

---

**JAARVERSLAGGEVING 2023**

Vereniging "Een School met de Bijbel"

te HARDINXVELD-GIESSENDAM

Hardinxveld-Giessendam, 11 juni 2024

---

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## INHOUDSOPGAVE

<b>BESTUURSVERSLAG</b>	4
<b>VERSLAG TOEZICHTHOUDER</b>	39
<b>JAARREKENING</b>	43
BALANS PER 31 DECEMBER 2023	44
GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM	44
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023	45
BESTEMMING VAN HET RESULTAAT	45
KASSTROOMOVERZICHT OVER 2023	46
GRONDSLAGEN	47
TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS	50
TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN	53
OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN	56
WNT	57
NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	59
<b>OVERIGE GEGEVENS</b>	60
CONTROLEVERKLARING	61
<b>BIJLAGEN</b>	66
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023 VAN DE KONINGIN WILHELMINASCHOOL	67
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023 VAN DE VERENIGING	68
STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023 VAN DE OUDERRAAD	69

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

**ONDERTEKENING**

*Naam*

*Handtekening*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Aleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024



# Vereniging 'Een School met de Bijbel'

## Bestuursverslag 2023



Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Voorwoord	2
1. Schoolbestuur	3
1.1 Profiel	3
1.2 Organisatie	5
2. Verantwoording beleid	10
2.1 Identiteit	10
2.2 Onderwijs & Kwaliteit	11
2.3 Personeel & Organisatie	17
2.4 Huisvesting en financiën	20
2.5 Financieel beleid	21
2.6 PR en Communicatie	23
2.7 Continuïteitsparagraaf	23
3. Verantwoording financiën	27
3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans	27
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	30
3.3 Financiële positie	33
4. Verslag intern toezicht	35
Samenstelling intern toezicht	35
Hoe het toezicht is vormgegeven	35

# Voorwoord

L.s.,

Voor u ligt het bestuurlijk jaarverslag 2023 van de Vereniging 'Een School met de Bijbel' te Hardinxveld-Giessendam. In dit verslag is op hoofdlijnen terug te lezen op welke manier in 2023 vorm werd gegeven aan het strategisch beleid van de vereniging en vindt een verantwoording plaats over de activiteiten en resultaten over het kalenderjaar 2023.

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag. In het eerste hoofdstuk staat algemene informatie over de vereniging/school beschreven. Het tweede hoofdstuk blikt terug op de resultaten en activiteiten in 2023. Het derde hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële situatie van de vereniging. In het laatste hoofdstuk doet het toezichthoudend bestuur verslag over haar activiteiten.

Dit jaarverslag wordt op onze website gepubliceerd. Daarnaast is er een jaarlijkse Algemene Ledenvergadering waarop aan de leden van de Vereniging verantwoording wordt afgelegd. Na goedkeuring van de accountant wordt het verslag ter verantwoording aangeboden aan het ministerie van OC&W.

Hardinxveld-Giessendam, juni 2024

Mede namens het toezichthoudend bestuur,

A. Casteleijn  
*Directeur*



Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

# 1. Schoolbestuur

## 1.1 Profiel

### Missie en visie

De Koningin Wilhelminaschool is een (basis)School met de Bijbel voor kinderen van 4 tot en met 12 jaar. Dit betekent dat we, uitgaande van de grondslag van de school, de mens, en dus ook het kind, zien als een schepsel van God. Als gevolg van de zondeval is zonde en dood realiteit in het leven van de mensheid geworden. Verlossing hiervan is uitsluitend mogelijk op grond van het offer van Jezus Christus. Door geloof en bekering, gewerkt door de Heilige Geest, is rechtvaardiging mogelijk. Uitgangspunt voor ons onderwijs is in de eerst plaats de Bijbel als Gods Woord en in de tweede plaats de daarop gebaseerde belijdenissen, zoals die zijn neergeschreven in de Heidelbergse Catechismus, de Nederlandse Geloofsbelijdenis en de Dordtse Leerregels. De christelijke grondslag is vastgelegd in de statuten en uitgewerkt in een identiteitsnota.

Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met aandacht voor alle kinderen en het individuele kind (passend bij het gedachtegoed van 'Opbrengstgericht Passend Onderwijs'). Ons uitgangspunt is het collectief (de middenmoot) waar nodig differentiëren we op individueel niveau. Wij hanteren een open toelatingsbeleid. Een aanmelding wordt definitief nadat uit het schoolondersteuningsprofiel helder wordt dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs kunnen bieden. De identiteit van de school werkt door in dat wat we doen en in de keuzes die we maken. Zo streven we een pedagogisch klimaat na waarbinnen de leerlingen zich geaccepteerd en veilig voelen. Binnen dat klimaat worden de leerlingen uitgenodigd tot verkennen, ondernemen en tot presteren naar beste kunnen. Zo willen we komen tot de aanzet van de vorming van een evenwichtige persoonlijkheid en de verwerving van kennis en attitude die noodzakelijk zijn voor het vervolgonderwijs. Om bovenstaande te bereiken hebben we een collectief waardenkader opgesteld:

### Verantwoordelijkheid:

- Wij voeren onze plicht naar behoren uit passend bij onze rol!

### Vertrouwen:

- Wij doen wat we zeggen en zeggen wat we doen!

### Teamgeest:

- Wij hebben oog voor elkaar en staan schouder aan schouder voor dezelfde zaak!

Vanuit deze waarden hebben we de volgende ambities opgesteld:

- Wij leven naar Gods Woord
- Wij geven goed onderwijs!
- Wij verruimen ons zorgaanbod
- Wij zijn een (stimu)lerende organisatie, die structureel gebruik maakt van elkaars kennis en kwaliteiten.

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## Kernactiviteiten

Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Taal, Rekenen en Lezen (in alle vormen waar onder Begrijpend Lezen) van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

## Strategisch beleidsplan

Het toezichthoudend bestuur heeft i.s.m. de directie een nieuw strategisch bestuursbeleidsplan (SBBP) opgesteld voor de komende vier jaar. Hierin zijn de volgende koersuitspraken geformuleerd die ieder apart weer zijn uitgewerkt in concrete toetsingscriteria. Binnen deze criteria heeft de school de ruimte om eigen keuzes te maken en hun doelen te stellen.

### Identiteit:

#### Koersuitspraak:

Blijvend realiseren van christelijk onderwijs op de Koningin Wilhelminaschool in overeenstemming met de statuten.

#### Toetsingscriteria:

- In alle gremia vindt er, vanuit de Bijbel en gereformeerd belijden, een doorlopende vorming plaats m.b.t. de christelijke identiteit.
- De vertaalslag van de christelijke waarden geloof, hoop en liefde naar de praktijk van alle dag, als oefenplaats, is merkbaar en zichtbaar zowel intern als extern.

### Personeel & Organisatie

#### Koersuitspraak:

Wij groeien naar een professionele organisatie.

#### Toetsingscriteria:

- De collega's vormen het hart van de organisatie.
- Wij werken doelgericht naar en aan een cultuur waarin professionals worden gestimuleerd tot onderlinge versterking en ontwikkeling van elkaars professionele handelen;

### Onderwijs & Kwaliteit

#### Koersuitspraak:

De KWS realiseert kwalitatief goed onderwijs.

#### Toetsingscriteria:

- Onze school stelt toetsbare (basis)doelen en formuleert daarbovenop eigen gedifferentieerde kwaliteitscriteria en werkt zodanig aan kwaliteit;
- Door middel van kwaliteitssystemen en structuren wordt er een ononderbroken ontwikkelingsproces gewaarborgd om leerlingen cognitief en sociaal te begeleiden zodat zij kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs;
- Doorontwikkeling van een passend zorg- en onderwijsaanbod.

### Financiën & Huisvesting

#### Koersuitspraak:

De KWS is een efficiënte en effectieve organisatie waarbij zoveel mogelijk middelen beschikbaar zijn voor het primaire proces.

#### Toetsingscriteria:

Aleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024



- Er wordt gehandeld vanuit een beleidsrijke begroting waaruit ook een doelmatige en rechtmatige inzet van middelen blijkt;
- De zorg voor huisvesting draagt bij aan een goede leer- en werkomgeving;

## PR & Communicatie

### Koersuitspraak:

De KWS profileert zich duidelijk en hanteert een heldere communicatie.

### Toetsingscriteria:

- Het jaarverslag voldoet aan de wettelijke eisen waarbij het effect van de gedane inspanning aangetoond wordt;
- Bewust worden van de unieke kenmerken van de organisatie en deze ook bewust uitdragen;
- Er is periodiek contact met de verschillende stakeholders;

De koersuitspraken en toetsingscriteria zijn geformuleerd op grond van actuele ontwikkelingen en vraagstukken. Daaruit voortvloeiend is in februari 2023 een nieuw schoolplan 2023-2027 opgesteld.

## 1.2 Organisatie

### Contactgegevens

Naam vereniging en school:	Vereniging School met de Bijbel te Hardinxveld-Giessendam, Koningin Wilhelminaschool
Directeur:	Dhr. A. Casteleijn
Adres:	Noordstraat 1
Postcode + plaats	3371 SP Hardinxveld-Giessendam
Telefoonnummer:	0184 614053
E-mail:	<a href="mailto:directie@konwilhelminaschool.nl">directie@konwilhelminaschool.nl</a>
Website adres:	<a href="http://www.konwilhelminaschool.nl">www.konwilhelminaschool.nl</a>

### Bestuur

De leden van het toezichthoudend bestuur vormen het intern toezichtsorgaan. De samenstelling van het bestuur, inclusief de (onbezoldigde) functies, is per 31 december 2023 als volgt:

Naam:	Functie:
Dhr. B. Klijn	Voorzitter
Dhr. N. van der Hoek	Secretaris
Dhr. D.C. van der Meijden	Penningmeester
Dhr. J. Berkouwer	2 <sup>e</sup> voorzitter
Dhr. P. Boogaard	lid
Dhr. A.J. de Jong	lid
Dhr. H.A. Speksnijder	lid

In hoofdstuk 4 wordt verslag gedaan van het Intern Toezicht.

leen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV  
Datum: 12 JUNI 2024

### **Organisatiestructuur**

De school heeft een directeur welke met een mandaatregeling ook de uitvoerend bestuurder is. Daarnaast is er voor elke bouw een teamleider. Ook kennen we de volgende functies: intern begeleiders, een coördinator voor ICT, onderwijsassistentes, een conciërge en een managementassistente.

Het bestuur functioneert in de praktijk als toezichhoudend bestuur. Er is een 'Code Goed Bestuur' waarin de beleidskaders voor het management zijn verwoord. Over de uitvoering en resultaat van het beleid doet de directie verslag aan de toezichthouder aan de hand van verantwoordingsrapportage volgens de vastgelegde planning- en controlecyclus. Wanneer dit nodig wordt geacht, wordt de toezichthouder ook vooraf geïnformeerd over bepaalde zaken. De structuur is in 2023 in zijn geheel opnieuw opgesteld en samengevoegd in één document: Handboek Governance.

