

Elspeet



Bestuursverslag 2024

Boaz Jachin school Elspeet

Inclusief verslag intern toezicht

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
De schoolorganisatie	4
Profiel	4
Organisatie	5
Identiteit	9
Verantwoording van het beleid	10
Onderwijs & Kwaliteit	10
Personeel & Professionalisering	15
Huisvesting & Facilitaire zaken	17
Financieel beleid	19
Continuïteitsparagraaf	20
Verantwoording van de financiën	23
Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	23
Staat van baten en lasten en balans	24
Financiële positie	26
Verslag intern toezicht	28
Samenstelling intern toezicht	31

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag van de Hervormde Basisschool Boaz Jachin. We zijn een echte dorpsschool waarin we iedereen die zich verbonden weet met onze identiteit van harte welkom heten. Hiermee willen we gastvrij en zorgzaam zijn naar alle kinderen die opgroeien in onze omgeving. Als school anticiperen we in de dynamische tijd waarin we leven. Onze tijd kenmerkt zich door o.a. personeelstekorten, kinderen die extra aandacht nodig hebben, onderwijs wat voortdurend veranderd en technologie die zich razendsnel ontwikkelt. We proberen hier zo goed mogelijk op in te spelen om zo de kinderen de juiste bagage mee te geven op hun verdere levensweg.

In dit bestuursverslag leest u hoe het bestuur wordt vormgegeven en door wie. Een gedeelte gaat over de missie en de visie van de school en verder een verantwoording over het beleid en de financiële zaken.

De schoolorganisatie

PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

De Boaz-Jachinschool is een school voor primair onderwijs en wil de kinderen kwalitatief goed en gedegen onderwijs bieden. De school heeft als primaire taak het bevorderen van de onderscheiden gaven en talenten van de leerlingen ten dienste van God en de naaste.

Het is de overtuiging van het bestuur dat hierbij primair nodig is dat de leerling de Heere Jezus persoonlijk als Zaligmaker leert kennen. Zo vindt de leerling weer iets terug van de uiteindelijke bestemming van de mens, die als beeldrager van God is geroepen om tot eer van God en heil van de naaste te leven. De school hecht er waarde aan dat de leerkracht in de lessen Bijbels onderwijs de heilsgeschiedenis niet alleen objectief aan de kinderen doorgeeft, maar dat hij of zij de boodschap ook persoonlijk bij de kinderen neerlegt. Op kinderlijke wijze zal met de kinderen worden gesproken over hun zondige hart en over de noodzakelijkheid en mogelijkheid van bekering door Jezus Christus en over de vreugde van het dienen van God. Niet alleen de lessen Bijbelse geschiedenis bepalen het christelijke karakter van de Boaz-Jachinschool. Het bestuur staat onderwijs voor ogen dat geheel is doortrokken van de Bijbelse visie op de mens, de geschiedenis en de schepping.

Onze missie geeft uitdrukking aan het onderwijs dat wij willen geven: onderwijs dat past in het kader van een christelijke basis, zoals dat is beschreven in het Bijbelboek Spreuken 22 vers 6, waar staat dat we de jonge kinderen dienen te leren goed te leven. De hoofdregel die de Heere Jezus ons heeft gegeven is immers om God lief te hebben boven alles en onze naaste als onszelf.

Deze basis doortrekt ons 'zijn' en onze levensbeschouwing – en daarmee alles wat tot uitdrukking komt in ons denken, spreken en handelen. Dat het onderwijs vanuit deze grondslag wordt gegeven, geeft aan dat de normen en waarden die wij in de opvoeding overdragen aan Gods Woord worden ontleend. Onze school wil bij de kinderen Bijbelse normen en waarden, eigenaarschap, kritisch denkvermogen en een weerbare houding ontwikkelen.

Het christelijk onderwijs heeft vanuit Gods Woord (de Bijbel) de opdracht om rekening te houden met verschillen van leerlingen. Adaptief onderwijs houdt voor ons in dat wij steeds zoeken naar mogelijkheden om recht te doen aan verschillen en om onderwijs op maat te bieden. Door onze persoonlijke aandacht dragen wij bij aan de ontplooiing van de mogelijkheden en talenten van ieder kind dat aan onze zorg is toevertrouwd. In onze school werken wij in een sfeer van veiligheid en geborgenheid. Tegelijkertijd staat ons onderwijs midden in de wereld: binnen de klas is er aandacht voor maatschappelijke ontwikkelingen. Bij het lesgeven maken we gebruik van moderne leerboeken, spelmaterialen en hulpmiddelen. Onze school heeft hoge verwachtingen van kinderen. Leerkrachten bieden daarom voldoende uitdaging aan.

Strategisch beleidsplan

We willen de kinderen begeleiden tot een zelfstandige persoonlijkheid die God en de naaste naar Zijn Woord dient. We beseffen dat we leven onder Gods toezicht. Dat betekent dat we eerbied hebben voor God en Zijn Woord. Medewerkers zijn identificatiefiguren. We leren kinderen te functioneren in een samenleving waarin digitale technologie en media een belangrijke plaats hebben. We leren hen niet alleen (technische) kennis en vaardigheden aan, maar brengen hen ook mediawijsheid bij. Als school staan we in verbinding met de omgeving. We zijn een dorpschool en leren onze kinderen om dorpsburger te zijn. De dorpsamenleving wordt nadrukkelijk als leeromgeving en lesstof geïntroduceerd in de diverse schoolvakken. Het kind is niet alleen dorpsburger, maar ook burger van Nederland en de wereld.

Voor het volledige beleidsplan zie het complete document:

[strategischbeleidskader2022-2026.pdf](#)

Toegankelijkheid & foelating

Wij zijn een dorpsschool en hebben een open houding naar onze omgeving. Wij heten iedereen die de grondslagen van de school onderschrijft van harte welkom.

ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: Hervormde Schoolvereniging op Gereformeerde Grondslag

Bestuursnummer: 75974

KvK-nummer: 40094335

BRIN nr.: 08RK

Adres: Ds. Kalshovenweg 15

Telefoonnummer: 0577-491310

E-mail: info@boaz-jachin.nl

Website: www.boaz-jachin.nl

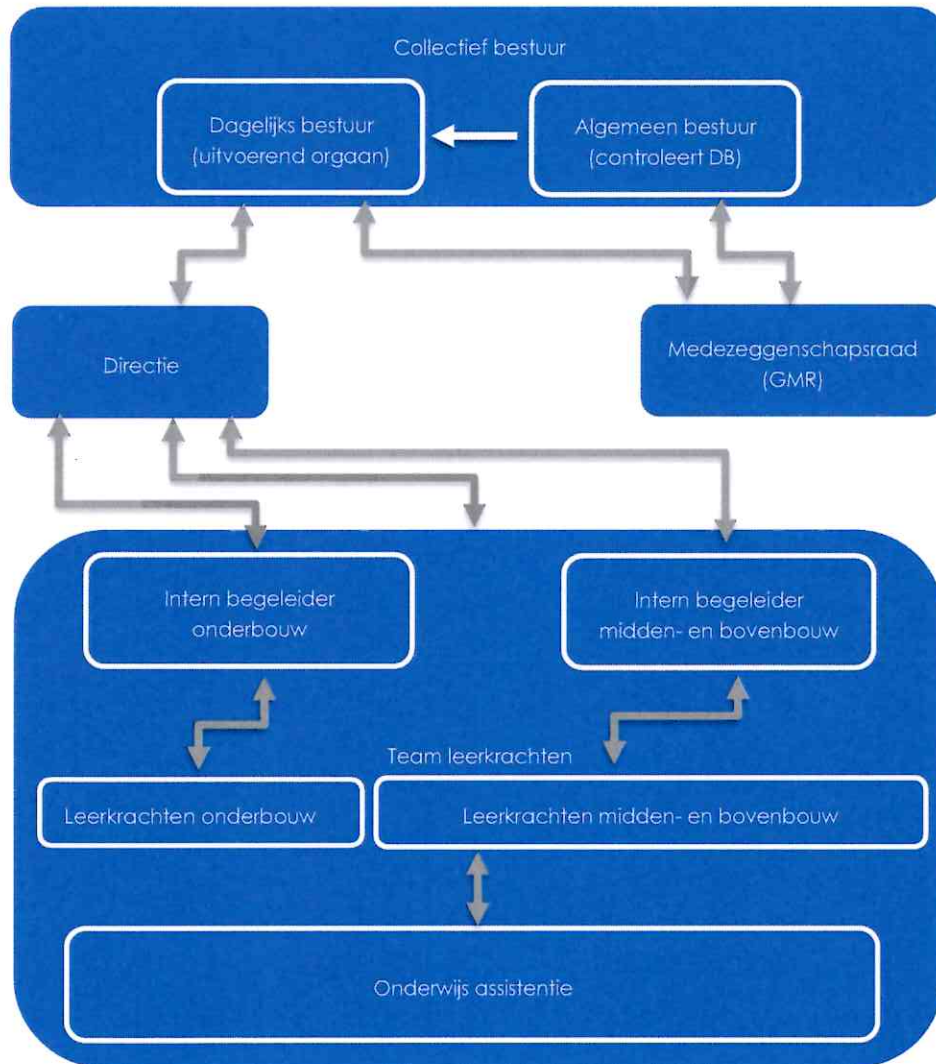
Het bestuur is bereikbaar via bestuur@boaz-jachin.nl of het postadres van de school.

De vereniging is opgericht op 09-10-1978, en kent één school, de Boaz-Jachinschool te Elspeet.

