefuseerd bestuur:</b> 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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

### 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. Intern zijn in de administratie de reserves van de aan de afzonderlijke scholen gelabeld. In de jaarrekening is per locatie een publieke algemene, een bestemmingsreserve NPO, en een private reserve opgenomen.

#### 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen	Vorig jaar (T 2020)	Verslagjaar (T 2021)	T+1 2022	T+2 2023	T+3 2024
Aantal leerlingen	335	345	367	378	386

Naar verwachting is het dieptepunt in het aantal leerlingen in 2020 bereikt en kunnen de scholen vanaf nu rekening houden met een stijgend aantal leerlingen. De telling 1-2-2022 wordt bepalend voor de totale normbesteding van het kalenderjaar 2023. Deze ligt door de tussentijdse instroom bij

alle scholen hoger dan de jaarlijkse 1-10 telling. Gemiddeld genomen wordt 4 % tussentijdse instroom verwacht in deze periode van 4 maanden. De toename van 345 naar 367 leerlingen geeft daardoor wel een vertekend beeld. Voor de komende jaren is de leerlingen prognose gemaakt op basis van het aantal doopleiden 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.

Personele inzet Aantal FTE	Vorig jaar (T-1 2020)	Verslagjaar (T 2021)	T+1 2022	T+2 2023	T+3 2024
Bestuur / management	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Onderwijzend personeel	18,9	19,4	19,8	19,1	19,1
Ondersteunend personeel	6,0	6,1	5,7	5,0	4,8

Ondanks het tijdelijk lager aantal leerlingen is in 2020 en 2021 dezelfde groepsformatie aangehouden. De stijging van het aantal leerlingen op langere termijn zal daardoor naar verwachting op lange termijn slechts een beperkte structurele extra formatieve ruimte geven.

	Vorig jaar 2020	Begroting Verslagjaar 2021	Realisatie verslagjaar 2021	T+1 2022	T+2 2023	T+3 2024	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
<b>Baten</b>								
Rijksbijdragen	€ 2.117.236	€ 2.086.494	€ 2.291.176	€ 2.380.437	€ 2.419.605	€ 2.375.282	€ 204.682	€ 173.940
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 18.272	€ 13.960	€ 16.885	€ 14.000	€ 14.000	€ 14.000	€ 2.925	€ -1.387
Overige baten	€ 45.532	€ 52.675	€ 55.760	€ 39.750	€ 39.750	€ 39.750	€ 3.085	€ 10.228
<b>Totaal baten</b>	<b>€ 2.181.040</b>	<b>€ 2.153.129</b>	<b>€ 2.363.821</b>	<b>€ 2.434.187</b>	<b>€ 2.473.355</b>	<b>€ 2.429.032</b>	<b>€ 210.692</b>	<b>€ 182.781</b>
<b>Lasten</b>								
Personeelslasten	€ 1.846.167	€ 1.858.731	€ 1.890.816	€ 2.112.698	€ 2.067.568	€ 2.067.118	€ 32.085	€ 44.649
Afschrijvingen	€ 75.423	€ 83.522	€ 83.536	€ 105.639	€ 106.761	€ 104.066	€ 14	€ 8.113
Huisvestingslasten	€ 88.060	€ 80.800	€ 87.884	€ 85.700	€ 86.318	€ 86.948	€ 7.084	€ -176
Overige lasten	€ 173.367	€ 181.850	€ 208.296	€ 189.350	€ 189.350	€ 189.350	€ 26.446	€ 34.929
<b>Totaal lasten</b>	<b>€ 2.183.017</b>	<b>€ 2.204.903</b>	<b>€ 2.270.532</b>	<b>€ 2.493.387</b>	<b>€ 2.449.997</b>	<b>€ 2.447.482</b>	<b>€ 65.629</b>	<b>€ 87.515</b>
<b>Saldo</b>	<b>€ -1.977</b>	<b>€ -51.774</b>	<b>€ 93.289</b>	<b>€ -59.200</b>	<b>€ 23.358</b>	<b>€ -18.450</b>	<b>€ 145.063</b>	<b>€ 95.266</b>
Saldo financiële baten en lasten	€ 48	-	-	-	-	-		€ -48
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal resultaat</b>	<b>€ -1.929</b>	<b>€ -51.774</b>	<b>€ 93.289</b>	<b>€ -59.200</b>	<b>€ 23.358</b>	<b>€ -18.450</b>	<b>€ 145.063</b>	<b>€ 95.218</b>