### **Medezeggenschap**

De organisatie van de medezeggenschapsraad binnen de KWS is vastgelegd in een MR reglement. Het jaarverslag 2023 van de MR is opgenomen in de bijlage. De MR bestaat uit een personeelsgeleding en een oudergeleding.

### **Horizontale dialoog en verbonden partijen**

Met onderstaande belanghebbenden is er regelmatig contact/dialoog afhankelijk van rol en positie in de organisatie. De KWS heeft de volgende stakeholders:

#### *Primaire interne stakeholders:*

1. Algemene ledenvergadering (ALV)
2. Toezichhoudend bestuur
3. Directie
4. Medewerkers
5. Medezeggenschapsraad (MR)

#### *Primaire externe stakeholders:*

6. Ouders
7. Flierefluiter (PSZ)
8. Small Steps (BSO)
9. Leveranciers: methodemakers, leveranciers van ge- en verbruiksmaterialen
10. Gemeente Hardinxveld-Giessendam, SWV Berséba, Onderwijsinspectie, Ministerie OC&W
11. Kerken: PKN, (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Ned.), HHK, CGK, etc.

#### *Secundaire externe stakeholders:*

12. Voortgezet onderwijs (VO – Gomarus Scholengemeenschap)
13. Reformatorische Oudervereniging (ROV)
14. Media (Reformatorisch Dagblad, Lokale nieuwsbladen, etc.)
15. Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS)

#### *Interface interne stakeholders:*

16. Gemeente, Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)/Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG)

#### *Interface externe stakeholders:*

17. Overheid (Ministerie OCenW, inspectie)
18. Maatschappij (o.a. buurtbewoners)
19. Banken, Kamer van Koophandel (KvK)
20. MBO en HBO (Hoornbeek College en Driestar Educatief)

<b>Belanghebbende organisatie/ groep</b>	<b>Beknopte omschrijving van de samenwerking/ dialoog</b>
Algemene ledenvergadering	Hiermee is jaarlijks contact tijdens de ALV m.b.t. jaarverslag en jaarrekening, verkiezing leden t.b.v. het toezichhoudend bestuur.
Directie	Maandelijks overleg m.b.t. beleidsontwikkeling, -vaststelling en -evaluatie, verantwoording etc.
Medewerkers	Er worden tevredenheidsonderzoeken afgenomen, er zijn gedurende het jaar ontmoetingen tijdens de bezinningsmiddag en schoolbezoeken.
MR	De directie bezoekt de reguliere vergaderingen van de MR. Twee keer per jaar is er contact tussen MR en toezichthouder.
Ouders	Hiermee is dagelijks contact op de scholen, ook tijdens rapportbesprekingen, oudertevredenheidsonderzoek, ouderavonden en tijdens de algemene ledenvergadering.
De Flierefluiter (PSZ)	De directie voert periodiek overleg tussen de KWS en PSZ
Kerken	Om de twee jaar is er een overleg met een aantal afgevaardigden van de diverse kerkverbanden. Het doel van dit gesprek is om voeling te houden met de achterban van de vereniging.
Gemeente	Contacten lopen via de directie tijdens LEA en LDK-bijeenkomsten en andere formele en informele momenten.
Ministerie OC&W	Hiermee is schriftelijk/digitaal contact en fysiek contact tijdens inspectiebezoeken.
SWV Berséba	Directie en intern begeleiders bezoeken de directie- en IB-dagen. Eenmaal per jaar is er op schoolniveau een overleg met de regiomanager van Berséba over de stand van zaken en het SOP.
VO	Hiermee is jaarlijks contact via leerkrachten groep 8
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.
Banken	Periodiek overleg vindt plaats
KvK	Alleen schriftelijk/digitaal contact

MBO/HBO	Periodiek contact tussen docenten en leerkrachten en periodiek tussen de directie.
---------	--

### Klachtenbehandeling

In 2023 zijn geen formele klachten binnengekomen. De klachtenregeling staat op onze website gepubliceerd. Het verslag van de vertrouwenspersoon is als bijlage opgenomen.

### Internationalisering:

Internationalisering krijgt vooral en met name een plaats binnen het burgerschapsonderwijs en de zaakvakken. De kinderen nemen kennis van en maken kennis met andere gebruiken en gewoontes. Ook het aanleren van een vreemde taal zoals Engels valt hieronder. Specifiek heeft de plusklas kennis gemaakt met de taal Hebreeuws. Steeds meer leerinhouden krijgen een internationaal karakter. Deze ontwikkeling zal de komende jaren alleen maar toenemen. ICT zal hier een cruciale rol gaan spelen. De wereld is een dorp geworden en de stimulans vanuit de overheid zal deze ontwikkeling alleen maar aanmoedigen om brede (internationale) blik te hebben. Concreet kan dit uiten in het bezoeken van internationale netwerken d.m.v. studiereizen, het aanstellen van een coördinator internationalisering en het opstellen van concreet beleid.

### Juridische structuur

De juridische structuur van de organisatie is een vereniging; deze structuur is vastgelegd in de statuten. In het jaar 2023 was er een aantal mutaties in het ledenbestand van de vereniging. Een aantal leden beëindigde het lidmaatschap, maar ook nieuwe leden melden zich aan. Op 31 december 2023 telde de vereniging 203 leden.

### Governance

Vorig jaar hebben we onze bestuursstructuur geëvalueerd en zijn de statuten ook aangepast. Op deze manier hebben we de nauwkeuriger de functiescheiding tussen bestuur en toezicht kunnen aangeven om tegemoet te komen aan de 'Code Goed Bestuur' en normen vanuit de inspectie. Ook de aansluiting bij het opstellen van beleid voor de 4 jaarlijkse schoolplanperiode, de verantwoording bij de jaarlijkse schoolcyclus en een integrale verantwoording i.p.v. steeds op één afzonderlijk onderdeel, waren redenen om bepaalde zaken te herijken.

### Functiescheiding

De Code Goed Bestuur benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs. Het bestuur werkt volgens het concept van toezichthoudend bestuur. In het handboek is vastgelegd wat de toezichthoudende rol inhoudt en is een mandaat opgenomen waarin duidelijkheid wordt gegeven over de kaders voor de directeur. Op deze manier is onderscheid gemaakt tussen toezicht en bestuur. De directeur is in dit concept gemandateerd om als uitvoerend bestuur op te treden, de bestuursleden hebben de toezichthoudende rol. Laatstgenoemden houden toezicht op de gemandateerde directeur die feitelijk als directeur-bestuurder optreedt. Het toezichthoudend bestuur houdt toezicht op de wijze waarop het uitvoerende bestuur invulling geeft aan de visie, missie en doelstellingen van de school. Op verschillende thema's heeft de toezichthouder een besluitvormende en/of goedkeurende rol. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de begroting en de jaarrekening.

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## Code Goed Bestuur

In Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het bestuur van de school hanteert de sectorcode voor goed bestuur, zoals die vastgesteld is door de PO-raad. De Code Goed Bestuur vindt doorwerking in diverse governance documenten van de organisatie. We vinden het belangrijk dat er binnen de bestuurlijke driehoek van de school vertrouwen en transparantie is. Dit wil niet zeggen dat er geen kritische reflectie is op het bestuurlijk handelen. De intern toezichthouder vervult zijn rol op een positief kritische manier vanuit de vrijwillige betrokkenheid op de school. Leden van het toezichthoudend bestuur ontvangen geen bezoldiging voor hun werkzaamheden. De directeur-bestuurder (uitvoerend bestuur) wordt bezoldigd overeenkomstig de CAO PO.

## Toekomstige ontwikkelingen

Hieronder worden een aantal ontwikkelingen weergegeven, welke van invloed kunnen zijn op het beleid wat gevoerd wordt. We zijn er ons van bewust dat deze opsomming niet volledig is. Ook zullen op andere plaatsen in dit verslag verschillende ontwikkelingen weergegeven worden.

### Personeelstekorten

De leerkracht doet het! Daarmee staat of valt de onderwijskwaliteit. Landelijk zien en horen we veel tekort aan bekwaam personeel. Ook op het gebied van management en leidinggevendend ontstaat/is er de komende jaren een ook tekort. De afgelopen tijd is er veel aandacht en actie geweest op het gebied van loonsverhogingen. Op deze manier wil men het vak aantrekkelijker maken.

Ondanks deze ontwikkelingen heeft de KWS het afgelopen jaar voldoende medewerkers kunnen aantrekken om de continuïteit te waarborgen en te werken aan kwaliteit. Het vinden, binden en boeien van medewerkers zal ook de komende jaren de nodige aandacht krijgen.

### Inclusief onderwijs

Passend onderwijs zal in de toekomst steeds meer gaan vragen van het onderwijzend personeel. De toenemende complexiteit en het samenwerken met veel verschillende partijen vraagt veel. Maatschappelijke problemen en/of wensen komen gemakkelijk op het bordje van de basisschool. De ambitie dat ieder kind een passende onderwijsplek krijgt, is een nobel streven. Tegelijkertijd dienen de grenzen duidelijk aangegeven te worden en cruciale randvoorwaarden aanwezig te zijn. Interne scholing en externe samenwerking zullen de komende tijd hoog op de agenda staan.

### ICT

Gezien de ontwikkelingen op het gebied van ICT zoals AI etc. zal de KWS zich moeten bezinnen op dit thema. Ons onderwijs moet zich op een bepaalde manier verhouden tot deze ontwikkelingen. Deze kennis is nodig om bij kinderen, leerkrachten en ouders een visie te vormen en handvatten te bieden in het (mogelijke) gebruik ervan.

## 2. Verantwoording beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Identiteit, Onderwijs & kwaliteit, Personeel & Organisatie, Financiën & Huisvesting, en PR & Communicatie. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, de behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

### 2.1 Identiteit

#### Toegankelijkheid & toelating

De school hanteert een open toelatingsbeleid; dit betekent in de praktijk dat alle leerlingen die worden aangemeld welkom zijn op de school. Met de ouders die voor het eerst een kind aanmelden, wordt een kennismakingsgesprek gevoerd. Belangrijk punt van bespreking is de vergelijking tussen de schoolsituatie en de situatie thuis. Is de school, en hoe identiteit op school in praktijk wordt gebracht, een verlengstuk van de opvoeding thuis? De driehoek gezin, kerk en school vinden we belangrijk en dienen een verlengstuk van elkaar te zijn zodat er voorkomen kan worden dat er voor het kind een spanningsveld ontstaat tussen school en thuis. De keuze voor onze school is bij het grootste deel van de ouders gebaseerd op de identiteit van de school. De verwachting is dat dit in de toekomst zo zal blijven. Vrijwel alle gezinnen die onze school bezoeken, zijn aangesloten bij een kerkverband. Het bestuur van de school bestaat uit leden van de schoolvereniging die gezamenlijk een aantal kerkverbanden vertegenwoordigen. Identiteit vormt samen met kwaliteit de belangrijkste criteria als het gaat om de benoeming van personeel. Onze grondslag, de Bijbel en de Drie Formulieren van Enigheid, vormt onze identiteit en is de basis van ons handelen. Het personeel dient (belijdend) lid te zijn van een van de participerende kerken en de grondslag van de school, zoals vermeld in de statuten, te onderschrijven. Tijdens de sollicitatieprocedure wordt door de sollicitant kennis genomen van het identiteitsprofiel van de school.