Bestuur (collectief)

Naam	Functie (Vanaf datum:)	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
Dhr. J. Post	Voorzitter (Jan. 2018)	Leerkracht VO Onbetaald bestuurder	Algemeen bestuur (max. 8 jr. zittingsduur)
Dhr. P. Beens	Secretaris (Juni 2017)	Freelance journalist en vertaler Onbetaald bestuurder	Algemeen bestuur (max. 8 jr. zittingsduur)
Dhr. G. van Asselt	Lid (Feb. 2022)	Afgevaardigd namens de HHG gemeente Onbetaald bestuurder	Algemeen bestuur (max. 8 jr. zittingsduur)
Dhr. J. Koetsier	Lid (Dec. 2022)	Afgevaardigd namens PKN gemeente Onbetaald bestuurder	Algemeen bestuur (max. 8 jr. zittingsduur)
Dhr. J. Visser	Voorzitter (Jan. 2023)	Automotive sector Onbetaald bestuurder	Dagelijks bestuur
Dhr. J. Smit,	Penningmeester (Nov. 2024)	Taxateur zorgvastgoed Onbetaald bestuurder	Dagelijks bestuur
Dhr. A. Kroes,	Secretaris (Jan. 2024)	Machinebouw Onbetaald bestuurder	Dagelijks bestuur

Organisatiestructuur



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De medezeggenschapsraad (MR) bestaat uit vertegenwoordigers van personeel, ouders en leerlingen op school. Zij praten en denken mee over het schoolbeleid. De MR bestaat op dit moment uit twee ouders (de oudergeleding, OMR) en twee personeelsleden (de persoonsgeleding, PMR). De medezeggenschapsraad draagt actief bij in het besluitvormingsproces. Zij bevorderen een open overleg in de school en doen verslag van hun activiteiten in de maandelijkse nieuwsbrief aan de ouders.

De medezeggenschapsraad wordt door het dagelijks bestuur op de hoogte gehouden van de gang van zaken. Bij sommige onderwerpen wordt advies gevraagd maar als het over bijvoorbeeld nieuw beleid gaat, vragen we instemming van de MR.

Als richtlijn hanteren we de kennisbank van de VOO. Zie:

[Over de Wet medezeggenschap op scholen \(WMS\) | VOO.nl](#)

Voor het jaarverslag van de MR, zie onderstaande link.

[jaarverslag-2023-2024.pdf](#)

Horizontale dialoog en verbonden partijen

In onderstaand overzicht willen we laten zien met welke partijen we als school regelmatig contact hebben. Met deze contacten en overleg momenten willen we samen met deze partijen het beste zoeken om goed onderwijs te kunnen aanbieden en om maatschappelijk goed te functioneren als dorpsschool.

Organisatie of groep	Beknpte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Ouderraad Boaz Jachin school	Aan de school is een ouderraad verbonden. Deze ondersteunt de school met allerlei organisatorische zaken, zoals de opzet voor Koningsdag en de jaarlijkse Activiteitendag. Ook zorgen de ouders in de ouderraad voor financiële ondersteuning middels allerlei acties, zodat we dan middelen kunnen aanschaffen die niet vanuit de reguliere bekostiging gedragen kunnen worden.
Het landelijk Samenwerkingsverband Berséba (Reformatorisch samenwerkingsverband voor Passend Onderwijs)	Onze school maakt deel uit van Berséba. Door directie en IB-ers worden regelmatig bijeenkomsten van het samenwerkingsverband bijgewoond. In deze bijeenkomsten gaat het met name over Passend Onderwijs en de consequenties daarvan voor onze school.
Federatie IJsselland	De school participeert in de federatie IJsselland. Dit is een federatief verband van een aantal besturen van reformatorische scholen in onze directe omgeving. Deze federatie werkt volgens het principe van 'elkaar tot een hand en voet zijn' en wil het leren van en met elkaar bevorderen. Niet alleen bestuur maar ook directeurs en administratief medewerkers zoeken elkaar op en delen kennis binnen de federatie.
LEA/OOGO gemeente Nunspeet	Als bestuur participeren we actief in het bestuurlijk overleg van de gemeente Nunspeet omdat we het als onze plicht zien hier ons steentje te moeten bijdragen vanuit onze visie op het willen zijn van de brede hervormde dorpsschool. Binnen dit gremium participeert de school ook actief in het project 'Belofte aan het Nunspeets kind', waarin samen met scholen, kinderopvang en zorginstellingen onderzocht wordt naar een optimale afstemming en borging daarvan.
VGS	Het bestuur is aangesloten bij de Vereniging Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS). VGS ondersteunt het bestuur in financiële zaken, administratie en juridische zaken. Ook is het mogelijk om via de VGS advies te krijgen rondom bestuurlijke zaken. De VGS is tevens de belangenbehartiger voor het christelijk-reformatorisch onderwijs. De jaarvergadering van de VGS wordt door het bestuur bezocht.

Klachtenbehandeling

Ouders die een klacht hebben, wenden zich in eerste instantie tot de betreffende groepsleerkracht van hun kind omdat deze in de eerste plaats de contactpersoon is tussen de school en het gezin. Graag benadrukken we hier dat we het belangrijk vinden dat u uw bezwaren of zorgen kenbaar maakt. Eventuele klachten maken we ook graag bespreekbaar. Bij twijfel zien we u liever binnenstappen dan afwachten. Om uw zorg laagdrempelig te delen, kunt u ook gebruik maken van PARRO. Een persoonlijk gesprek levert echter vaak meer op. De Bijbelse richtlijn uit Mattheüs 18 is hierbij richtinggevend: Elke klacht moet in de eerste plaats met de aangeklaagde besproken worden. We stellen het op prijs dat contacten van het gezin en school altijd in de onderstaande volgorde verlopen:

1. Groepsleerkracht
2. Directeur
3. Dagelijks bestuur (bestuur@boaz-jachin.nl)
4. Externe vertrouwenspersoon

Als ouders, leerlingen of andere betrokkenen een klacht hebben, die niet binnen school kan worden opgelost, dan kunnen zij een klacht indienen bij de klachtencommissie van VGS via GCBO, die de klachtenprocedure coördineert.

Gelukkig kunnen we melden dat we in 2024 geen klachten hebben ontvangen als bestuur.

Governance

In het afgelopen jaar hebben we als bestuur verder gewerkt aan de rolzuiverheid van het eerder gekozen One-Tier bestuursmodel. Een verandering is dat het initiatief en de invulling van de collectieve bestuursvergaderingen niet meer bij het dagelijks bestuur ligt maar bij het algemeen bestuur, dus de toezicht houder. Om het toezicht beter te kunnen uitoefenen hebben we besloten om met KPI's te gaan werken. Deze KPI's zijn gezamenlijk opgesteld en vanaf Q4 2024 worden deze gebruikt. Daarnaast is de voorzitter van het DB de woordvoerder m.b.t. de beantwoording van de vragen en niet de directeur. Verder merken we dat de MR een trainingssessie heeft gevolgd waardoor ook hun inbreng steeds actiever wordt en er een goede dialoog is tussen bestuur en MR.

Functiescheiding

Het algemeen bestuur (AB) vormt samen met het dagelijks bestuur (DB) het collectief bestuur (CB). Bestuur en toezicht functioneren daarmee volgens het One Tier-model, waarin het AB de rol vervult van toezichthouder.

Code Goed Bestuur

Het collectief bestuur streeft zoveel mogelijk de code goed bestuur na.

Het toezichthoudend orgaan (algemeen bestuur) voldeed in 2024 niet aan de regel in de Code goed bestuur dat een van de toezichthouders geen kinderen op school mag hebben. Het recente verleden heeft aangetoond dat de betrokkenheid van personen zonder kinderen op de school laag is, of dat potentiële kandidaten een familierelatie met een teamlid hebben. Ook zien we dat potentiële kandidaten in een leeftijdsfase zijn gekomen waarin ze de verantwoordelijkheid graag overlaten aan een jongere generatie of andere maatschappelijke functies vervullen. We hebben deze lacune in een eerder bezoek van de onderwijsinspectie met hen besproken. Onze wens is om bij het volgende vertrek van een AB-lid wel aan deze regel te voldoen.

Als bestuur voeren we jaarlijks een zelfevaluatie uit die door VGS wordt uitgezet onder de bestuursleden. De uitkomsten van deze reflectie zijn besproken in het bestuur. Over het geheel mogen we concluderen dat we voldoende scores.

Door te klikken op de onderstaande links vind u onze principes en uitwerkingen van de beleidsstukken.

- * [Bestuursreglement](#)
- * [Managementsstatuut](#)
- * [Integriteitscode](#)

IDENTITEIT

Onze school is een dorpsschool, verbonden met twee kerkelijke gemeenten: de hervormde gemeente (PKN) en de hersteld hervormde gemeente (HHK) te Elspeet. Onze identiteit ligt vast in de Bijbel en de gereformeerde belijdenisgeschriften die daar op zijn gebaseerd (de Drie Formulieren van Enigheid). Deze formele identiteit is onveranderlijk en krijgt gestalte in de geleefde identiteit. We beseffen dat we leven Caram Deo, voor Gods aangezicht. Dat betekent dat we eerbied hebben voor God en Zijn Woord. Het dorpsschoolkarakter kenmerkt zich vooral door een open toelatingsbeleid, waarin we een gastvrije houding tonen naar onze omgeving en iedereen welkom heten die zich verbonden weet met onze identiteit. Medewerkers zijn identificatiefiguren. Zij leven de identiteit voor. We zijn gericht op de ander en geven deze houding mee aan onze leerlingen. In leer en leven is een evenwichtige Bijbelse benadering zichtbaar. 'Vergeving' en 'een nieuw begin' zijn sleutelwoorden in onze omgang met elkaar. Samen met alle kinderen organiseren we op maandagmorgen een weekopening. Tijdens de weekopening openen we de week met zang, gebed en een themagesprek. Daarna is er aandacht voor gemeenschapsgevoel. We halen de jarigen van de week naar voren en hebben aandacht voor kinderen die nieuw op school zijn. Ook de weekregel en eventueel aanvullende regels en afspraken worden tijdens de weekopening gedeeld.

De school wil er nadrukkelijk zijn voor alle kinderen uit het dorp die opgroeien in een gezin waarvan de ouders de grondslag van de school onderschrijven – ongeacht bij welk kerkverband deze ouders zijn ingeschreven. Het oude ideaal van de dorpsschool leeft nog binnen het bestuur. Het bestuur ziet wel in, dat het – onder andere door de toegenomen wettige invloed van ouders op het onderwijs – praktisch niet meer mogelijk is om de school voor alle kinderen van het dorp open te stellen. Het feit dat ruim 35% van de kinderen uit Elspeet bij ons op school komen, geeft aan dat een grote groep inwoners onze school als een goede plek zien om hun kinderen naartoe te brengen.