### 3.2 Staat van baten en lasten

Bij de beoordeling van het resultaat 2020 en 2021 dient rekening gehouden te worden met de aanvullende middelen die eind 2019 zijn ontvangen voor aanvullende salaris verplichtingen in 2020 waardoor het reële resultaat 2020 hoger is dan onderstaand weergegeven. Het verslagjaar 2021 sluit af met een overschot van € 93.300 terwijl de begroting afsloot met een tekort van € 51.800. In 2021 zijn de totale extra baten voor slechts een deel extra ingezet. Dit overschot heeft de vermogenspositie versterkt waardoor voor de komende jaren een grotere bestedingsruimte is.

De hogere Rijksbijdragen van € 204.700 zijn voornamelijk het gevolg van ad-hoc overheidsbeleid, dat ten tijde van het opstellen van de begroting 2021 nog niet te voorzien was. De afwijking is opgebouwd uit:

- De eerste vijf maandtermijnen van het Nationaal Programma Onderwijs totaal € 97.870
- Aanvullende bekostiging in de loop van 2021 toegekend voor het financieren van aanvullende personele inzet voor het vervangen van personeel of extra ondersteuning van leerlingen wegens de “corona omstandigheden”, 2 termijnen in april en september, totaal € 49.187
- Indexering personele bekostiging wegens verhoging van de cao primair onderwijs, 2,45% ofwel € 42.000
- Extra inkomsten Passend Onderwijs

De private inkomsten van de vereniging van € 12.294 zijn opgenomen onder de overige baten.

De personele kosten laten een overschrijding zien van € 32.000 wat slechts een beperkt deel is van de aanvullende bekostiging. Op de loonkosten is echter een aanvullende premie teruggaaf van € 23.000 in mindering gebracht. De omvang van de personele inzet is in de loop van het gestegen maar dat betreffen voornamelijk onderwijs ondersteunende functies waarvan de gemiddelde kostprijs lager ligt. De personele inzet, excl. vervangingen, is over 2021 gemiddeld 26,5 fte (begroot 25,7 fte) tegenover 25,9 fte in 2020. De hogere overige lasten betreffen aanvullende afschrijvingen als gevolg van extra ICT investeringen. Wegens de pandemie zijn er aanvullende kosten gemaakt voor schoonmaak en hygiëne middelen. De digitalisering van het (thuis)onderwijs vraagt om aanvullende leermiddelen waardoor ook deze kosten stijgen.

De vastgestelde begroting 2022-2024 is nagenoeg sluitend. Het effect van de afwaardering vordering OCW (geraamd per 31 december 2022 op € 103.000) is in mindering gebracht op de te verwachten Rijksbijdragen 2022, e.e.a. conform de waarderingsvoorschriften van OCW en RJO (Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs). De berekende tekorten 2022 en 2024 zijn beheersbaar en worden op de publieke reserves in mindering gebracht.

#### Balans in meerjarig perspectief

De totale investeringen 2021 bedragen € 141.048 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