#### Geografische gebieden en afnemers

De Koningin Wilhelminaschool wordt vooral bezocht door kinderen uit het deel van Hardinxveld-Giessendam dat wordt aangeduid als Neder-Hardinxveld. Wat betreft de kerkelijke achtergrond van de gezinnen waarvan de kinderen naar de Koningin Wilhelminaschool gaan, is op 31 december 2023 de volgende verdeling:

- |   |          |
|---|----------|
| • Gereformeerde Gemeente:                 | 48,02 %; |
| • Hersteld Hervormde Kerk:                | 13,37 %; |
| • Hervormde Gemeente (PKN):               | 22,28 %; |
| • Oud Gereformeerde Gemeente:             | 13,37 %; |
| • Overige kerkgenootschappen:             | 2,48 %;  |
| • Niet verbonden aan een kerkgenootschap: | 0,50 %.  |

Daarnaast is ons aanname- en toelatingsbeleid gebaseerd op het schoolondersteuningsprofiel (SOP). In dit profiel worden de mogelijkheden van de school aangegeven voor ondersteuning van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.

In 2023 werd opnieuw deelgenomen aan het lokale project 'Kerk, School en Gezin'. Dit project houdt in dat op vrijwel alle Hardinxveldse basisscholen in een vooraf vastgestelde week aandacht wordt besteed aan eenzelfde thema. In het afgelopen jaar werd nagedacht over 'ALLESOVERHOOP'. Diverse

Bijbelgedeelten werden aan de orde gesteld en ook in verschillende kerkdiensten werd hier aandacht aan besteed.

## **2.2 Onderwijs & Kwaliteit**

### **Onderwijskwaliteit**

De KWS staat en gaat voor goed onderwijs. Dat zegt natuurlijk iedere school en daarom is het belangrijk om aan te geven wat wij daar dan onder verstaan. Onderwijskwaliteit gaat niet alleen over het onderwijsproces zelf en de leerling- resultaten, maar ook om het sociale klimaat, de kwaliteitscultuur en de financiële verantwoording. Goed onderwijs begint bij kundige, betrokken leerkrachten. Onze medewerkers zijn gemotiveerd, ervaren, goed geschoold en de leerkrachten kennen hun leerlingen. We hebben aandacht voor het kind en streven ernaar dat elk kind zich optimaal ontwikkelt. Wij willen kwaliteit en zorg bieden aan alle kinderen. Kinderen die extra ondersteuning nodig hebben, begeleiden we zoveel als mogelijk in de groep. Leerlingen die meer aankunnen, bieden we verrijking en verdieping. Rust, reinheid en regelmaat staan hoog in het vaandel en geven structuur en duidelijkheid. Dit wordt door kinderen als prettig en veilig ervaren. Daarnaast werken al onze medewerkers met eigentijdse en moderne middelen zoals nieuwe methodes etc. Zicht op de onderwijskwaliteit bestaat uit verschillende aspecten. Het systeem ParnasSys wordt gebruikt om resultaten inzichtelijk te krijgen op zowel sociaal-emotioneel als op de cognitieve ontwikkelingen van de leerlingen. Op advies van de Inspectie kan de school nog meer uit dit systeem halen om nog nauwkeuriger te monitoren en het onderwijs erop af te stemmen. De school- en jaar(werk)plannen met daarbij de terugkoppeling vanuit de school op behaalde en niet behaalde doelen, geven inzicht in de voortgang en kwaliteit van het onderwijs. De directeur legt verantwoording af over de realisatie van het strategisch beleid en de uitwerking daarvan in het schoolplan. Elke vergadering wordt er een voortgangsrapportage gepresenteerd en twee keer per jaar een bestuursrapportage waar verantwoording wordt afgelegd over 5 domeinen (zie pag. 4). Verder legt het toezichthoudend bestuur schoolbezoeken af. Hierbij worden klassen bezocht met een nabespreking met de leerkracht.

Om doelgericht aan de kwaliteit van ons onderwijs te werken, wordt scholing sterk aangemoedigd. Zowel individueel als in teamverband. Het afgelopen jaar hebben we vooral ingezet op scholing van onderwijsassistenten om de kwaliteit van de begeleiding aan kinderen te verbeteren.

### **Doelen en resultaten**

<b>Doelstelling:</b> Evaluatie van schoolplan 2019-2023 en opstellen strategisch kader en nieuw schoolplan 2023-2027.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Er is een nieuw strategisch kader en een nieuw schoolplan opgesteld en in alle gremia besproken en vastgesteld. Daarbij is meteen een herijking gemaakt aan de wijze van verantwoorden zoals hierboven beschreven. Op deze manier is concreet vorm gegeven aan de geldende governance structuur.		

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

**Doelstelling:** Om de resultaten van taal en spelling te borgen en te verhogen, voeren we een nieuwe taalmethode in.

Gehaald

Deels gehaald

Niet gehaald

De oriëntatie op verschillende methodes is uitgevoerd en heeft geleid tot een keuze voor een methode. Toch moeten we de implementatie doorschuiven naar het volgende cursusjaar omdat er verschillende aspecten niet overeenkomen met de christelijke identiteit. In cursusjaar 2023-2024 verschijnt er een christelijke versie van deze methode en gaan we deze invoeren.

**Doelstelling:** Onze school stelt toetsbare (basis)doelen en formuleert daarbovenop eigen gedifferentieerde kwaliteitscriteria en werkt zodanig aan kwaliteit;

Gehaald

Deels gehaald

Niet gehaald

In het basisonderwijs wordt gebruik gemaakt van referentieniveaus. De commissie Meijerink heeft deze referentieniveaus vastgesteld. De hoofdonderdelen 'lezen', 'taalverzorging' en 'rekenen' hebben elk een fundamenteel niveau (1F) en een hoger (streef)niveau (2F). Het streven moet zijn dat zoveel mogelijk leerlingen dit 2F-niveau beheersen. De commissie Meijerink heeft de ambitie geuit dat 85% van de leerlingen het niveau 1F moet kunnen behalen en 65% het niveau 2F. De ambitie van onze school hebben wij echter aangepast. Een ambitie moet prikkelend en uitdagend, maar ook niet te hoog gegrepen zijn. Daarom hebben we gekozen om het ambitieniveau van niveau 1F op 95% te zetten. Historisch gezien is dit goed haalbaar. Het ambitieniveau van 2F hebben we vastgesteld op 59.2%. Dit is gebaseerd op onze schoolweging. De scholen die vallen binnen onze schoolweging (30-31), scoren gemiddeld 59.2% op niveau 2F. Ook historisch is deze keuze te verantwoorden, omdat onze school (bijna) altijd onder de 65% scoort. De signaleringswaarde (47.3%) ligt nog dermate onder dit ambitieniveau dat het ook vanuit die hoek te verantwoorden is.

## Onderwijsresultaten

In 2023 namen alle 46 leerlingen van groep 8 van de Koningin Wilhelminaschool deel aan de Cito Eindtoets. De gemiddelde score was 536.8, terwijl het landelijk gemiddelde 534.9 was. Hiermee wordt +1.9 ten opzichte van het landelijk gemiddelde gescoord. Het gemiddelde van de Koningin Wilhelminaschool is hoger dan het landelijk gemiddelde. Omdat de tussentijdse toetsen van dit leerjaar in achterliggende jaren ook bovengemiddeld waren, lag dit in de lijn der verwachting.

Het vak rekenen vraagt de komende tijd meer aandacht ondanks dat er de afgelopen tijd geïnvesteerd is in een nieuwe methode en intensief aandacht is besteed aan didactische vaardigheden. Dit vraagt om grondig onderzoek waarom de gepleegde interventies niet de groei en effect laten zien wat we ambiëren. De resultaten zijn voldoende en het licht staat op groen maar ons ambitieniveau halen we nog niet. Tot slot is Engels ook een groot aandachtspunt. De scores zijn laag en is historisch wel te verklaren maar betekent niet dat we dat moeten accepteren. Daarom zal hier stevig op ingezet gaan worden.

Hieronder zijn de scores van de Cito-eindtoets 2023 op de referentieniveaus weergegeven. Allereerst wordt weergegeven wat de Koningin Wilhelminaschool (KWS) scoort, daarna wat het landelijk gemiddelde, onze ambitie als school en de signaleringswaarde is.

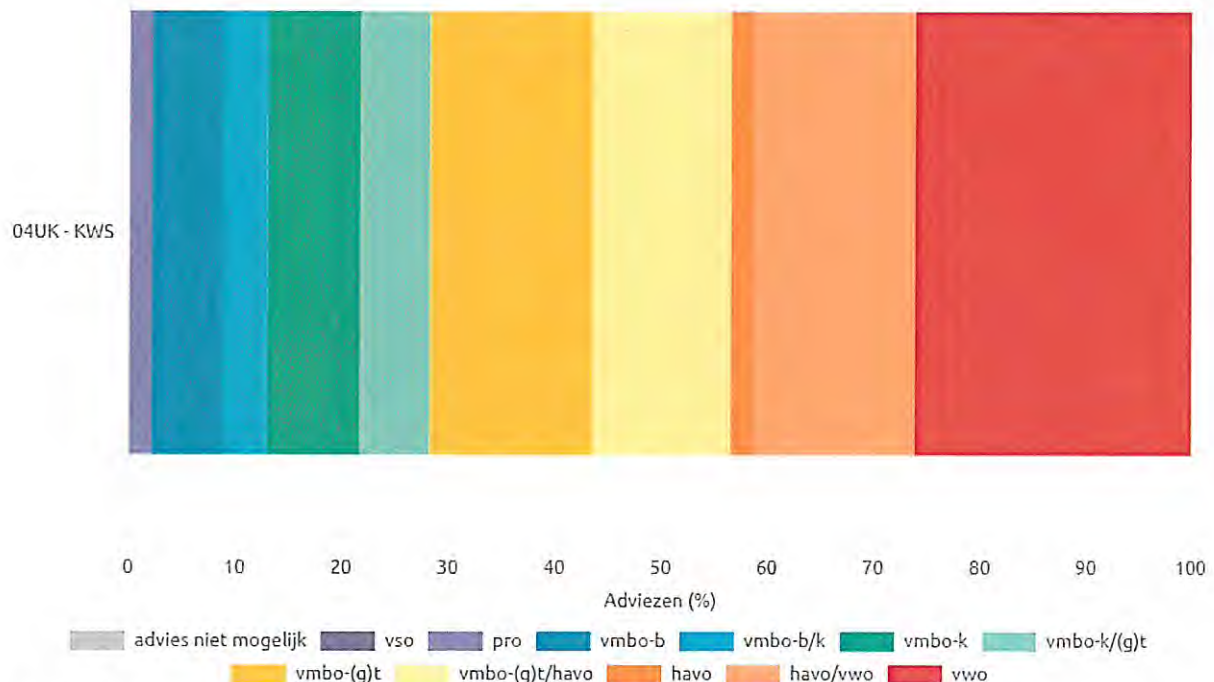
Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024



Hoofdonderdeel		KWS-score	Landelijke score	Ambitie	Signalering
Lezen	1F	100	97	95	85
	2F	78	74	59,2	47,3
Taalverzorging	1F	91	97	95	85
	2F	59	63	59,2	47,3
Rekenen	1F	91	92	95	85
	2F	54	46	59,2	47,3

In de tabel hieronder staat de uitstroom weergegeven van de kinderen naar het voortgezet onderwijs.