Gemeente	Postcode	Hervormde basisschool Boaz-Jachin (08RK-090)			
		Daling/Stijging	Markt-aandeel	Daling/Stijging	Markt-aandeel
Apeldoorn	Totaal	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3888	-0,3%	0,8%	-0,3%	0,8%
Barneveld	Totaal	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3886	0,0%	0,6%	0,0%	0,6%
Nunspeet	Totaal	0,1%	7,8%	0,1%	7,8%
	8071	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%
	8072	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%
	8075	-0,4%	35,6%	-0,4%	35,6%
Zeewolde	8076	2,7%	10,7%	2,7%	10,7%
	Totaal	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	3898	1,1%	6,7%	1,1%	6,7%

De verbondenheid met de kerkelijke gemeenten komt mede tot uitdrukking door de participatie in het bestuur van de vereniging. In het algemeen bestuur zit een afgevaardigde namens de kerkenraad van beide kerken. Mede hierdoor vindt borging van onze identiteit plaats. De relatie is over en weer open en dat biedt voldoende draagvlak om elkaar ook in de toekomst bij de school betrokken te houden.

Bij investeringen worden besluiten genomen vanuit de grondslag. Voorbeelden daarvan zijn de aanschaf van hulpmiddelen voor ICT-onderwijs en voor de inzet van digitale media: we onderkennen dat deze deel uitmaken van het hedendaagse onderwijs, maar streven ernaar de praktische toepassing daarvan binnen onze identiteit ten uitvoer te kunnen brengen. Die keuze heeft alles te maken met de vorming van de kinderen – voornamelijk op de aspecten waarbij de kinderen geheel onbewust en onbedoeld kunnen worden geconfronteerd met beelden die in onze ogen ongewenst zijn. Dit geeft ook mogelijkheden om hierover met de kinderen in gesprek te gaan en een begin te maken met gewetensvorming.

Verantwoording van het beleid

ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

We geven kwalitatief hoogstaand onderwijs waar kinderen leren in gemeenschapsverband en waarbij we maximaal recht doen aan de onderwijsbehoeften van alle kinderen. Verschil mag er zijn en we gaan optimaal uit van de individuele ontwikkelingsmogelijkheden. Dit is niet volledig vast te leggen met een procesbeschrijving of met een beleidsplan. Het vraagt om een hartelijke overtuiging van iedere medewerker om zelf nieuwsgierig te zijn naar zowel de wereld die ons omringt als de leerling die zich ontwikkelt. De onderwijskwaliteit omvat niet alleen het effectief aanleren van kennis en vaardigheden, maar ook het vormen van kinderen tot zelfstandige, zelfverantwoordelijke personen. Hierin speelt ook de sociaal-emotionele ontwikkeling een belangrijke rol.

Hoewel het vastleggen van kwaliteit dus maar ten dele haalbaar is, willen we toch handvatten hanteren om de beoogde kwaliteit te beschrijven en te beoordelen. Het betreft het onderwijsproces, veiligheid/schoolklimaat en onderwijsresultaten.

We meten door periodiek zowel methodetoetsen als landelijke toetsen af te nemen. Daarnaast wordt de ontwikkeling van de kinderen gevolgd en besproken in periodieke opbrengstgesprekken. Waar nodig worden resultaten geanalyseerd en (indien nodig) verbeterplannen opgesteld en uitgevoerd. Door dit periodiek te doen, waarborgen we de kwaliteit en werken we systematisch aan de verbetering van ons onderwijs. Hiervoor gebruiken we een KPI lijst. Daarnaast krijgen we van sommige middelbare scholen nog wat informatie van onze oud-leerlingen na de brugklas zodat wij kunnen toetsen of de kinderen de gewenste onderwijskwaliteit bij ons hebben gekregen.

Verantwoording vindt plaats middels interne managementrapportages en via openbare bronnen zoals www.scholenopdekaart.nl.

[Klik hier voor ons kwaliteitsbeleid](#)

Doelen en resultaten

Het schoolplan stelt vijf grote ontwikkeldoelen:

1. Op onze school geven leerkrachten onderwijs volgens de principes van 'Expliciete Directe Instructie' (EDI).
2. Op onze school hebben we een optimale vorm voor inclusiever onderwijs.
3. Op onze school bieden we talentgericht onderwijs.
4. Op onze school beschikken we over leerlijnen digitale geletterdheid en mediawijsheid.
5. Op onze school gaan medewerkers bewust om met de beschikbare tijd.

In de volgende tabel zijn de doelen en de daaraan gekoppelde acties concreet gemaakt.

Thema	Doel	Actie
 Expliciete directe instructie	Medewerkers kunnen een kraakheldere instructie ontwerpen bij procedurele en feitenkennis.	2 x studiedag (oktober en november) 2x lesbezoek met feedback van een professional (december en maart) Iedere leerkracht neemt EDI op in het persoonlijk ontwikkelplan met daarbij reflectieinstrumenten. Evaluatie
 Inclusiever onderwijs	Leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte krijgen zoveel mogelijk thuisnabij onderwijs samen met leerlingen zonder ondersteuningsbehoefte.	1. schoolleiding en IB'ers bezoeken scholen met goed practice. (3 oktober) 2. schoolleiding stelt een plan op om het team in 25-26 mee te nemen in een ontwikkeltraject. 3. In mei volgt een studiedag waarin het team wordt meegenomen in de ontwikkeling en waarin gezocht wordt naar de attitude om vorm en inhoud te geven aan inclusiever
 Talentgericht onderwijs	De school biedt leerlingen optimaal talentgericht onderwijs.	1. Een ambassadeursgroep onderzoekt samen met een procesbegeleider wat nodig is voor talentgericht onderwijs en de wijze waarop we gezamenlijk een proeftuin willen inrichten. 2. Leden van de ambassadeursgroep bezoeken een school met goed practice. 3. Met het team wordt een tweedaagse studiedag gehouden over talentgericht onderwijs. 4. Schoolleiding stelt een visiedocument op na de evaluatie
 Digitale geletterdheid	De school beschrijft in een kwaliteitskaart welke doelen bereikt moeten worden en implementeert deze doelen in het dagelijks onderwijs.	1. Beschrijving leerdoelen die in het huidige aanbod al gerealiseerd worden. 2. Vaststellen welke 'kleine leerdoelen' in het huidige schooljaar kunnen worden toegevoegd. 3. Grote doelen die nog niet gerealiseerd kunnen worden bewaren voor het visietraject in het volgende jaar.
 TIME management	Leerkrachten kunnen lesgebonden taken organiseren binnen de norm van een gegeven opslagfactor 40% waarbij leerkrachten weten welke kwaliteit wordt verwacht.	1. inrichten van reflectieve dialoog: Wat is je ideale inrichting van je leerkrachtpraktijk en in hoeverre lukt het om je ideaal concreet uitvoerbaar te houden. 2. voeren POP gesprekken waarbij thema werkdruk standaard aan de orde komt.

 = directe actie

 = visie ontwikkeling

De doelen uit het schoolplan worden verdeeld over vier schooljaren. Voor ieder schooljaar wordt een jaarplan opgesteld, waarin de doelen in subdoelen worden beschreven. Deze subdoelen worden omgezet in acties. Evaluatie van de acties vindt plaats door toetsing, vragenlijsten of andere instrumenten om inzicht te krijgen in de schoolontwikkeling. Op basis van de jaarlijkse evaluaties worden de nieuwe jaarplannen opgesteld.

Resultaten:

-Het onderwijs geven volgens de principes van EDI gaat goed. Er komen ook positieve reacties vanuit het team. Leerkrachten oefenen de EDI instructieprincipes en worden daarin begeleid door een externe specialist.

De thema's inclusief onderwijs en talentgericht onderwijs zijn niet even met een paar stappen door te voeren. Er is echt een cultuurverandering nodig die veel tijd kost.

-Ons doel met inclusiever onderwijs op onze school is dat leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte, zoveel mogelijk dicht bij huis onderwijs kunnen krijgen samen met leerlingen zonder deze extra ondersteuningsbehoefte. In 2024 zijn door de IB-ers en de directeur twee scholen bezocht die veel expertise hiermee hebben. Gezamenlijk is ook het boek van Bert Wienen 'Van individueel naar inclusief onderwijs' bestudeerd en besproken. Ook is een ouderpanel georganiseerd en is er een gezamenlijk gesprek gevoerd over inclusiever onderwijs. Deze activiteiten hebben weer voortschrijdende inzichten gegeven. Het gaat bijvoorbeeld niet meer alleen over wat je goed kunt maar meer wie je bent. Om het bestuur in deze fase nog meer in mee te nemen is een thema-avond hiervoor gepland in het eerste kwartaal van 2025. De volgende stap is om samen met het bestuur te zoeken naar waar de accenten gelegd moeten worden. In mei is een studiedag gepland voor het team over inclusiever onderwijs en talentgericht onderwijs.

-Talentgericht onderwijs vinden we dat moet passen bij elk kind. Het gaat dus niet om een specifieke groep maar, in ons ideaalbeeld, voor ieder kind. Hoe we dit willen gaan doen is een zoektocht waarvoor vanaf Q3 2024 een ambassadeursgroep aan de slag is gegaan. Deze ambassadeursgroep neemt het team mee om dit doel te bereiken en gaat richting geven aan het vervolg van dit traject. Er is een proefperiode in gang gezet om thematisch te werken met ondersteuning van de methodiek 'Samen op Aarde'. Er is behoefte in het team aan een goede basis om thematisch onderwijs mogelijk te maken.

Thematisch onderwijs is geen einddoel, maar een middel om talentgericht onderwijs mogelijk te maken: onderwijs met pedagogische sensitiviteit voor het zien van ieder kind gericht op hoofd, hart en handen.

-De ontwikkelingen m.b.t. digitale geletterdheid beperken zich dit schooljaar tot het in kaart brengen van de actuele situatie en het in gang zetten van 'kleine leerdoelen' in de bovenbouw. In het nieuwe schooljaar 2025-2026 wil de school teambreed een visiesessie uitvoeren om te komen tot implementatie van digitale geletterdheid in het curriculum. Hiervoor zal een kwaliteitskaart worden opgesteld.