Balans in meerjarig perspectief	Realisatie vorig jaar 2020	Realisatie verslagjaar 2021	Begroting T+1 2022	Begroting T+2 2022	Begroting T+3 2024
<b>Vaste activa</b>					
Materiele vaste activa	€ 398.002	€ 445.514	€ 502.700	€ 515.500	€ 447.300
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
<b>Vlottende activa</b>					
Vorderingen	€ 136.503	€ 102.966	€ 41.000	€ 41.000	€ 41.000
Liquide middelen	€ 1.103.752	€ 1.205.897	€ 1.131.700	€ 1.090.800	€ 1.102.400
Totaal vlottende activa	€ 1.240.255	€ 1.308.863	€ 1.172.700	€ 1.131.800	€ 1.143.400
<b>Totaal activa</b>	<b>€ 1.638.257</b>	<b>€ 1.764.377</b>	<b>€ 1.675.400</b>	<b>€ 1.647.400</b>	<b>€ 1.590.700</b>
<b>Passiva</b>					
<b>Eigen vermogen</b>					
Algemene reserve	€ 945.906	€ 997.875	€ 965.350	€ 982.500	€ 958.650
Bestemmingsreserves publiek	-	€ 32.616	-	-	-
Bestemmingsreserves privaat	€ 252.132	€ 260.836	€ 266.650	€ 272.500	€ 278.350
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>€ 1.198.038</b>	<b>€ 1.291.327</b>	<b>€ 1.232.000</b>	<b>€ 1.255.000</b>	<b>€ 1.237.000</b>
<b>Voorzieningen</b>	<b>€ 224.528</b>	<b>€ 254.186</b>	<b>€ 227.600</b>	<b>€ 176.500</b>	<b>€ 137.900</b>
<b>Kortlopende schulden</b>	<b>€ 215.691</b>	<b>€ 218.864</b>	<b>€ 215.800</b>	<b>€ 215.800</b>	<b>€ 215.800</b>
<b>Totaal passiva</b>	<b>€ 1.638.257</b>	<b>€ 1.764.377</b>	<b>€ 1.675.400</b>	<b>€ 1.647.300</b>	<b>€ 1.590.700</b>

jaarlijks een bedrag toegevoegd. De dotatie aan de voorziening groot onderhoud heeft voor de Versluissschool 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 Versluissschool is het saldo van de voorziening nog niet vrijgevallen. Indien de nieuwbouw definitief onomkeerbaar is, dient het saldo van de voorziening vrij te vallen.

De geplande investeringen voor 2022 bedragen totaal € 123.800 en betreffen voornamelijk methodes en ICT investeringen. In verband met de nieuwbouw van de Versluissschool is voor de inrichting in 2025 een grote investeringsbehoefte die momenteel (zeer globaal) is geraamd op € 237.000. Voor de realisatie van het investeringsplan is geen aanvullende financiering nodig.

Kengetallen	Realisatie vorig jaar 2020	Realisatie verslagjaar 2021	Begroting T+1 2022	Begroting T+2 2023	Begroting T+3 2024	Opmerkingen
Solvabiliteit 2	0,87	0,88	0,87	0,87	0,86	Ondergrens: <0,30 (OCW)
Liquiditeit	5,8	6,0	5,4	5,2	5,3	Ondergrens: <0,75 (OCW)
Rentabiliteit	-0,1%	3,9%	-2,4%	0,9%	-0,8%	3-jarig 0%
Weerstandsvermogen (eigen vermogen / totale baten)	55%	55%	51%	51%	51%	Ondergrens: 5% (OCW)
Weerstandsvermogen eigen vermogen – vaste actie t.o.v. Rijksvergoedingen	38%	36%	31%	31%	33%	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. Jaarlijks wordt dit opnieuw beoordeeld en waar nodig bijgestuurd bij het actualiseren van de begroting en het formatieplan. Ten opzichte van het vastgestelde minimum beschikt de instelling over ruim voldoende eigen vermogen.

#### Signaleringswaarde mogelijk bovenmatig publiek vermogen

Het publieke eigen vermogen ligt eind 2021 hoger dan de (boven) signaleringswaarde van de inspectie. De overschrijding is 10% van de jaarlijkse baten ofwel ruim € 200.000. Het tekort 2022 (als gevolg van de afwaardering vordering OCW) zal deze overschrijding doen verminderen terwijl ook aanvullende bestedingen gepland staan voor 2025 bij de nieuwbouw van de school. Op deze wijze wordt voldaan aan de opdracht van de inspectie ten aanzien van de onderbouwing en besteding van de overschrijding van deze signaleringswaarde.