De laatste maanden van het kalenderjaar 2023 zijn de nieuwe Cito-toetsen ingevoerd. De zogenaamde LIB-toetsen. LIB staat voor Leerling in Beeld. Om weer en opnieuw het juiste zicht te krijgen op de onderwijsresultaten, is het noodzakelijk dat we ons verdiepen en laten toerusten op het analyseren van deze gegevens.

### Toekomstige ontwikkelingen

Ook voor de KWS staan er in de toekomst grote uitdagingen te wachten. Denk aan de basisvaardigheden die afnemen, de ontleding die toeneemt en het formuleren van een antwoord op het steeds inclusiever wordende onderwijs. Daarbij opgeteld neemt de personeelsschaarste in rap tempo toe. Het binden van medewerkers wordt daarom steeds belangrijker en zal ook invloed uitoefenen op de realisatie van de plannen. Niet dat de plannen niet uitgevoerd worden maar wel dat deze een vertraging op kunnen leveren bij het niet vinden van adequaat personeel. Tot slot zal ook de ontwikkelingen op het gebied van ICT steeds om afweging en bezinning vragen.

Alleen voor identificatiedoeleinden  
 Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## Internationalisering

Er is geen specifiek beleid m.b.t internationalisering. Doelstellingen m.b.t. het vak Engels en de aandacht aan de 21e eeuwse vaardigheden hebben hier wel betrekking op.

## Inspectie

In juni 2022 is er een vierjaarlijks regulier bezoek geweest van de Inspectie. De resultaten hiervan zijn weergegeven in het vorige bestuursverslag. Naar aanleiding van dit bezoek hebben we een herstelopdracht gekregen m.b.t. Burgerschap. In oktober 2023 is de KWS beoordeeld op dit thema en is de herstelopdracht voldaan.

<b>Doelstelling:</b> Voldoende inspectiebeoordeling op burgerschap		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Op basis van de rapportage door het bestuur, de aanvullende documenten en de verificatieactiviteiten constateren wij dat de school nu een doelgericht en samenhangend aanbod voor burgerschapsonderwijs heeft. Ook heeft de gemandateerde directie inzicht in mogelijkheden voor doorontwikkeling van het aanbod voor burgerschapsonderwijs. Wij beoordelen de herstelopdracht als Voldaan.		

Voor beide rapporten verwijzen we naar [Detailpagina van de Toezichtresultaten Onderwijsinspectie website met detail informatie over het element en eventueel bovenliggend bestuur.](#)

## Passend onderwijs

Passend onderwijs betekent dat alle kinderen een plek krijgen op een school die bij hen past, ook als zij extra ondersteuning nodig hebben. Daarvoor werken we samen in het (landelijk) samenwerkingsverband (SWV) Berséba. Berséba verdeelt de passend onderwijsmiddelen over de aangesloten scholen. De school ontvangt per leerling geld om passend onderwijs vorm te geven, ook kan een extra onderwijsarrangement aangevraagd worden. Jaarlijks voeren de scholen een evaluatie- en afstemmingsgesprek met de regiomanager van Berséba en wordt er (financiële) verantwoording afgelegd over de besteding van de ontvangen (zorg)middelen van het samenwerkingsverband. Op deze manier wordt de koppeling gemaakt tussen doelstelling en middelen. Berséba organiseert netwerkbijeenkomsten voor directie/IB/OA/MHB-specialisten. Binnen de tandemnetwerkbijeenkomst (directie-IB) is het nieuwe ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband opgesteld. In een periode van vier jaar werken de aangesloten scholen aan de realisatie van de beleidsvoornemens uit het ondersteuningsplan. Kernwoorden als 'thuisnabij' en 'inclusiever onderwijs' zijn belangrijke kernwoorden.

Voor de achterliggende en komende periode werken we aan een aantal grotere ambities of ontwikkeldoelen. Deze ambities vormen de focus voor ons handelen en we geven de belangrijkste hieronder weer.

<b>Doelstelling:</b> Het is onze visie én ambitie om voor alle leerlingen uit onze achterban een passend aanbod (binnen of buiten onze school) te realiseren;		
Behaald	Deels behaald	Niet behaald
In het strategisch kader is als toetsingscriterium opgenomen dat de KWS doorontwikkelt op het gebied van passende zorg -en onderwijsaanbod. Hieronder worden verschillende doelen daaromtrent aangegeven. De visie en ambitie hebben we het afgelopen jaar helder doordacht en verwoord in ons schoolplan en ondersteuningsprofiel. Deze koers is voor het team helder en de urgentie ervan is duidelijk. Op dit moment is er een werkgroep actief die zich buigt over de		

concrete vertaalslag. Welke eerste stap gaat de KWS zetten om dit doel in de praktijk te brengen? Visie zonder actie is dagdromen; actie zonder visie is een nachtmerrie. Ook de grenzen m.b.t. inclusief onderwijs staan verwoord in het ondersteuningsprofiel.

**Doelstelling:** Wij willen -waar nodig- vernieuwingen (organisatorisch, kennisniveau en inhoudelijk) realiseren die de ondersteuningsmogelijkheden van onze school uitbreiden en verdiepen;

Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
---------	---------------	--------------

Het afgelopen jaar is vooral en met name ingezet op het herijken van de ondersteuning. Deze vraagt om meer effectiviteit. De KWS heeft veel onderwijsassistentie. Organisatorisch heeft deze een andere vorm gekregen door zoveel mogelijk hulp in de klas te bieden. Daar is scholing voor nodig en hebben 4 collega's de opleiding tot leerkrachtondersteuner gevolgd. Ook zijn er fysieke ruimtes heringericht om aan bepaalde randvoorwaarden te voldoen.

**Doelstelling:** Omgaan met moeilijk (verstaanbaar) gedrag behoort tot de taakhoud van onze leerkrachten;

Behaald	Deels behaald	Niet behaald
---------	---------------	--------------

Afgelopen jaar heeft een collega de opleiding tot gedragsspecialist gevolgd en haar diploma behaald. Op deze manier hebben we ervoor gezorgd dat er kennis "in huis" is m.b.t. gedrag en groepsdynamiek. Door deze collega ook podium te geven om kennis te delen, concrete afspraken te maken m.b.t. gedrag etc. Ieren we ook van elkaar. Het is gebleken dat het van "onder af" organiseren en collectieve afspraken maken, werkt. Leerkrachten ondervinden nauwelijks hinder van gedrag gerelateerde problemen. Ook in de vrije situaties zoals de pauzes is het gedrag aanzienlijk verbeterd. Het cultiveren en volhouden (collectief) vraagt om borging. Verslapping treedt snel op. Ook staan er nog een aantal punten open om op te pakken.

**Doelstelling:** Het is onze ambitie (passend bij gedachtegoed 'hart-hoofd-handen') om een passend onderwijsaanbod te realiseren voor doeners.

Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
---------	---------------	--------------

Het afgelopen jaar is er een prachtig praktijklokaal gecreëerd met alle benodigde faciliteiten. Daarnaast is er een leerlijn ontwikkeld voor groep 3 t/m 8 waar een opbouw in moeilijkheidsgraad is aanbracht m.b.t. de praktijkopdrachten. Ook is er een samenwerking gerealiseerd met externe partijen die gastlessen komen verzorgen. Op deze manier hebben we werkelijk ons onderwijsaanbod verruimd om tegemoet te komen aan onderwijsbehoefte van kinderen. Het welbevinden zien wij toenemen nu het onderwijsaanbod meer gebalanceerd aangeboden wordt.

De doelen zijn voortgekomen vanuit de ambities, zoals verwoord in het schoolplan en het strategisch kader en vinden aansluiting bij het ondersteuningsprofiel van ons samenwerkingsverband Berseba. Deze doelen hebben een plek gekregen in het jaarlijkse werkplan van de school dat een afgeleide is van het schoolplan. Daarnaast is in de begroting expliciet de koppeling van doel naar middel opgenomen zodat daaruit blijkt dat er een beleidsrijke begroting en ook een beleidsrijke verantwoording plaatsvindt. Het samenwerkingsverband monitort, controleert en stimuleert in deze.

In 2023 bekostigden wij uit de lumpsummiddelen en de middelen vanuit het samenwerkingsverband verschillende zaken die het passend onderwijs op onze school versterkten. Er werd beleidsrijk begroot. We bekostigden uit de middelen de intern begeleiders, onderwijsassistenten, de specialist begaafdheid en de orthopedagoge van het samenwerkingsverband. Vanuit het samenwerkingsverband kregen we circa

€150 per leerling extra vanuit beschikkingen. Dit geld is ingezet om het aanbod van onderwijs voor meer -en hoogbegaafde kinderen te optimaliseren en verder uit te bouwen.

De orthopedagoge werd met name ingezet voor een adviserende rol in het schoolondersteuningsteam. Dit schoolondersteuningsteam werd zeven keer per jaar georganiseerd. Daarnaast werden door de orthopedagoge psychologische onderzoeken uitgevoerd bij leerlingen, om de onderwijsbehoeften van deze leerlingen in kaart te brengen en ons onderwijs beter bij hen aan te laten sluiten of een passende school te vinden.