Overige ontwikkelingen

Burgerschap

In het kader van de wet op burgerschapsonderwijs wil de school kinderen toerusten tot:

1. Christenen die zich bewust zijn van de verbroken relatie met God én de rijkdom van de verbondszeggen, de beloften van God genadig leren ontvangen en daaruit van harte willen leven.
2. Wereldburgers die zich burger weten van twee werelden vanuit de grondhouding van Filippienzen 3: "Maar onze wandel is in de hemelen, waaruit wij ook de Zaligmaker verwachten, namelijk de Heere Jezus Christus."
3. Christenen die zich verbonden weten met de vervolgde kerk wereldwijd en daardoor toegerust worden op moeilijke tijden.
4. Kinderen / jongeren die hun vrijheid gebruiken om verantwoorde keuzes te maken op basis van waarden, zich daarvan bewust zijn en er op reflecteren.
5. Kinderen / jongeren die kennis hebben van en respect hebben voor andere culturen in en buiten Nederland. Kinderen / jongeren die zich bewust zijn van en vanuit Bijbelse waarden zicht krijgen op actuele ontwikkelingen.
6. Burgers met respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat.
7. Burgers die vanuit een Bijbelse grondhouding deel uitmaken van en bijdragen aan een pluriforme, democratische Nederlandse samenleving.
8. Dorpsburgers die zich betrokken weten bij de lokale samenleving (in ontwikkeling) en daarin participeert.

In 2023 heeft de school zich georiënteerd op de meet- en merkbaarheid van de burgerschapsdoelen. De kwaliteitskaart burgerschapsonderwijs is aangevuld met de manier waarop de school de monitoring van het burgerschapsonderwijs vormgeeft. Het instrument 'Burgerschap Meten' is in 2024 voor het eerst afgenomen in de groepen 7 en 8. De meting van ons burgerschapsonderwijs is per 2024 onderdeel van de KPI's waar het toezichthoudend bestuur op let.

Personele bezetting

Door het vertrek van een ervaren leerkracht in de onderbouw hebben we bij deze groep een tekort aan ervaren geschoolde leerkrachten. We hebben het tekort steeds kunnen aanvullen met tijdelijke inval maar een stabiele langdurige oplossing is wenselijk.

Toekomstige ontwikkelingen

In het komende schooljaar willen we verder werken aan:

- Ontwikkelgericht onderwijs (OGO)
- Inclusiever onderwijs
- Talentgericht onderwijs
- Sociale vaardigheden en burgerschapsvorming

Onderwijsresultaten

We mogen blij en dankbaar zijn met de goede resultaten van het onderwijs op onze school.



Voor het volledige overzicht zie:

[Resultaten - Hervormde basisschool Boaz-Jachin \(Elspeet\) | Scholen op de kaart](#)

Onderwijs aan nieuwkomers

Tot op heden is dit voor onze school niet van toepassing. Ook ziet het er niet naar uit dat dit in de nabije toekomst relevant wordt voor onze school.

Internationalisering

In de onderbouw richten we ons op erfgoedonderwijs in de lokale omgeving. Het lokale museum is bijvoorbeeld bezocht met de klas. Voor de bovenbouw is de aandacht gericht op internationale samenwerking i.r.t. migratie en vluchtelingenbeleid. Ook de spanningen op het wereldtoneel krijgen een plaats.

Om onze kinderen extra baggage mee te geven voor wat betreft Engelse les hadden we een goede extra inzet van een externe persoon die als native speaker kon worden ingezet. Deze persoon heeft een aantal jaren in Canada gewoond en kan zodoende goed het kennisniveau van Engels bij ons op school verbeteren. Helaas kon deze persoon door omstandigheden niet het gehele jaar de lessen geven. We hebben gezocht naar vervanger maar hebben die nog niet gevonden. We verwachten dat deze extra hulp in 2025 weer ingezet kan worden.

Onderzoek

In het kleuteronderwijs maakt onderzoekend leren deel uit van ons aanbod talentgericht onderwijs. Spelonderwijs leren de kinderen door dingen op hun niveau te onderzoeken.

Klachten(procedure)

Zoals al eerder (wat uitvoeriger) beschreven in dit verslag is het stappenplan als volgt:

Ouders die een klacht hebben, wenden zich tot;

1. Groepsleerkracht
2. Directeur
3. Dagelijks bestuur (bestuur@boaz-jachin.nl)
4. Daarnaast zijn er op school ook interne vertrouwenspersonen.

Als ouders, leerlingen of andere betrokkenen een klacht hebben, die niet binnen school kan worden opgelost, dan kunnen zij een klacht indienen bij de externe vertrouwenspersoon namelijk de klachtencommissie van de VGS via GCB0, die de klachtenprocedure coördineert. Zie:

[Model-Klachtenregeling-GCBO-VGS-versie-juni-2021.docx](#)

Inspectie van het Onderwijs

In 2024 hebben we geen inspectiebezoek gehad. Het laatste bezoek was in 2023 met een positief oordeel van de inspectie. Voor de beoordeling zie:

Herv. Schoolver. Op Geref. Grondsl. te Elspeet (Bestuur) | Toezichtresultaten

Visitatie

In 2024 hebben we geen visitatiebezoek gehad.

Sociale veiligheid

Veiligheid staat bij ons hoog op de agenda. Een sociaal-veilige omgeving is van wezenlijk belang voor kinderen om zich goed te kunnen ontwikkelen en te kunnen leren. Pestgedrag in en om het onderwijs kan dit ernstig belemmeren. In ons veiligheidsplan staan alle afspraken die er rondom veiligheid op onze school gelden. Dit document is tot stand gekomen middels overleg binnen de directiekring van de Federatie IJsselland.

Naast een sociaal- veilige omgeving vinden we ook een gezonde schoolomgeving van groot belang. Het is daarom op het gehele schoolterrein verboden te roken.

Maandelijks wordt de sfeer in de klas gemeten. Leerlingen mogen gemotiveerd een cijfer geven voor de sfeer in de groep. Deze maandelijkse meting is een belangrijk criterium om de sociale verhoudingen onder leerlingen te monitoren.

De leerlingen vullen ieder jaar diverse vragenlijsten in. Deze worden door de leerkrachten geanalyseerd en zo nodig besproken met de intern begeleider. Afhankelijk van de waarnemingen wordt een plan van aanpak gemaakt. Dit is bijvoorbeeld eind 2024 ook gebeurd in een groep die minder positieve resultaten gaf dan we willen. De leerkracht en de IB-er hebben hierop actie ondernomen en in Q1 2025 gaan we een keer extra meten in de klas.

Ieder jaar houden we in de groepen 6 tot en met 8 een leerlingentevredenheidsonderzoek. We zien dat de leerlingen op onze school over het algemeen tevreden zijn.

We zien de laatste jaren dat de resultaten licht stijgen, met name op het gebied van het pedagogisch klimaat. Dat stemt tot dankbaarheid, maar geeft ons ook de opdracht om dit vol te houden en te verbeteren.

Klik op de link voor het complete [schoolveiligheidsplan](#) en [anti-pestprotocol](#).

PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

We willen een school zijn met een stimulerende leeromgeving voor onze kinderen. Ook willen we een veilige werkomgeving voor kinderen en personeel zijn zodat we een goede werkgever zijn voor het personeel. We werken met professionele leerkrachten die een gedeelde verantwoordelijkheid kennen. Wij vinden dat dit hoort bij een professionele cultuur. We vragen van het team een open houding naar de wereld om ons heen om zo de ontwikkelingen te volgen en met elkaar hierover het gesprek te voeren. We werken met het team aan ontwikkelgericht onderwijs en talentgericht onderwijs voor de leerlingen maar willen zelf ook op deze ontwikkelgerichte manier met het team bezig zijn. Alleen zo haal je het beste uit iedereen. Voor de rust in de klas is ons doel om niet meer dan 2 verschillende gezichten voor de klas te hebben.

Toekomstige ontwikkelingen

We zien dat het personeelstekort groot is. Daarnaast zien we de afgelopen jaren een stijging in de leerlingaantallen. We willen zo lang mogelijk aan ons "2 gezichten voor de klas" beleid vasthouden omdat we dit belangrijk vinden voor de kinderen. Het kan op termijn wel een probleem worden met alle part time medewerkers.

Verder willen we dit jaar OGO, talentgericht en inclusiever onderwijs verder vormgeven.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Alleen het vertrek van de leerkracht in de onderbouw gaf spanning en onzekerheid bij dit gedeelte van het team. Door gesprekken met de schoolleiding en het aanstellen van een nieuwe tijdelijke leerkracht is deze spanning zoveel mogelijk weggenomen.

Uitkeringen na ontslag

Er is in het verslagjaar helaas een medewerker vertrokken waarbij we middels een VSO een ontvlechting van het dienstverband hebben overeengekomen.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De startende leerkracht (of zij-instromer) is een medewerker die de eerste drie jaren nodig heeft om te groeien in het vak. Deze medewerkers hebben volgens de CAO recht op 40 uur per jaar bijzonder budget om nieuwe vaardigheden eigen te maken. Daarnaast neemt de startende leerkracht deel aan de SAM werkplaats startende leerkrachten. Dit netwerk richt zich op startende leerkrachten in de regio en verbindt hen met elkaar door het voeren van intervisiegesprekken. Dit tweejarig traject bestaat uit vier bijeenkomsten per jaar. Gedurende drie jaar krijgen startende leerkrachten begeleiding van een interne coach. In het eerste jaar vindt er elke maand een klassenbezoek plaats met aansluitend een terugkoppeling. Vanaf het tweede jaar zal de coach fungeren als aanspreekpunt en directe gesprekspartner voor de individuele professionele dialoog. Uitgangspunt voor de begeleiding door de coach zijn de competenties en gedragsindicatoren uit het boek 'De vijf rollen van de leraar'. In dit boek wordt het leraarschap in lessituaties opgesplitst in vijf rollen: de gastheer, de presentator, de didacticus, de pedagoog en de afsluiter. Een externe coach (mentor-on-the-job door VFPP) kan op verzoek van de startende leerkracht worden ingezet om extra in te zetten op klassenmanagement. Vanaf het tweede jaar zal de startende leerkracht voor 50% taken uit het taakbeleid oppakken. In het derde jaar 75%.