## Bijlage A:

### Jaarverslag Toezichthoudend bestuur

Voor u ligt het jaarverslag van 2021, waarin we als toezichthoudend bestuur verantwoording afleggen over het gevoerde beleid met betrekking tot onze twee scholen. Naast het officiële gedeelte, waarmee voldaan wordt aan de wettelijke verplichtingen, heeft ons verslag een meer 'persoonlijke' insteek. Ook dit afgelopen jaar hebben we weer met verschillende corona maatregelen te maken gehad. De bemensing van de groepen was soms moeilijk door veel ziekmeldingen of door quarantainemaatregelen. Ook onze kinderen werden geconfronteerd met een lange periode van schoolsluiting, klassen quarantaine of gezinsquarantaine. Soms zaten er heel wat kinderen tegelijk thuis.

Het bestuur als toezichthouder heeft in het verslagjaar vijf keer vergaderd. Daarnaast is de brainstormsessie over het strategisch beleidskader, wat door corona vertraging op liep, afgerond. Daarbij is aandacht geschonken aan de Code Goed Bestuur en is er een nieuw Strategisch Beleidskader vastgesteld.

We blijven als toezichthoudend bestuur de ontwikkelingen binnen Colon volgen en participeren actief binnen verschillende werkgroepen. In 2021 is voor de jaarlijkse accountantscontrole Van Ree Accountants herbenoemd.

Het formatieplan 2021-2022 is besproken en goedgekeurd. Door de extra zogenaamde NPO gelden, het vermogen van de school en de te verwachten leerlingen groei hebben we gemeend opnieuw in te zetten op een extra groep. Gezien ons leerlingenaantal zouden we 8 groepen per school kunnen formeren. Beide scholen hebben momenteel negen groepen. 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 verwerving en besteding van de middelen. In het Strategisch Beleidsplan hebben we de kaders met betrekking tot de meerjarenbegroting geformuleerd.

In november is de jaarlijkse begroting goedgekeurd. Tevens is toen de meerjarenbegroting 2022-2024 vastgesteld. De prognose voor de komende jaren ziet er financieel goed uit.

Er zijn gesprekken gevoerd met diverse personeelsleden, vooral ook tijdens verschillende schoolbezoeken. Deze schoolbezoeken konden echter vanwege de corona maatregelen maar gedeeltelijk plaatsvinden. 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 2021 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, identiteit, benoemingsbeleid 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.

Verschillende 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 2021 registreerde de Versluissschool 176 leerlingen en de Boazschool 169 leerlingen. Per 31-12-2021 bestond de vereniging uit 397 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 vrede 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

## Bijlage B:

### *Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad*

De GMR bestaat uit ouders en personeel van de Boazschool en de versluissschool. De samenstelling van de GMR wat als volgt:

Piet de Visser	Personeelsgeleding (voorzitter)
Tanja de Visser	Personeelsgeleding (secretaresse)
Louis de Korte	Oudergeleding
Willemien de Kraker	Oudergeleding

Voor u ligt het jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van de Boazschool en de Jhr. W. Versluissschool van het jaar 2021. 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.

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:

- o Vakantie rooster
- o Formatieplan
- o Begroting
- o Jaarverslag van de scholen
- o Gesprekkencyclus personeel
- o Corona
- o Strategisch Beleidskader en Management Statuut
- o Code 'Goed bestuur'
- o NPO-gelden (Nationaal Programma Onderwijs)
- o Aangepast verhuiskosten regeling

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](mailto:info@versluijsschool.nl)  
[www.versluijsschool.nl](http://www.versluijsschool.nl)

## **Boazschool**

Valkenburgstraat 10 | 4365 AC Meliskerke  
0118 - 56 16 49 | [info@boazschool.nl](mailto:info@boazschool.nl)  
[www.boazschool.nl](http://www.boazschool.nl)