De inzet van de intern begeleiders en onderwijsassistenten zorgde ervoor dat we het onderwijs passend konden maken voor leerlingen. De intern begeleiders voerden gesprekken, observeerden, brachten onderwijsbehoeften in kaart en stelden ontwikkelingsperspectieven op. Tevens instrueerden en coachten zij onderwijsassistenten en leerkrachten ten aanzien van leerlingbegeleiding. De onderwijsassistenten begeleidde leerlingen die sociaal-emotioneel, motorisch, cognitief of metacognitief extra ondersteuning of juist uitdaging nodig hadden.

### **Extra ondersteuning nieuwkomers**

In Hardinxveld-Giessendam zijn, sinds de oorlog in Oekraïne, een aantal Oekraïense gezinnen opgenomen door onze gemeente. In samenspraak met alle scholen in Hardinxveld en de gemeente hebben we een voorziening getroffen waar deze kinderen opgevangen werden. Expertise werd vanuit alle scholen geleverd. Met de komst van een mogelijk azc op de grens van Hardinxveld en Sliedrecht zal in de nabije toekomst een nieuwe afweging gemaakt moeten worden om deze kinderen een passende plek te bieden en integratie te bevorderen.

### **Sociale veiligheid**

Er is sinds augustus 2015 een wet op de sociale veiligheid die de scholen verplicht een actief sociaal veiligheidsbeleid te voeren. Sociale veiligheid wil zeggen dat leerkrachten en leerlingen een klimaat van veiligheid creëren en er een sfeer van harmonie is om op een correcte manier met elkaar om te gaan. Niemand mag zich buiten gesloten voelen en men respecteert elkaars meningen. Het sociale gedrag wordt op een positieve manier beïnvloed en men reflecteert op een professionele manier als het gedrag correctie behoeft. Gezien de aandacht voor racisme, discriminatie, pesten, veiligheid van LHBTI'ers en seksueel grensoverschrijdend gedrag, is sociale veiligheid een belangrijk thema voor zowel scholen als voor OC&W. Naast de al bestaande activiteiten en preventieve interventies zoals, anti-pestbeleid, tevredenheidsonderzoeken onder ouders, de jaarlijkse veiligheidsmonitor en de meldplicht bij de daarvoor aangestelde instellingen heeft de KWS het afgelopen jaar werk gemaakt van kindgesprekken en een leerkracht opgeleid welke expliciet gaat over gedrag en welbevinden etc. Veiligheid ontstaat ook als er duidelijke structuren worden geboden. We noemde eerder al "Rust, Reinheid en Regelmaat". Dat geeft houvast. Tot slot hebben we het afgelopen jaar ook geen officiële klachten ontvangen van de vertrouwenspersoon.

## 2.3 Personeel & Organisatie

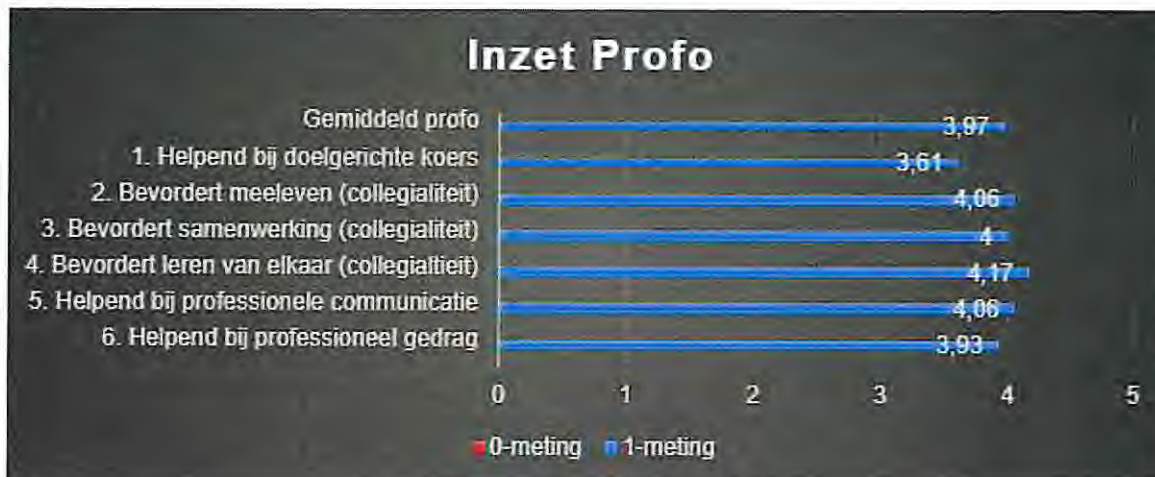
### Doelen en resultaten

Hieronder worden diverse beleidsvoornemens en doelen geformuleerd t.a.v. personeel en organisatie. Deze doelen komen uit het strategisch kader en vanuit het schoolplan.

<b>Doelstelling:</b> Wij groeien naar een professionele organisatie																				
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald																		
<p>Het afgelopen jaar is veel aandacht gegeven aan de groei naar een professionele cultuur. Tijdens de ALV van vorig jaar is daar ook een presentatie over gegeven. Wat wij onder een professionele cultuur verstaan is hieronder in 5 thema's weergegeven. Deze 5 thema's zijn nader uitgewerkt in concreet gedrag en/of activiteiten. De rode balk geeft de 0-meting weer en de blauwe balk de 1-meting op een tijdlijn van februari 2023 t/m februari 2024. Op basis van deze meting valt te concluderen dat we daadwerkelijk gegroeid zijn naar een professionele cultuur in relatie tot de gestelde koers van de KWS. Ook laten we hiermee zien dat we gewerkt hebben aan de kwaliteitscultuur zoals de inspectie van onderwijs adviseerde in haar laatst gehouden bezoek.</p> <p>De komende tijd zullen we per thema bekijken waar en welke indicatoren de aandacht vragen om nogmaals een slag te maken. Deze indicatoren krijgen een plaats in het werkplan 2024-2025. "Feedback geven" en "op lesbezoek gaan" zijn voorbeelden van deze indicatoren behorend bij respectievelijk professionele communicatie en collegialiteit.</p>																				
<div style="text-align: center;"> <h3>Professionele cultuur</h3> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categorie</th> <th>0-meting (2023)</th> <th>1-meting (2024)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Collegialiteit</td> <td>3,56</td> <td>3,82</td> </tr> <tr> <td>Doelgerichte koers</td> <td>3,75</td> <td>3,99</td> </tr> <tr> <td>Professionele communicatie</td> <td>3,47</td> <td>3,68</td> </tr> <tr> <td>Professioneel gedrag</td> <td>3,7</td> <td>3,96</td> </tr> <tr> <td>Leiderschap (door MT)</td> <td>3,46</td> <td>3,6</td> </tr> </tbody> </table> </div>			Categorie	0-meting (2023)	1-meting (2024)	Collegialiteit	3,56	3,82	Doelgerichte koers	3,75	3,99	Professionele communicatie	3,47	3,68	Professioneel gedrag	3,7	3,96	Leiderschap (door MT)	3,46	3,6
Categorie	0-meting (2023)	1-meting (2024)																		
Collegialiteit	3,56	3,82																		
Doelgerichte koers	3,75	3,99																		
Professionele communicatie	3,47	3,68																		
Professioneel gedrag	3,7	3,96																		
Leiderschap (door MT)	3,46	3,6																		

<b>Doelstelling:</b> Wij werken doelgericht naar en aan een cultuur waarin professionals worden gestimuleerd tot onderlinge versterking en ontwikkeling van elkaars professionele handelen;		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
<p>Het afgelopen jaar zijn er verschillende activiteiten geïmplementeerd om de doelgericht aan deze professionele cultuur te werken. We noemen hier de introductie van de zogenaamde "profo" (professionele ontmoetingen). Uit de peiling blijkt ook dat deze interventie werkelijk helpend is geweest in het groeien naar een professionele cultuur en dan met name als het gaat om het</p>		

versterken van elkaars handelen. Het delen van kennis en kunde is van cruciaal belang om de kwaliteit te waarborgen en verder te ontwikkelen.



**Doelstelling:** Herijking bestuurs – en managementstructuur

Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
<p>Als bestuur en directie zijn we al geruime tijd bezig met de bezinning op de governance-structuur en deze, zo nodig, te herijken. De ALV is daar de vorige keer ook van op de hoogte gebracht. Het afgelopen jaar is intensief gewerkt aan het opstellen van een strategisch koersplan (pag. 4). Vanuit dit koersplan is het schoolplan ontwikkeld en concreet gemaakt. Ook de verantwoordingscyclus is aangepast zodat deze meer aansluit bij het jaarlijkse schoolprogramma. Dit alles is samengebundeld in een "Handboek Governance". De VGS heeft hier een begeleidende rol in gehad.</p>		

**Toekomstige ontwikkelingen**

De ontwikkelingen rondom personeel en professionalisering zijn in de toekomst van groot belang om de gestelde doelen te realiseren en kwaliteit te waarborgen. De leerkracht doet ertoe en bepaalt de kwaliteit! Het vinden, binden en boeien van personeel is lastig in tijden van krapte. Ook de toenemende wens van flexibilisering en mobiliteit vraagt om een continue balanceer-act. Voeg daar de onderwijskundige en maatschappelijke ontwikkelingen bij (pag. 10) en er ontstaan voldoende uitdagingen. Het strategisch kader en schoolplan helpen om focus aan te brengen en keuzes te maken. Veelvuldig krijgt de KWS terug dat de sfeer en gezelligheid ervoor zorgt dat mensen op onze school willen werken. Dat geeft vertrouwen richting te toekomst.

**Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis**

Verschillende leerkrachten mochten het afgelopen jaar hun jubileum vieren. Elk jubileum is een mijlpaal en verdient respect. Toch willen we hier een collega uit de onderbouw expliciet benoemen die 40 jaar in dienst was bij de KWS! Dat hoor je toch niet zo vaak meer.

## Uitkeringen na ontslag

Uitkeringskosten als gevolg van eigen risicodragerschap van het bestuur kunnen bij de Stichting BWGS worden gedeclareerd. In het boekjaar 2023 is er één transitievergoeding uitgekeerd voor een bedrag van € 7.306,5.

## Strategisch personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleid richt zich op de strategische doelen én op de ontwikkelingen in de context van de organisatie. Op deze manier kunnen we sturing geven aan wat de organisatie nu en in de toekomst nodig heeft als het gaat om personeel. Scholingsbeleid is hierin cruciaal. Onze leerkrachten zullen nieuwe kennis en vaardigheden moeten opdoen om goed in hun vak te blijven. Het personeelsbeleid wordt geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd door digitale cockpits en systemen, gebaseerd op de SLO-competenties. De gesprekkencyclus is hierin een belangrijk instrument en werken we aan een cyclische borging. De dialoog over het strategisch personeelsbeleid tussen leerkrachten en directeur is allereerst ingericht door een doorlopende, ongeplande en natuurlijke manier van gesprekken voeren. Dit laatste heeft vooral betrekking op het monitoren van werkdruk onder leerkrachten.