Om op onze school te mogen werken met de leerlingen is het een vereiste om een VOG verklaring te hebben.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag¹

Nieuwe VOG's ² in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	3 medewerkers	0 te laat	n.v.t.
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ³			

Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5.

Strategisch personeelsbeleid

Er is landelijk te weinig onderwijzend personeel. Gelukkig heeft dit nog niet tot structurele problemen geleid in de bezetting op onze school. Wel wordt bij uitval regelmatig een beroep gedaan op de directeur en inval leerkrachten. Er moet vaak creatief naar oplossingen gezocht worden om te voorkomen dat klassen naar huis gestuurd moeten worden. De flexibele opstelling van de directeur en de teamleden heeft hier enorm aan bijgedragen. We hebben in 2024 nog een extra invalleerkracht aangesteld om nog wat meer reserve te hebben.

Dit jaar was er helaas een personeelslid die langdurige uitval heeft en externe begeleiding is ingezet om herstel mogelijk te maken. Het lijkt erop dat de medewerker weer terug kan keren in het werkproces. Met betrekking tot het gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag melden we dat we hiervoor gebruik kunnen maken van de expertise van de VGS.

Vanuit het ingezet beleid voor wat betreft werkdrukvermindering is relatief veel capaciteit op onderwijs assistentie in de school aanwezig. Dit geeft mogelijkheid om meer zorg op maat te bieden. Daarnaast ontlast dit het onderwijzend personeel, omdat groepen gedeeld kunnen worden c.q. groepjes uit de klas genomen kunnen worden om bijvoorbeeld extra instructie te ontvangen. De middelen hiervoor waren in voldoende mate beschikbaar om dit ook te kunnen financieren. Op basis van de ervaringen en resultaten willen we dit beleid komend jaar voortzetten, mits de financiële middelen dit dekkend kunnen maken. Het ziet er naar uit dat we dit de komende jaren wel wat moeten gaan afbouwen.

Gesprekken met de teamleden geven ons als bestuur inzicht in hun werkbeleving. In het afgelopen jaar hebben we een bestuursavond met het personeel gehad waarbij alle medewerkers een opdracht kregen om in twee minuten met behulp van een foto een ervaring te delen waarover ze enthousiast zijn. Het gedeelde moment moest aansluiten bij één van de ontwikkelthema's van de school. Daarna hebben we in groepen een aantal stellingen besproken.

Daarnaast brengen we als bestuur per jaar op 2 momenten bezoeken in de klas tijdens een les, waarna we de leerkracht even apart spreken. Die gesprekken ervaren we als positief. Leerkrachten geven aan dat ze voldoende ruimte krijgen voor eigen ontwikkeling en inbreng. De onderlinge samenwerking is goed en men krijgt steeds meer zicht op de lijnen door de gehele school heen.

Twee keer per jaar heeft iedere medewerker een gesprek met de schoolleider. In dit gesprek worden doelen en onderwerpen van een door de medewerker opgesteld SMARTI (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden en Inspirerend) persoonlijk ontwikkelingsplan besproken. In dit persoonlijk ontwikkelingsplan overweegt de medewerker op welke manier de kennis en/of vaardigheden worden geleerd en toegepast. Naast vakliteratuur en aanverwante cursussen is expliciet aandacht voor externe oriëntatie, netwerkgroepen buiten de organisatie en de professionele dialoog in de organisatie. De medewerker organiseert feedback op de eigen professionalisering en formuleert ontwikkeldoelen. Deze doelen worden besproken in het functioneringsgesprek. Bekwaamheidsdossier en gesprekkencyclus In het programma Cupella worden de functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, persoonlijke ontwikkelingsplannen en alle behaalde certificaten en diploma's vastgelegd. In de even jaren vinden alleen functioneringsgesprekken plaats. In de oneven jaren is er één functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek.

De schoolleiding organiseert jaarlijks vier studiedagen voor collectieve studiebijeenkomsten. Bij deze bijeenkomsten zijn alle leerkrachten en onderwijsassistenten met een vast (jaar)contract (of met uitzicht op

vast) verplicht aanwezig. De schoolleiding stemt deze studiedagen op het jaarplan af en bespreekt het plan met het team.

Regelmatig peilen we ons personeel middels een medewerkers tevredenheidsonderzoek.

Banenafpraak

Wij hebben op dit moment geen personeel in dienst wat valt onder de banenafpraak omdat er de afgelopen jaren geen functies zijn vrijgevallen waarbij we een beroep zouden kunnen doen op mensen met een arbeidsbeperking. Ook is onze organisatie niet zo groot dat we vallen onder de quotumregeling.

Werkdrukmiddelen

Om werkdruk te verminderen bij het team is ruime hoeveelheid onderwijs assistentie ingezet. Ook de inzet van een gymdocent wordt bekostigd uit de werkdrukmiddelen. De leerkrachten kunnen tijdens de lessen bewegingsonderwijs tijd vrijmaken voor niet-lesgevende taken.

Verder werken we met een taakbeleid waarin staat beschreven welke werkzaamheden een medewerker moet uitvoeren en hoeveel uren voor bepaalde werkzaamheden beschikbaar zijn. De CAO PO geeft scholen de mogelijkheid om met het hele team een werkverdelingsplan op te stellen. De werkgever en het team maken afspraken over het totaal aan werkzaamheden die binnen de school moeten worden uitgevoerd en wie dat doet. Daarbij houden we rekening met de totale beschikbare formatie (die vooraf door het bestuur en de MR wordt vastgesteld) en de mogelijkheden om binnen de beschikbare formatie de gewenste taken uit te kunnen voeren. Uitgangspunten in het werkverdelingsplan worden de afspraken voor het taakbeleid jaarlijks in afstemming met het team vastgesteld. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Medewerkers kiezen taken die passen bij hun kwaliteiten en talenten.
- Directie stelt een format op van de takenlijst.
- De opslagfactor wordt op maximaal (45%) vastgesteld. Dat betekent dat alle klassen gerelateerde taken hieronder vallen en niet apart worden opgenomen.
- De takenlijst wordt door het team beoordeeld of deze in verhouding staat tot de koers van de school (stip op de horizon).
- De taakverdeling vindt plaats in een fysieke bijeenkomst, waarin medewerkers gestimuleerd worden om in dialoog met elkaar te gaan over persoonlijke kwaliteiten en gerelateerde taakdoelen.
- Het taakbeleid biedt kansen om taken te laten rouleren om continuïteit te waarborgen.
- Het taakbeleid voorziet in de mogelijkheid om gedeelde taken te creëren om samenwerking te stimuleren.
- Aan iedere taak wordt een geschatte tijdsinvestering gekoppeld, die in het programma voor taakbeleid 'Cupella' wordt vastgelegd door de directie.
- Iedere medewerker organiseert feedback op de uitvoering van de taken en stelt ontwikkeldoelen op. Deze ontwikkeldoelen worden gedeeld in het functioneringsgesprek.

HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

We hebben een prachtig (onlangs gerestaureerd) schoolgebouw wat bij het huidige leerlingaantal uitstekend voldoet. Ook het buitenterrein met het natuurrijke schoolplein wordt erg gewaardeerd.

Speciale wensen of doelen hebben we op dit moment niet over de huisvesting.

In de KPI lijst hebben een gedeelte opgenomen over energie verbruik. Zo mogelijk kunnen we hierop stappen ondernemen.

Om het vastgestelde IBP beleid concreet te maken, is in 2024 gewerkt aan een gedragscode IBP zodat alle medewerkers dit concreet kunnen maken. Deze gedragscode ligt ter beoordeling bij het bestuur en zal in 2025 actief moeten gaan worden.

Toekomstige ontwikkelingen

Als de leerlingaantallen blijven stijgen zoals in de afgelopen 2 jaren komt er ruimte tekort. Dit kunnen we in het schoolgebouw niet gemakkelijk oplossen. Hierover is in 2024 al een verkennend gesprek geweest met de

Gemeente Nunspeet. Tijdens dit gesprek zijn we niet tot een eensluidende oplossing gekomen. Het probleem is dat het totaal aantal leerlingen wel zou gaan in het gebouw maar dat de groepen niet even groot zijn. De verdeling gaat scheef. Het probleem ontstaat het eerst in de onderbouw waar de klassen te groot worden. Er is dan een lokaal extra nodig. Op dit moment halen we de landelijke norm voor huisvesting nog niet waardoor we geen recht hebben op financiële middelen vanuit de gemeente. De gemeente is op de hoogte van de mogelijk toekomstige situatie en we wachten eerst nog even af wat de exacte groei in leerlingaantal wordt. Daarna bepalen we of een nieuw gesprek met de gemeente wenselijk is.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

We proberen extra te letten op het energie verbruik en proberen het papierverbruik op school te verminderen. We willen onze voetafdruk niet onnodig groot maken. Monitoring op energieverbruik is onderdeel van onze KPI's.

FINANCIEEL BELEID

Doelen en resultaten

We willen graag het onderwijs blijven geven zoals in ons strategisch beleidsplan is beschreven. Dit willen we doen volgens onze identiteit. Daarnaast willen we een goede werkgever zijn en zorgdragen dat dit ook in de toekomst voortgezet kan worden. Tot nog toe zien we dat het financieel haalbaar was om deze doelen te realiseren. Ook als zijn de inkomsten soms wat grillig omdat je nooit precies weet of en wanneer er nieuwe regelingen of subsidies komen. Daarbij is de rekenmethode de afgelopen jaren veranderd en i.v.m. regelgeving dienen sommige zaken anders te worden berekend. Door het stoppen van de NPO-gelden lopen de inkomsten terug. Ook zijn er door CAO onderhandelingen de personeelskosten hoger. Ondanks voornoemde ontwikkelingen valt het resultaat over 2024 positief uit. De begroting voor 2025 en de jaren daarna lijken we niet positief af te sluiten. Langjarig zien we echter een positieve ontwikkeling. Gelet op het eigen vermogen, hebben we ondanks het feit dat de komende jaren financieel zwaarder zullen zijn, de doelen niet bijgesteld en zien we de ontwikkelingen langjarig positief tegemoet.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met interne en externe ontwikkelingen. Bijvoorbeeld de verwachte leerlingengroei, loonkostenstijging, verwachte kosten aan het gebouw, het meerjaren onderhoudsplan, maar ook ontwikkelingen van de overheid zijn meegenomen.

De hoofdthema's van het nieuwe schoolplan richten zich op inclusiever onderwijs en talentgericht en ontwikkelgericht onderwijs.

De meerjarenbegroting is in samenwerking met VGS opgesteld en goedgekeurd door bestuur en MR.

Toekomstige ontwikkelingen

Het lijkt erop dat we moeten gaan investeren in meer leerkrachten en ook in ruimtes. In het komende jaar oriënteren we ons op scenario's en de daarbij horende verwachte kosten.

Investeringsbeleid

In de meerjarenbegroting wordt jaarlijks een investeringsplan opgenomen. Deze is gebaseerd op:

- Beleidskeuzes conform schoolplan/jaarplan
- Investeringsplan conform afschrijvingen/activastaat
- Beperkte nieuwe investeringen i.v.m. tekortkomingen om het onderwijs beter in te richten.

Deze keuzes worden gemaakt na overleg tussen de directie en het dagelijks bestuur.

Treasury

Valutarisico's worden in de organisatie uitgesloten door uitsluitend leningen te verstrekken, aan te gaan of te garanderen in euro's.

Eventuele leningen alleen gebaseerd op een korte termijn liquiditeitsplanning met een looptijd van één jaar (voortschrijdend twaalfmaandgemiddelde).

Het bestuur maakt geen gebruik van externe financieringsmiddelen, tenzij de noodzaak dit vordert. Een uitzondering wordt gemaakt voor het gebruik van een krediet op de rekening courant.

Bij het aantrekken van externe financieringsmiddelen, waaronder ook financial lease, worden de onderstaande bepalingen uit de regeling in acht genomen.

1. Bij het aangaan van leningen gaat de instelling geen extra risico's aan die het voortbestaan van de instelling of het geven van onderwijs kunnen bedreigen.
2. Er wordt alleen financiering aangetrokken bij een financiële onderneming met minstens een single A-rating, afgegeven door tenminste twee van de drie ratingsbureau's Moody's, Standard and Poor's en Fitch.
3. De financiële onderneming dient gevestigd te zijn in Nederland.
4. Leningen worden alleen aangetrokken in euro's.

Allocatie van middelen

Niet van toepassing op onze school omdat we éénpitter zijn.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Onze school heeft hier geen gebruik van gemaakt.

Planning- en controlcyclus

Jaarlijks wordt de begroting gemaakt voor de komende 5 jaar. De schoolleider levert input aan de VGS welke de begroting opstelt. Daarna wordt deze beoordeeld door de penningmeester en besproken in een vergadering van het dagelijks bestuur. Als deze akkoord zijn, wordt de begroting voorgelegd aan het algemeen bestuur. Na goedkeuring wordt de begroting voorgelegd aan de MR. Het streven is om voor 1 januari van het nieuwe jaar een ondertekende begroting klaar te hebben.

Rapportage van de cijfers gebeurt met een financiële rapportage per kwartaal door de schoolleiding. VGS levert de cijfers aan. Ook dit gaat dezelfde route als de begroting zoals hierboven beschreven.

Zo nodig laten we de begroting lopende het jaar bijstellen. Tijdens een DB vergadering worden de afwijkingen besproken en de mogelijke acties daarop vastgesteld.

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

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

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

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)

Lerarentekort

Het lerarentekort is een belangrijk risico. Onze school krijgt tot nu toe de formatie rond. De realiteit is echter dat het werven en selecteren van nieuw personeel steeds meer (moeite) kost.

Maatregelen: binnen de federatie bezinnen we ons op de aanpak vanuit de overheid om binnen de regio het lerarentekort aan te pakken. We zien hier risico's wat betreft identiteit, maar ook kansen om als scholen binnen de federatie uitwisseling mogelijk te maken. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij men probeert te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan. Een prettig werkklimaat is ook van betekenis voor de werving van nieuwe medewerkers. Pabostudenten weten hoe het klimaat op onze school is en zoeken onze school bewust op. We staan open voor LIO stagiaires en dual studenten om op onze school de stage te doen, waarbij de insteek is om medewerkers te behouden.

Ook proberen we in een vroeg stadium in te schatten wanneer extra personeel nodig is zodat we tijdig kunnen gaan werven.

Vervanging

Het wordt steeds moeilijker om vervanging te realiseren. Dit geldt voor zowel kortdurende als langdurige vervanging door verschillende verloven. Daarbovenop speelt het risico dat er mogelijk relatief duur extern personeel ingezet moet worden om gaten op te vullen.

Maatregelen: In ons integraal personeelsbeleidsplan is een hoofdstuk toegevoegd over het vervangingsbeleid. Naast een specifiek profiel 'leerkracht invalpool' kunnen we een beroep doen op parttimers die incidenteel willen invallen in noodgevallen. Ook onze onderwijsassistenten kunnen onder verantwoordelijkheid van een leerkracht invalwerk oppakken. In 2024 hebben we een extra invalleerkracht aangesteld.

Langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren en ontslag

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

Maatregelen: voor langdurig ziekteverzuim is de organisatie aangesloten bij het VFGS. Deze organisatie vergoed de ziektekosten van de afwezige/vervanger vanaf 14 dagen. Daarnaast worden de verzuimcijfers van de organisatie voortdurend gemonitord en wordt er zoveel als mogelijk gedaan om uitval te voorkomen. Indien personeel na 2 jaar ziek uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding vergoed door het UWV. Disfunctioneren wordt ondervangen door een voortdurende begeleiding en monitoring. Ontslag vanwege een identiteitsreden wordt als een laag risico gezien. Indien dit zich toch voordoet kan dit uit de aanwezige reserves worden opgevangen. Dat geldt ook voor de mogelijke advies en/of begeleidingskosten. Kosten uit wachtgeld komt sporadisch voor. Hiervoor is aangesloten bij het BWGS. Het BWGS vergoed minimaal 90% van deze kosten. Voor het meerdere worden reserves aangehouden om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen.

Overdraagbaarheid van taken

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

Maatregelen: bijzondere functies zoals 'interne begeleider' en 'directeur' en 'remedial teacher' worden uitgevoerd door meerdere personen. Dit is bedoeld om de continuïteit binnen de organisatie te waarborgen en verlies aan kennis en ervaring te beperken.

Onderwijskwaliteit

Er zijn diverse gevolgrisco's omtrent onderwijskwaliteit te onderkennen. De onderwijskwaliteit wordt voor een groot gedeelte bepaald op de deskundigheid van het personeel. Risico's bij een lage(re) onderwijskwaliteit zijn het verlies van leerlingen of inspanningskosten om de onderwijskwaliteit op peil te krijgen.

Maatregelen: binnen onze professionele cultuur wordt professionele ontwikkeling gestimuleerd. Expertises voor basisvakken vinden we van groot belang. Op die manier willen we gedeeld leiderschap creëren waarin de professional een belangrijke rol heeft in de besluitvorming. Wanneer blijkt dat een bepaalde medewerker behoefte heeft aan studie of opleiding om de functie beter uit te voeren, dan wordt geëvalueerd of dit mogelijk is om te realiseren uit het opleidingsbudget. Verder is aandacht voor de onderwijskwaliteit een doorgaande lijn in onze organisatie. De nieuwe opzet van kwaliteitszorg is daar een bewijs van.

Leerlingaantal

Een meer school-specifiek risico is de instroom van het aantal leerlingen de komende jaren. De instroom kan sterk fluctueren, wat leidt tot wisselingen in de bekostiging. De monitoring van het leerlingenaantal is een voortdurend punt van aandacht en wordt van jaar tot jaar bijgesteld en besproken.

Maatregelen: De huidige verwachting is dat het leerlingaantal gaat stijgen de komende jaren. De nieuwe wijk nabij de school zal vermoedelijk zorgen voor een stijgend leerlingaantal. Het lijkt erop dat we dan ruimte tekort hebben omdat er, gezien de groepsgroottes, een lokaal extra nodig is. Een verkennend gesprek met de Gemeente Nunspeet is in 2024 gevoerd. De monitoring van het leerlingaantal heeft jaarlijks de aandacht bij de formatiebespreking.

Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Aandachtspunt hierbinnen is de per 1-1-2024 gewijzigde systematiek die voor de voorziening groot onderhoud dient te worden toegepast. De voorziening groot onderhoud zal bepaald moeten worden per onderhoudscomponent én zal op een beleidsrijke manier moeten worden bepaald. Het effect van deze andere systematiek is dat dit mogelijk zorgt voor een substantiële hogere benodigde voorziening groot onderhoud. Dit heeft een rechtstreeks effect op het eigen vermogen. In het verleden werden de gemiddelde kosten per jaar begroot. Daarnaast moet gedacht worden aan risico's die kunnen gaan spelen bij nieuwbouw of renovatie. Ook de eigen bijdragen die vanuit de school worden verwacht zijn hierin belangrijk om rekening mee te houden.

Maatregelen: met behulp van het MJOP wordt de onderhoudsplanning in kaart gebracht. Wanneer er grote wijzigingen voorhanden zijn, wordt waar nodig onderbouwd afgeweken van het MJOP. Hoewel de renovatie in 2020 is gerealiseerd zal meegenomen worden op welke termijn er renovatie in de toekomst (IHP) zal plaatsvinden en welke financiële eigen bijdrage de school moet leveren aan deze huisvestingsplannen.

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

Maatregelen: Bestuursleden dienen te voldoen aan de eisen die gesteld zijn in de statuten van de schoolvereniging en ondertekenen een verklaring bij toetreding tot het bestuur. Met sollicitanten wordt in een open sfeer door een aantal bestuursleden gesproken over de identiteit van de school en de verhouding van de sollicitant tot deze identiteit.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

In 2023 heeft het bestuur een IBP beleidsstuk vastgesteld. Om het vastgestelde IBP beleid handen en voeten te geven, is in 2024 gewerkt aan een gedragscode IBP zodat alle medewerkers dit concreet kunnen maken. Deze gedragscode ligt ter beoordeling bij het bestuur en zal in 2025 actief moeten gaan worden. Er zijn in het verslagjaar gelukkig geen incidenten geweest.