<b>Doelstelling:</b> Collega's vormen het hart van de organisatie		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het is opgenomen als doelstelling maar beoogt meer een intentieverklaring hoe de KWS omgaat met haar medewerkers. Aandacht voor werkdruk en vitaliteit staat hoog in het vaandel. Preventief worden verschillende activiteiten aangeboden door GS-vitaal. De vele ondersteuning door OA aan de leerkrachten, geeft verlichting. Ook de organisatie m.b.t. taakbeleid is anders ingevuld. De ouderraad bijvoorbeeld kreeg een grotere rol om allerlei activiteiten te organiseren. De komende periode zal er meer aandacht gegeven worden aan teamgeest en onderling vertrouwen.		

<b>Doelstelling:</b> Doorontwikkeling van een passende zorg en onderwijs aanbod;		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Een groot doel dat de KWS zichzelf gesteld heeft, is, naast verruiming van het aanbod, de doorontwikkeling van passend onderwijs of inclusief onderwijs. Er is een werkgroep opgesteld die, op basis van intern onderzoek, een antwoord formuleert welke eerste stap de KWS moet gaan zetten richting inclusiever onderwijs. Het komende cursusjaar gaan we deze stap(pen) in de praktijk brengen. Het afgelopen jaar hebben we ook de scholing hierop afgestemd door medewerkers o.a. cursussen te laten volgen op het gebied van trauma-sensitief onderwijs, en een gedragspecialist benoemd.		

## Banenafpraak

De KWS biedt al geruime tijd de mogelijkheid aan een vrijwilliger om zich in te zetten voor de KWS. Dit betreft niet zozeer een functie maar is op vrijwillige basis. Het afgelopen jaar heeft de KWS wel een nieuwe functie gecreëerd voor een medewerker die langdurig ziek is en het perspectief op volledig herstel nauwelijks aanwezig is. Dit gaat om de functie "beleidsmedewerker en advies" voor 10 klokuren per week. Op deze manier kan de medewerker zich verdienstelijk maken en een meerwaarde leveren voor de school.

## 2.4 Huisvesting en financiën

### Doelen en resultaten

<b>Doelstelling:</b> De zorg voor huisvesting draagt bij aan een goede leer- en werkomgeving		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het afgelopen jaar is het nodige onderhoud gepleegd conform de lopende contracten. Het gebouw is in goede staat en prettig om te werken. Ook is het nieuwe MJOP weer opgesteld voor toekomstig onderhoud. De groei in leerlingaantal geeft knelpunten. De toelichting hierop is te lezen onder het kopje "toekomstige ontwikkelingen".		

<b>Doelstelling:</b> We investeren in ICT, schoolplein en nevenruimtes zoals MF, personeelskamer en technieklokaal wat bijdraagt aan goede leer- en werkomgeving en een verrijking geeft van ons onderwijsaanbod.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Het afgelopen jaar is er veel geïnvesteerd. Nieuwe personeelskamer, nieuwe nevenruimtes, ICT middelen en een heus technieklokaal inclusief een leerlijn vanaf groep 3 t/m 8. De plannen voor het schoolplein worden in 2024 gerealiseerd. Al deze zaken dragen bij aan een goede leer- en werkomgeving. Vanuit onze ambitie "wij verruimen ons onderwijsaanbod" is er beleid en ruimte ontwikkeld. Zowel inhoudelijk als cruciale randvoorwaarden zijn aanwezig om kinderen breed te laten ontwikkelen.		

### Toekomstige ontwikkelingen

Omdat de school vrij nieuw is, 11 jaar oud, is er in de nabije toekomst weinig groot onderhoud te plegen. Ook intern is alles up to date en werken we hedendaagse materialen. Wel zullen we ons in de nabije toekomst moeten bezinnen op het ruimtegebrek wat zal ontstaan. De leerlingenaantallen laten op basis van gemeentelijke prognoses een stijging zien en zal op termijn de KWS te klein zijn. Op moment van schrijven, zoeken we naar interne mogelijkheden maar zal op de middel/ lange termijn fysieke uitbreiding noodzakelijk zijn. Hoe en in welke vorm is nog niet bekend. Deze ontwikkelingen zullen in overleg met verschillende betrokkenen gestart worden.

### Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Naast tal van activiteiten die betrekking hebben op materiele duurzaamheid zoals zonnepanelen, scheiden van afval, collectieve inkoop overeenkomsten etc., heeft duurzaamheid vooral een horizon van de lange termijn. Zoals eerder geschreven is het afgelopen jaar veel geïnvesteerd op cultuur, structuur, scholing van personeel etc. Nieuwe ideeën en/of innovatie werpt pas werkelijk vruchten af, als deze ook gecultiveerd en geborgd worden. Het opstellen van een strategisch kader, het schoolplan en de visualisatie hiervan, beleid en gedrag opnemen in de gesprekkencyclus zijn voorbeelden van activiteiten die een kwaliteitscultuur bevorderen. En precies het streven naar deze kwaliteitscultuur is de kern van het MVO. Niet in financiële zin maar veel meer in het "betekenis zijn" voor de ander, voor de kinderen! Ruimte voor ideeën, progressie in beleid, professionele autonomie zijn indicatoren die het welbevinden van de medewerkers vergroot. Een van de indicatoren dat bovenstaande werkt en effect heeft, is af te lezen aan het ziekteverzuim om de KWS. Het ziekteverzuimpercentage ligt ruim onder het landelijke percentage. Wel is gebleken dat de ziekmeldingsfrequentie hoger ligt dan gemiddeld. Daar zullen we in de toekomst nader onderzoek naar doen. Hieronder geven we de cijfers m.b.t. ziekteverzuim weer.



Kalenderjaar	Verzuimpercentage KWS	Landelijk verzuimpercentage
2019	4,83%	5,7%
2020	7,63%	5,7%
2021	6,65%	5,4%
2022	5,25%	5,6%
2023	3,70%	4,8%

## 2.5 Financieel beleid

### Doelen en resultaten

<b>Doelstelling:</b> De KWS is een efficiënte en effectieve organisatie waarbij zoveel mogelijk middelen beschikbaar zijn voor het primaire proces.		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
Gezien de kengetallen verkeert de KWS in een gezonde financiële situatie. De schulden kunnen op korte en lange termijn betaald worden en de buffers zijn boven de gestelde normen. De meerjarenbegroting laat een duidelijke afbouw van het vermogen zien. Dit is overeenkomstig de opgestelde vermogensanalyse van de VGS in 2022. Toch is het dit jaar niet gelukt om de begroting ook daadwerkelijk te realiseren. Er zijn voornamelijk veel baten in het laatste kwartaal ontvangen welke niet zijn uitgegeven. Bij efficiënt en effectief horen de begrippen doelmatigheid en rechtmatigheid. De middelen zijn rechtmatig ingezet. Dit wil zeggen dat de middelen conform de geldende voorschriften zijn uitgegeven. De doelen worden in de begroting expliciet gekoppeld middelen. Doelmatigheid gaat over of de goede keus gemaakt wordt wat we met het geld willen gaan doen. Gezien de behaalde resultaten kunnen we concluderen dat niet is gebleken dat de besteding niet doelmatig is geweest.		

### Opstellen meerjarenbegroting

Jaarlijks wordt door de directie in samenspraak met een extern financieel adviseur en de penningmeester van het bestuur de meerjarenbegroting opgesteld en getoetst aan de huidige financiële kaders. Daarna (met instemming van de MR) vastgesteld. Recent is een vermogensanalyse uitgevoerd, waaruit blijkt dat de KWS bovenmatig vermogen heeft. Het bestuur wil daarom beheerst en projectmatig dit vermogen afbouwen en groeien naar de normen die de passen bij de omvang van de organisatie. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting en bij het formuleren van de nieuwe ambities in het Strategisch Koersplan is al rekening gehouden met dit gegeven. De komende jaren zal met name geïnvesteerd worden in o.a. personeel door scholing, een boven-formatieve inzet met als doel blijvend kwalitatief goed onderwijs te verzorgen.

### Investeringsbeleid

Jaarlijks wordt door de directie het investeringsplan ge-update. Voor onderwijsmateriaal gelden vaste afschrijvingstermijnen. Nieuwe investeringen zijn mogelijk als nut en noodzaak duidelijk is en de investeringen passen binnen de financiële kaders. De komende jaren wordt met name geïnvesteerd in personeel, meubilair, ICT en schoolplein.

### Treasury

In 2023 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden

overgemaakt naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden wordt door het bestuur gelet op de credit rating van de betreffende bank, conform de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' en met het oog op het zoveel als mogelijk waarborgen van een goed beheer van deze tegoeden. Om dit te waarborgen is door het bestuur een treasurystatuut opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd inzake de wijze waarop wordt omgegaan met de regeling. Daarnaast is in dit statuut opgenomen wie welke verantwoordelijkheden op dit terrein heeft. Op hoofdlijnen staat in het treasurystatuut beschreven dat het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten met betrekking tot de publieke middelen zeer behoudend is. De hoofdsom dient ten alle tijden gegarandeerd te zijn.

Vanuit private middelen is een lening verstrekt aan het samenwerkingsverband WSNS Barendrecht. Het betreft een lening die aangegaan is per 1-8-2014. Het betreft een rentedragende lening met een looptijd van 37 jaar. Ten opzichte van vorig jaar is het lening bedrag niet aangepast. Totaal gaat het om 18.691 euro per 31 december 2023.

### **Nationaal Programma Onderwijs (NPO)**

Omdat het belangrijk is dat kinderen en jongeren alle kansen krijgen op een goede toekomst, heeft de overheid geld beschikbaar gesteld onder de noemer 'Nationaal Programma Onderwijs'. Op onze school zijn de toetsresultaten van de schooljaren geanalyseerd. Lacunes werden aan de hand van de analyse in beeld gebracht en een plan werd gemaakt om hierop grip te krijgen. Er is gekeken naar cognitief, sociaal-emotioneel en metacognitief vlak. De ouders en het personeel zijn via de medezeggenschapsraad betrokken bij deze plannen. De medezeggenschapsraad heeft ingestemd met het plan waarna aanpassing in het schoolplan is verwerkt. Op cognitief vlak gaat de aandacht met name uit naar de vakgebieden rekenen, begrijpend lezen en Engels. Belangrijk hierbij is dat er bij de genoemde vakken kwalitatief goede instructie geboden wordt. Leerkrachten en onderwijsassistenten worden hierin gecoacht door directie, teamleiders en intern begeleiders en externe scholing. Om de resultaten van de leerlingen nauwgezet te monitoren en schoolbreed een goede zorgstructuur te realiseren, is de inzet van de intern begeleiders uitgebreid.