Verantwoording van de financiën

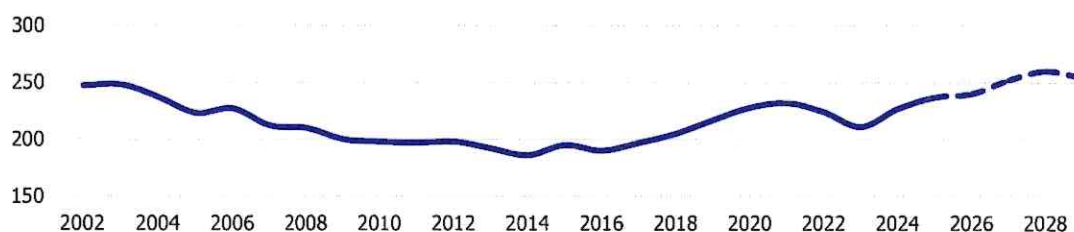
ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen (teldatum 1-10-2024)

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

Teldatum per 1 februari	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Boaz-Jachinschool	227	237	240	252	260	254

Vanuit het verleden waren de leerlingaantallen als volgt:



Er is een nieuwe woonwijk in Elspeet bij gekomen. De inschatting is dat dit niet de enige reden is van de toename van het aantal leerlingen. De groei is groter dan we zouden verwachten van alleen deze nieuwe woonwijk. We onderzoeken nog of er meer oorzaken zijn van toename van het aantal aanmeldingen. We verwachten wel dat de stijging de komende jaren gaat doorzetten. We proberen zo realistisch mogelijk in te schatten op basis van de doopcijfers van de kerkelijke gemeentes waar onze kinderen bij horen.

FTE (teldatum 31-12-2024)

Funcatiecategorie	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	11,13	11,52	11,42	11,55	11,66	11,91
Onderwijsondersteunend personeel	4,13	4,38	3,58	2,77	2,48	2,48
Schoonmaak	0,76	0,77	0,83	0,83	0,83	0,83
Totaal	17,03	17,67	16,82	16,14	15,96	16,21

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. De relatief hoge inzet die mogelijk was vanwege de in het verleden ontvangen NPO middelen en de subsidie basisvaardigheden wordt langzaam afgebouwd. Onze voorkeur heeft het om dit d.m.v. natuurlijk verloop te laten gebeuren.

Vanaf 2027 neemt de inzet naar verwachting weer toe vanwege het groeiend leerlingaantal.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024 x € 1.000	Begroting 2025 x € 1.000	Begroting 2026 x € 1.000	Begroting 2027 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	1.743	1.784	1.817	1.882
Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
Overige baten	49	17	13	13
Totaal baten	1.793	1.801	1.830	1.895
Lasten				
Personele lasten	1.476	1.619	1.598	1.565
Afschrijvingen	54	56	56	59
Huisvestingslasten	78	85	85	85
Leermiddelen	81	86	86	86
Overige instellingslasten	99	81	71	71
Totaal lasten	1.787	1.926	1.896	1.865
Saldo baten en lasten	6	-125	-66	30
Saldo fin. baten en lasten	7	-	-	-
Nettoresultaat	13	-125	-66	30

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de eerstvolgende jaren negatieve resultaten zien. Vanwege de langzame afbouw van inzet en de hogere rijksbijdrage vanwege stijgende leerlingaantallen wordt er in 2027 een positief resultaat verwacht.

Voor de hier niet zichtbare, maar wel begrote resultaten 2028 en 2029 zijn er eveneens positieve resultaten begroot. Van jaar tot jaar nader zal er bepaald worden of de omvang van de huidig gepresenteerde resultaten acceptabel en gewenst is. Afhankelijk van die uitkomst zal elke begrotingsronde bekeken worden wat de mogelijkheden zijn binnen de kaders van onder andere de kengetallen.

Balans in meerjarig perspectief

ACTIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000
Materiële vaste activa	422	423	420	401
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>422</i>	<i>423</i>	<i>420</i>	<i>401</i>
Vorderingen	32	15	15	15
Liquide middelen	675	526	468	532
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>707</i>	<i>541</i>	<i>483</i>	<i>547</i>
Totaal activa	1.129	963	903	948
PASSIVA	Ultimo 2024 x € 1.000	Ultimo 2025 x € 1.000	Ultimo 2026 x € 1.000	Ultimo 2027 x € 1.000
Algemene reserve	547	358	294	324
Best. reserve privaat	169	179	178	177
<i>Eigen vermogen</i>	<i>734</i>	<i>537</i>	<i>472</i>	<i>501</i>
Voorzieningen	246	246	251	267
Kortlopende schulden	149	180	180	180
Totaal passiva	1.129	963	903	948

Bovenstaande tabel toont de balans over 2024 en de jaren hierop volgend. De balans van 2024 is gebaseerd op de uiteindelijke, gerealiseerde cijfers. De waarden na 2024 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2024. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langere termijn ontwikkeling is echter wel inzichtelijk.

Er is geen sprake van majeure investeringen (>15% van de baten) in de komende jaren. Ook heeft er geen doordecentralisatie van huisvesting plaatsgevonden.

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren af zullen nemen. Na 2025 is er gebruik gemaakt van realistische stelposten om de kengetallen niet teveel te vertekenen. De belangrijkste investeringen voor de komende jaren zijn; materialen kleuterbouw en investeringen in ICT apparatuur. Daarnaast bezint directie en bestuur zich over toekomstige huisvestingsinvesteringen in verband met de groei van het aantal leerlingen.

De liquide middelen laten een dalend verloop zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de negatieve resultaten in de eerstvolgende jaren.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. De voorziening groot onderhoud laat een stijgend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. De belangrijkste onttrekkingen voor de komende jaren betreffen vloerafwerking en schilderwerk.

FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële gezondheid van de organisatie. Naast de waarden zoals deze gelden voor 2023 en 2024, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm betreft een signaleringswaarde (geen harde norm) van de inspectie. De organisatie hanteert gedeeltelijk schoolspecifieke normen welke mede worden meegenomen in de toelichting.

Kengetal	Norm	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit 2	0,30	0,80	0,87	0,81	0,80	0,81
Liquiditeit	1,50	3,08	4,73	3,00	2,68	3,04
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<1	0,73	0,76	0,50	0,41	0,47

De norm geeft de grenzen aan waarbij de inspectie het gesprek aan zou willen gaan. In de praktijk is met name het niet voldoen aan de signaleringswaarde het startpunt voor een eventueel gesprek.

De *solvabiliteit* geeft een indicatie of de organisatie aan al haar verplichtingen kan voldoen op zowel de lange als op de korte termijn. Bij een waarde van 0,3 bedraagt het eigen vermogen 30% van het totale vermogen.

De *liquiditeit* geeft de verhouding tussen de kortlopende vorderingen en liquide middelen en de kortlopende verplichtingen. Dit geeft aan of aan de verplichtingen op korte termijn voldaan kan worden. De gehanteerde norm bedraagt 1,5. Bij een waarde van 1,5 zijn de aanwezige kortlopende middelen anderhalf keer zo hoog als de kortlopende verplichtingen. De huidige en toekomstige waardes liggen hier ruimschoots boven. De absolute ondergrens ligt op 100.000 euro.

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van teveel vermogen. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Spaardoelen voor toekomstige nieuwbouw of renovatie zijn nog niet geconcretiseerd.

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

Kengetal	Norm	2023	2024	2025	2026	2027
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	15,79%	17,90%	6,41%	2,86%	5,31%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	15%	5,71%	7,36%	-3,48%	-6,79%	-3,97%

De norm van 15% weerstandsvermogen betreft een algemene niet-schoolspecifieke norm. In 2024 komt het weerstandsvermogen op geconsolideerd niveau boven deze vorm uit. De komende jaren is een daling te zien van het weerstandsvermogen. Grotendeels wordt dit veroorzaakt door de negatieve resultaten van 2025 en 2026. Na 2027 treedt herstel op. De verwachting is dat in 2029 op geconsolideerd niveau weer wordt voldaan aan de norm.

Ondertekening door dagelijks bestuur:

Naam

Carl Kroe



Functie

Secretaris

Datum

9-10-2025

Verslag intern toezicht

Verslag van het toezichthoudend bestuur over het jaar 2024

Het algemeen bestuur (AB) vormt samen met het dagelijks bestuur (DB) het collectief bestuur (CB). Daarbij vervult het AB de taak van toezichthouder. Bestuur en toezicht functioneren daarmee volgens het One Tier-model. In dit deel van het jaarverslag legt het toezichthoudend orgaan van de Boaz-Jachinschool verantwoording af over de uitgevoerde werkzaamheden.

Ontwikkelingen op het gebied van toezicht

Het algemeen bestuur hanteert bij de uitoefening van haar rol de volgende uitgangspunten:

- Het AB houdt toezicht en bestuurt niet;
 - Het AB toetst de besluiten van het DB en doet deze niet 'over';
 - Het AB maakt vooraf de criteria aan het DB bekend waarop zal worden getoetst;
 - Het AB kan tijdens het beleidsvormingsproces op initiatief van het DB worden betrokken om mee te denken.
- Dit kan zowel tijdens CB-vergaderingen als tussentijds met een delegatie van het AB of met de voorzitter van het AB. Het AB heeft als taak om de school (extern) te vertegenwoordigen richting de onderwijsinspectie, media, kerkelijke gemeenten en leden van de schoolvereniging.
- Daarnaast is het AB het eerste aanspreekpunt richting de media. Alle overige taken, zoals contacten met directie, personeel, ouders, MR, ouderraad en gemeente, vallen onder de verantwoordelijkheid van het DB.

Leden van het toezichthoudend orgaan

Het AB bestaat ultimo 2024 uit de volgende personen:

- De heer J. Post, toegetreden in 2018 en sindsdien voorzitter
- De heer P. Beens, secretaris, toegetreden medio 2017
- De heer G. van Asselt, lid, toegetreden in februari 2022
- De heer J. Koetsier, lid, toegetreden in december 2022

Het AB was daarmee voltallig.