Op sociaal-emotioneel gebied werd gesignaleerd dat er meer en complexere problematiek bij leerlingen speelt. Ook wordt nauw contact gehouden met de schoolmaatschappelijk werker, zodat synergie bereikt wordt.

Naast de cognitieve en sociale ontwikkeling van leerlingen, is ook aandacht nodig voor de metacognitieve vaardigheden. Hiermee worden vaardigheden verstaan die nodig zijn om tot leren te komen. Daarom is er een leerlijn "leren-leren" opgesteld voor de bovenbouw. Al met al gaat het om het organiseren van gedrag en aandacht om zo efficiënt en effectief mogelijk tot leren te komen. Uit observaties en gesprekken met leerkrachten kwam naar voren dat een groot gedeelte van onze leerlingen in de periodes van lockdown minder goed geworden is in het organiseren van het leergedrag. Ook het doorzettingsvermogen, de concentratie en de volgehouden aandacht lijkt te zijn afgenomen.

Het beschikbare geld 'Nationaal Programma Onderwijs' is op onze school besteed aan:

- boven-formatieve inzet van personeel

- Extra onderwijsassistentie, met als doel zorg te dragen voor begeleiding van leerlingen op sociaal, cognitief en metacognitief gebied.
- Uitbreiding van de beschikbare tijd voor de intern begeleiders.
- Scholing voor leerkrachten ten behoeve van de verbetering van de instructiekwaliteit.

In het jaar 2023 was een duidelijk opwaartse trend te zien bij leerlingen op cognitief, metacognitief en sociaal-emotioneel gebied. Dit blijkt uit IB-gesprekken en analyses. De extra gelden vanuit NPO zijn derhalve effectief ingezet. Vanaf 2024 zal er ook weer een afbouw zijn in formatie. De NPO-gelden zijn tijdelijk van aard en kunnen dus geen structurele plaats krijgen.

### Onderwijsachterstandenmiddelen

Het onderwijsachterstandenbeleid van de gemeente Hardinxveld-Giessendam is in dit jaar met name gericht op zaken die organisaties die voorschoolse educatie verzorgen. Onze contacten in dezen betreffen met name Peuterspeelzaal 'De Flierefluiter' en de logopedische zorg die door Driegang wordt verleend. Het contact met de peuterspeelzaal is m.n. gericht op een goede overdracht van informatie van leerlingen. Driegang verzorgt de jaarlijkse logopedische screening van de 5-jarige leerlingen van onze school. Naast de reguliere inkomsten vanuit het rijk ontvangt onze school geen aanvullende middelen voor onderwijsachterstanden.

### Bijz. bekostiging prof. en begeleiding starters & schoolleiders

Er zijn ook in 2023 middelen ontvangen om starters te begeleiden. Ook subsidies werden verkregen om zij-instromers te begeleiden.

## 2.6 PR en Communicatie

Gezien het nieuwe strategische kader en het schoolplan zijn er verschillende doelen opgesteld m.b.t. PR en communicatie. Op het moment van schrijven kunnen we nog niet aangegeven wat de resultaten zijn van de inspanningen.

Vanaf september tot nu zijn er vooral veel zaken ingang gezet. Voorbeelden hiervan zijn het uitzetten van enquête onder medewerkers m.b.t. het gebruik van communicatiemiddelen, het opstellen van een communicatiestrategie, ideeën verzamelen om de kernwaarden van de organisatie zichtbaar te maken enz. enz.

<b>Doelstelling:</b> Wij professionaliseren onze MR		
Gehaald	Deels gehaald	Niet gehaald
In 2023 is een scholing georganiseerd tussen toezichthouder, directie en MR om de bestuurlijke driehoek te versterken en ook kennis te vergroten. Ook heeft de MR een jaarplan opgesteld waar de MR zelf mee aan de slag gaat.		

## 2.7 Continuïteitsparagraaf

### Intern risicobeheersingssysteem

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert de school een planning en control cyclus waarbij de directie samen met een extern 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 naast de balans en 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 flattering aan de raad van toezicht 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. Door de organisatie wordt periodiek een risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyse brengt de algemene en de schoolspecifieke financiële risico's in kaart en is er met name op gericht om te bepalen welke reserves de organisatie moet hanteren, om financiële continuïteit van de organisatie te garanderen en aan haar doelstellingen te kunnen blijven voldoen. Bij het in kaart brengen van de risico's is rekening gehouden met de volgende aandachtsgebieden:

- o Bestuur en organisatie
- o Identiteit
- o Onderwijs
- o Personeel
- o Huisvesting
- o Communicatie en relatie
- o Planning en control
- o Administratieve organisatie en Interne controle

### **Belangrijkste risico's en onzekerheden**

De meerjarenbegroting is opgesteld in een veranderende context, waarin er sprake is van risico's. In onderstaand overzicht zijn de risico's en bijbehorende maatregelen beknopt toegelicht.

#### Lerarentekort

Het lerarentekort is een belangrijk risico. Onze school krijgt tot nu toe de formatie rond. De komende jaren is er sprake van een (beperkte) teruggang van de formatie. Vooral op het gebied van assistentie. De realiteit is echter dat het werven en selecteren van nieuw personeel steeds meer (moeite) kost. Binnen de beschikbare financiële ruimte proberen we een lichte overbezetting te creëren. Gedeeltelijk is dit ook mogelijk vanwege het huidige, hoge vermogen. Daarnaast worden onderwijsassistenten gestimuleerd om de pabo te volgen. Verder wordt er gestreefd naar een prettig werkklimaat, waarbij we proberen te voorkomen dat medewerkers onnodig uit dienst gaan.

#### Vervanging

De KWS heeft het afgelopen jaar voldoende vervanging kunnen vinden. Toch wordt in de toekomst 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. Ambulant personeel worden in de groepen ingezet. Aan het parttime personeel wordt geïnventariseerd of men extra kan/wil werken, door overbenoeming is inzet mogelijk en er wordt voortdurend gewerkt aan het opbouwen van een invalpool.

#### 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 kosten ontstaan voor het inwinnen van advies of andere begeleidingskosten. Als laatste kan het voorkomen dat er gevolggkosten (wachtgeld) moet worden betaald. 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 vergoedt 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. Er is in kaart gebracht voor welke functiecategorieën dit in het bijzonder geldt. Er zijn uitgebreide werkbeschrijvingen aanwezig welke regelmatig worden geüpdatet. Daarnaast wordt zoveel als mogelijk gewerkt met 2 verantwoordelijken, waardoor het verlies van kennis en ervaring kan worden gecompenseerd.

#### 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. 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. Hierdoor wordt er indien nodig tijdig bijgestuurd. Het managementteam heeft hierin een belangrijke rol.

#### 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.

Voor de school is de komende jaren rekening gehouden met een toename van het leerlingaantal. Daarom is er reeds rekening gehouden met een formatieve toename van de leerkrachtinzet en/of inzet van onderwijsondersteunend personeel. Jaarlijks wordt de daadwerkelijke ontwikkeling van het leerlingaantal bekeken, waarbij bepaald wordt of de financiële positie voldoende is om de geplande formatie te continueren of aanpassing noodzakelijk is.

#### Huisvesting en onderhoud

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Aandachtspunt hierbinnen is dat per 1-1-2024 de gewijzigde systematiek 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 hogere kosten voor klein onderhoud, wanneer een onderhoudscomponent eerder wordt uitgevoerd of niet in het onderhoudsplan was opgenomen. Dit heeft een rechtstreeks effect op

het exploitatieresultaat. 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. Als laatste is leegstand of juist het gebrek aan ruimtes ook risico's die zich kunnen voordoen.

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. In 2024 zal de nieuwe systematiek worden verwerkt in de administratie.

Op basis van de geldende normen en het integraal huisvestingsplan van de gemeente wordt gemonitord op welke termijn er renovatie of (ver)nieuwbouw plaats zal mogen vinden. Hier zal tijdig op worden geanticipeerd waarbij de dialoog met de gemeente wordt aangegaan om zicht te krijgen op een (mogelijk) eigen financiële bijdrage die de school moet leveren aan deze huisvestingsplannen. Op het moment van schrijven is dit ruimtegebrek aanwezig. Daarom wordt ook sterk overwogen om huisvesting voor kinderen van de KWS te organiseren in de ruimte waar die mogelijkheid zich voordoet. Het proces hieromtrent zal nog moeten worden opgestart en communicatie hierover dient nog te worden uitgevoerd.

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

### **Beheersing van de risico's**

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Er is een analyse van de vermogenspositie opgesteld. Hierin is een schoolspecifiek risicoprofiel bepaald waarbij een weerstandsvermogen (Eigen vermogen minus materiële vaste activa gedeeld door de rijksbijdragen) van 6% als risicobuffer is vastgesteld.

Om niet onnodig de risicobuffer aan te spreken, wordt in elk geval getracht om risico's tijdig te onderkennen, om indien nodig acties te ondernemen om de impact van het risico te verkleinen. De meerjarenbegroting speelt hierin een belangrijke rol. Ook kunnen in de meerjarenbegroting aanpassingen doorgerekend worden.

De hierboven beschreven risicobeheersings- en controlesystemen zijn het afgelopen jaar toereikend geweest. Bij de beschrijving van de risico's en de daarbij opgenomen risicobeheersing is zoveel als mogelijk reeds aangegeven welke resultaten hiermee zijn behaald of dat er zaken zijn aangepast.

### 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 geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, de tweede paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief. In de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

#### 3.1 Realisatie staat van baten en lasten en balans

##### Staat van baten en lasten

	<b>Realisatie 2022</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Realisatie 2023</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Begroting 2023</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Verschil</b>
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	2.877	3.034	2.915	119
Overige overheidsbijdragen	6	-	-	-
Overige baten	69	49	46	3
<b>Totaal baten</b>	<b>2.952</b>	<b>3.083</b>	<b>2.961</b>	<b>122</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	2.357	2.517	2.493	24
Afschrijvingen	78	102	81	20
Huisvestingslasten	149	169	155	14
Leermiddelen	128	116	116	1
Overige instellingslasten	118	122	92	30
<b>Totaal lasten</b>	<b>2.831</b>	<b>3.025</b>	<b>2.937</b>	<b>88</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>122</b>	<b>58</b>	<b>24</b>	<b>34</b>
Saldo fin. baten en lasten	-1	4	-2	5
<b>Nettoresultaat</b>	<b>121</b>	<b>61</b>	<b>22</b>	<b>39</b>

Bovenstaande tabel geeft een weergave van de staat van baten en lasten van de gehele organisatie. Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	<b>Realisatie 2022</b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>Verschil</b>
Koningin Wilhelminaschool	129.531	59.960	21.110	38.850
Vereniging	-6.885	3.811	-1.200	5.011
Ouderraad	-1.384	-2.430	2.500	-4.930
<b>Totaal</b>	<b>121.262</b>	<b>61.342</b>	<b>22.410</b>	<b>38.932</b>

##### Samenvatting verschillen

Het verschil in *realisatie 2023 ten opzichte van 2022* kent verschillende oorzaken. De baten laten hogere inkomsten zien, voornamelijk door hogere leerlingaantallen. Daarnaast zijn in 2023, vanwege de nieuwe cao, loonsverhogingen doorgevoerd. Als gevolg hiervan zijn ook de rijksbijdragen geïndexeerd.