De heer Post is werkzaam in het middelbaar onderwijs, dient als voorzitter in diverse geledingen de hervormde gemeente binnen de PKN te Elspeet. Voor deze nevenactiviteiten worden geen vergoedingen ontvangen. Ook is hij als organist betrokken bij diverse koren, waarvoor hij wel een vergoeding ontvangt.

De heer Beens is werkzaam als freelancejournalist en vertaler. Sinds 1 november 2024 werkt hij 2 dagen per week als beleidsmedewerker op het kerkelijk bureau van de hersteld hervormde kerk.

De heer Van Asselt is werkzaam als vleesveespecialist bij mengvoederbedrijf Gebrs. Fuite B.V. te Genemuiden.

De heer Koetsier is bedrijfsleider bij afvalverwerker Renewi Westpoort b.v. te Amsterdam.

De heren Van Asselt en Koetsier zijn beiden afgevaardigden namens de kerkenraden van respectievelijk de hersteld hervormde gemeente te Elspeet en de hervormde gemeente te Elspeet zoals in de statuten wordt vereist.

De toezichthoudende taak van het AB

Het AB heeft overeenkomstig artikel 17c van de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) de volgende taken en bevoegdheden:

1. Goedkeuring van begroting, jaarverslag, meerjarenplan;
2. Toezicht op bestuur (identiteit, naleving wettelijke verplichtingen/code goed bestuur, verwerving en bestemming/afwijkingen financiële middelen);
3. Eigen bevoegdheden (aanwijzen accountant);
4. Klankbordfunctie/sparren;
5. Verantwoording afleggen over uitvoeren van taken in het jaarverslag.

Bij de uitvoering van het toezicht hanteert het AB de volgende leidraad (zoals verwoord in artikel 21 van de Code Goed Bestuur PO):

1. Bij de vervulling van zijn taak richt het intern toezichtsorgaan zich naar de opdracht van het eigen bevoegd gezag alsmede naar de opdracht als gesteld in artikel 7 van de Code Goed Bestuur PO.
2. Aandachtspunten van het intern toezichtsorgaan zijn ten minste:
 - a. De kwaliteit van het door de organisatie geboden onderwijs;
 - b. Rechtmatig en integer bestuur en beheer van de organisatie;
 - c. Rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van Middelen;
3. Naleving van de code.
4. Het intern toezichtsorgaan stelt een toezichtkader vast waarin duidelijk wordt gemaakt op basis van welke criteria het intern toezicht zich in het bijzonder richt.

Verbinding van de toezichthouder met omgeving

Een van de taken van het AB is de externe vertegenwoordiging van de school. Het AB neemt die taak serieus. Samen met het DB willen we de school besturen 'van buiten naar binnen'. Dat betekent dat we verschillende invalshoeken in onze toezichthoudende taak willen betrekken. Dat vraagt oplettendheid, betrokkenheid en een proactieve houding.

Om hier handen en voeten aan te geven, staan we actief in contact met lokale stakeholders, zoals kerk, overheid, ouders en buurtbewoners. Daarnaast benutten we de informele momenten om de contacten met ouders, directie en personeel te onderhouden. We waken ervoor dat de geëigende kanalen blijven gehanteerd voor de juiste aansturing van de school.

Onderwerpen en ontwikkelingen

In 2024 stelden we belangrijke prestatie-indicatoren vast die we als toezichthouders willen hanteren om ons toezicht op de school en het schoolbestuur te verbeteren. We selecteerden 10 indicatoren die betrekking hebben op een scala aan relevante onderwerpen – van identiteit en onderwijskwaliteit tot de schoolomgeving. Deze prestatie-indicatoren helpen om de functionele scheiding tussen toezichthouders en bestuur concreet handen en voeten te geven. Aan de ene kant zijn ze leidend en dagen ze het dagelijks bestuur uit om zich daartoe te verhouden en erop te rapporteren, aan de andere kant dagen ze het toezichthoudend bestuur uit om minder op procesinhoud te sturen en meer naar de resultaten te kijken.

Dat vraagt om onderling vertrouwen, maar we constateren dankbaar dat dat vertrouwen er ook is. Bestuurders en toezichthouders versterken elkaar om hun eigen rol te pakken door elkaar daarvoor de ruimte te geven.

In 2024 stelden we het Formatieplan, het Jaarplan 2024-2025 en de Begroting 2025 vast. Het AB gaf Van Ree Accountants opnieuw opdracht om de jaarrekening te controleren. In mei en november bezochten leden van het AB een aantal klassen tijdens het halfjaarlijkse bestuursbezoek. Die bezoeken gaven reden tot dankbaarheid. Het personeel ervaart rust en een gezonde werkdruk. De ambities en wensen vanuit het schoolbestuur en de directie worden wel uitgevoerd, maar in een wat lager tempo. Het personeel kan zich daardoor meer richten op een nauwkeurige invulling van de taken, zonder dat de toekomstplannen en -visie van de school daardoor worden gehinderd. Uit reacties van de leerlingen blijkt verder dat de sociale veiligheid en onderwijskwaliteit goed zijn en dat leerkrachten zichzelf en hun vakken blijven vernieuwen.

'Identiteit', ons kernthema, is stabiel verankerd. Leerkrachten willen daaruit leven en die identiteit onverminderd uitdragen. Dat stemde ons dankbaar. We bespraken aan de hand van uitgebreide managementrapportages de schoolkwaliteit en -ontwikkelingen op hoofdlijnen. De rapportages worden steeds meer een verantwoordingsdocument met gerichte informatie en een duidelijke onderbouwing waarom keuzes wel of juist niet worden gemaakt.

Het AB is verder wettelijk verplicht om 2 keer per jaar een gesprek te voeren met de medezeggenschapsraad (MR). Dat doen we met plezier. Tijdens de gesprekken bespreken we lopende zaken en ambities.

We zien dat de MR een ambitieuze koers wil varen en ouders en personeel actief en proactief wil vertegenwoordigen. Het MR-team werkt aan vergroting van zijn zichtbaarheid en informeert actief naar zijn eigen rol. Dat leidt tot interessante ontwikkelingen op het gebied van professionaliteit en dynamiek in de

bestuurlijke driehoek. Het AB stimuleert de MR om zijn rol te pakken en een verantwoorde en verantwoordelijke partner te zijn.

De directie legt, onder toezicht van het DB, een kwaliteitsbibliotheek aan. Het AB volgt die ontwikkeling met interesse en kijkt actief naar mogelijkheden om die bibliotheek ook te benutten en zo de onderwijskwaliteit en de continuïteit van onderwijs en bestuur te borgen.

Sinds 2023 besteedt het AB zich meer aandacht aan centrale thema's die het onderwijs raken. Naast themabijeenkomsten met het DB maken we op onze eigen agenda tijd vrij om belangwekkende onderwerpen te spreken. In 2024 spraken we bijvoorbeeld intern over integriteit en misbruik aan de hand van casussen en media-artikelen.

Een latent onderwerp was de beschikbaarheid van een toezichthouder zonder kinderen op onze school. We voldoen al diverse jaren niet aan deze eis uit de Code Goed Bestuur. We hebben deze kwestie ook besproken tijdens het laatste inspectiebezoek.

Afleggen verantwoording over de eigen taakuitoefening

Zoals ieder jaar hielden we een interne evaluatie, gevolgd door een evaluatie met het DB. We constateerden dat de relatie goed is en dat we ambitie hebben om onze rol goed op te pakken. We hebben lang gezocht naar onze rol, maar pakken deze nu actief. Vanuit het DB kregen we gerichte feedback om onze taakuitoefening te verbeteren. Ook bespraken we de dynamiek die ontstaat met de komst van nieuwe bestuurders, die elk hun eigen persoonlijkheid, ervaring en speerpunten meenemen. Dat heeft zijn weerslag op het bestuurlijk functioneren en vergt 'inoefening' en afstemming.

In 2024 vergaderden we als AB 4 keer. De keuze die we in 2021 maakten om onze eigen vergadercyclus los te koppelen van die van het DB, werpt zijn vruchten af: we nemen afstand van het bestuur en kunnen daardoor onafhankelijker opereren. De 3 vergaderingen waren minder dan oorspronkelijk geagendeerd. Een aantal agendapunten bespraken we op afstand en digitaal, en niet tijdens een formele vergadering. We vergaderden daarnaast 5 keer met het CB en hadden 2 themabijeenkomsten waarin we informeel relevante thema's bespraken zonder gespreksagenda. Deze bijeenkomsten dragen bij aan kennisuitwisseling en onderlinge betrokkenheid op de school en schoolthema's.

Verder volgden 3 bestuurders een cursus: 2 bij de Vereniging voor toezichthouders in het onderwijs (VTOI-NVTK) en 1 aan Harvard Business School Online. De inzichten die in deze cursussen zijn opgedaan, zijn teruggekoppeld en worden in de praktijk gebracht tijdens vergaderingen en bestuurlijke aangelegenheden.

Er werd tevens een leergang voor nieuwe toezichthouders aangeschaft bij de VTOI-NVTK. Deze zal worden gebruikt om de rol van toezichthouders aan te scherpen.

Vergoedingen

De bestuursleden van het AB hebben in 2024 geen geldelijke vergoeding ontvangen voor hun inzet en tijdinvestering. Wel ontvingen de leden aan het eind van het jaar een geschenk in de vorm van een boek.

SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT

Toezicht houdend bestuur

Naam	Functie (Vanaf datum:)	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
Dhr. J. Post	Voorzitter (Jan. 2018)	Leerkracht VO Onbetaald bestuurder	Algemeen bestuur (max. 8 jr. zittingsduur)
Dhr. P. Beens	Secretaris (Juni 2017)	Freelance journalist en vertaler Onbetaald bestuurder	Algemeen bestuur (max. 8 jr. zittingsduur)
Dhr. G. van Asselt	Lid (Feb. 2022)	Afgevaardigd namens de HHG gemeente Onbetaald bestuurder	Algemeen bestuur (max. 8 jr. zittingsduur)
Dhr. J. Koetsier	Lid (Dec. 2022)	Afgevaardigd namens PKN gemeente Onbetaald bestuurder	Algemeen bestuur (max. 8 jr. zittingsduur)

Ondertekening door toezichthouder (algemeen bestuur)

Naam

Jan Post

Functie

Voorzitter AB

Datum

9/10/25