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2023*; ook hierbij spelen de indexaties en loonkosten een grote rol. In de begroting wordt er van uitgegaan dat gestegen loonkosten en gestegen pensioenpremies worden gecompenseerd in de indexatie van de bekostiging. Deze compensatie is ook ontvangen.

### Nadere toelichting verschillen

Onderstaand een beknopte toelichting op de overige ontwikkelingen en de belangrijkste verschillen per categorie ten opzichte van de begroting.

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 119.000 euro. Dit is voor 94.000 euro toe te wijzen aan indexaties in verband met gestegen lonen en daarbij behorende sociale lasten. De bijdragen Passend Onderwijs zijn door indexaties en een extra uitkering van de samenwerkingsverbanden in december 33.000 euro hoger dan begroot. De subsidie studieverlof komt circa 8.000 euro lager uit dan begroot.

De *overige baten* komen hoger uit dan begroot. Dit betreft met name ontvangen ouderbijdragen. Daarnaast is de ontvangen BWGS premierestitutie hoger dan begroot, waar lagere baten van Auris en overige baten tegenover staan.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 24.000 euro hoger uit dan begroot. Voor 22.500 euro heeft dit betrekking op loonkosten en voor 1.500 euro op overige personele lasten. De afwijking van deze kosten kent de volgende verklaringen:

#### *Loonkosten:*

- o (+ € 93.000): voor circa 93.000 euro wordt dit verklaard vanwege de cao-wijziging. Deze is in september vastgesteld en met terugwerkende kracht is er een verhoging van het salaris uitbetaald;
- o (+ € 49.500): de inzet voor zowel onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel is hoger dan begroot (resp. 0,7 en 0,3 fte). Samen met een voordeel op de sociale lasten komen de loonkosten hierdoor per saldo circa 49.500 euro hoger uit dan begroot;
- o (- € 120.000): De vervangingskosten voor eigen rekening zijn 120.000 euro lager dan begroot.

#### *Overige personele lasten:*

- o Onder de overige personele lasten zijn hogere kosten zichtbaar voornamelijk voor nascholing en personele voorzieningen. Daar staan met name besparingen op kosten extern personeel, wervingskosten en bedrijfsgezondheidszorg tegenover. Hierdoor blijft de overschrijding van de overige personele lasten beperkt tot 1.500 euro.

De *afschrijvingen* laten een hoger saldo van 20.000 euro zien. Dit betreft activa die afgeboekt is, maar nog een boekwaarde had. De *huisvestingslasten* zijn circa 14.000 euro hoger dan begroot (schoonmaak en onderhoud). De *leermiddelen* zijn nagenoeg conform begroting gerealiseerd (hogere computer en kopieerkosten, maar een voordeel op onderwijsleerpakket). De *overige instellingslasten* laten tenslotte een overschrijding van 30.000 euro zien. De administratie- en accountantskosten en kosten voor bestuurs-/managementondersteuning zijn substantieel hoger dan begroot. Daarnaast is met name onder 'overige' een overschrijding zichtbaar. Hieronder zijn hogere bestedingen zichtbaar voor schoolreizen, bestuurslasten (waaronder kerstboeken) en overige instellingslasten.

De ontvangen rente bedraagt circa 4.000 euro. Als gevolg van de negatieve rente in het verleden, was er voor 2023 een rentelast van 1.500 euro begroot.



## Balans

Onderstaand overzicht geeft de balans weer per 31 december van de afgelopen drie boekjaren.

<b>ACTIVA</b>	<b>Ultimo 2023</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2022</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2021</b> <b>x € 1.000</b>
Materiële vaste activa	776	691	670
Financiële vaste activa	19	19	19
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>794</i>	<i>710</i>	<i>688</i>
Vorderingen	63	42	135
Liquide middelen	1.488	1.496	1.205
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.552</i>	<i>1.538</i>	<i>1.340</i>
<b>Totaal activa</b>	<b>2.346</b>	<b>2.248</b>	<b>2.028</b>
<b>PASSIVA</b>	<b>Ultimo 2023</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2022</b> <b>x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2021</b> <b>x € 1.000</b>
Algemene reserve	1.347	1.280	1.143
Bestemmingsreserves publiek	215	222	230
Bestemmingsreserves privaat	105	103	112
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.667</i>	<i>1.606</i>	<i>1.485</i>
Voorzieningen	400	365	335
Kortlopende schulden	278	278	209
<b>Totaal passiva</b>	<b>2.346</b>	<b>2.248</b>	<b>2.028</b>

De verschillen in het resultaat 2023 ten opzichte van eerdere jaren zijn reeds in de vorige paragraaf opgenomen. Het reguliere resultaat 2023 is verwerkt in de algemene reserve.

In 2023 is er voor 186.000 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Begroot was een bedrag van 123.000 euro. De afschrijvingen in 2023 bedroegen bijna 81.000 euro waardoor de boekwaarde van de activa is toegenomen. De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

Inventaris en apparatuur	159.929 euro	<i>Herinrichting + aanpassing bibliotheek, lokalen etc.</i>
ICT	22.280 euro	<i>Laptops en toebehoren</i>
Leermiddelen	2.102 euro	<i>Materiaal groep 0, Namen en Feiten</i>
Overige materiële vaste activa	1.620 euro	<i>Materiaal onderbouw</i>
<b>Totaal</b>	<b>185.931 euro</b>	

De *reserves* zijn met circa 61.000 euro gestegen wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging) reserves.

De *voorzieningen* zijn met 36.000 euro gestegen. Aan de voorziening groot onderhoud is 49.200 euro gedoteerd en 21.000 euro onttrokken (met name contractonderhoud). Daarnaast heeft op basis van het personeelsbestand en een gewijzigd normbedrag een dotatie aan de voorziening jubileumuitkering.

plaatsgevonden.

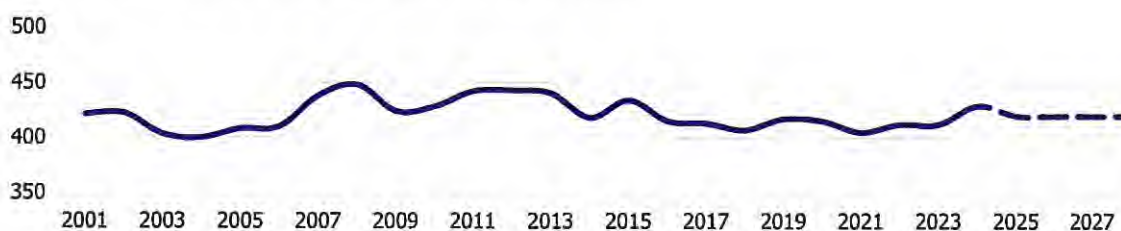
## 3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

### Leerlingen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2024-2028 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren.

Teldatum per 1 februari	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Koningin Wilhelminaschool	412	429	420	420	420	420

Vanuit het verleden waren de leerlingaantallen als volgt:



Het leerlingaantal is afgelopen jaren redelijk stabiel. De komende jaren is eveneens rekening gehouden met een stabiele ontwikkeling van het leerlingaantal. In de omgeving van de school vind nog diverse nieuwbouw plaats. Het is lastig in te schatten wat hiervan de invloed is op onze school. Vooral nog is gerekend op een stabiele verhouding van de in- en uitstroom.

Op dit moment van schrijven zijn er nieuwe leerling prognoses (maart 2024) vanuit de gemeente bekend, waaruit blijkt dat we richting de 550 leerlingen kunnen groeien rond de jaren 2032/3033. We weten dat we die kinderen nooit kunnen huisvesten. Met de gemeente zijn we in overleg hoe we deze huisvesting op middellange termijn kunnen organiseren. Eigen middelen mogen we vanuit de wetgeving niet aanwenden om te investeren in huisvesting. Deze zijn echt voor het onderwijs bestemd. We denken na over oplossingsrichtingen. Deze inzichten zijn nog niet in de meerjarenbegroting verwerkt.

### FTE

Functiecategorie	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Directie	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Leerkracht	20,11	21,97	21,23	20,55	20,55	20,55
Onderwijsondersteunend personeel	8,83	8,32	7,84	7,93	7,93	7,93
Schoonmaak	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Vervanging eigen rekening	0,26	0,00	0,35	0,35	0,35	0,35
<b>Totaal</b>	<b>31,20</b>	<b>32,30</b>	<b>30,42</b>	<b>29,82</b>	<b>29,82</b>	<b>29,82</b>

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. Ondanks het verwachte stabiele leerlingaantal neemt de formatie de komende jaren licht af. De extra inzet die mogelijk was vanwege de ontvangen NPO-middelen wordt langzaam enigszins afgebouwd. Vooral nog is de verwachte afbouw beperkt en wordt de reguliere inzet ook gebruikt om ziektevervanging op te kunnen vangen. Gezien de informatie in bovenstaande alinea zal de inzet van leerkrachten in de toekomst waarschijnlijk eerder toenemen dan afnemen conform bekostiging en beschikbare ruimte.

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## Staat van baten en lasten

	<b>Realisatie 2023 x € 1.000</b>	<b>Begroting 2024 x € 1.000</b>	<b>Begroting 2025 x € 1.000</b>	<b>Begroting 2026 x € 1.000</b>
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen	3.034	2.987	3.045	2.987
Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
Overige baten	49	39	25	25
<b>Totaal baten</b>	<b>3.083</b>	<b>3.026</b>	<b>3.070</b>	<b>3.012</b>
<b>Lasten</b>				
Personele lasten	2.517	2.630	2.616	2.613
Afschrijvingen	102	93	93	89
Huisvestingslasten	169	196	196	196
Leermiddelen	116	137	127	127
Overige instellingslasten	122	107	107	107
<b>Totaal lasten</b>	<b>3.025</b>	<b>3.164</b>	<b>3.139</b>	<b>3.132</b>
Saldo baten en lasten	58	-139	-70	-119
Saldo fin. baten en lasten	4	-	-	-
<b>Nettoresultaat</b>	<b>61</b>	<b>-139</b>	<b>-70</b>	<b>-119</b>

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Het overzicht laat de komende jaren negatieve resultaten zien. Tot en met juli 2023 zijn er gelden vanuit het Nationaal Programma Onderwijs ontvangen. Hierdoor nemen de baten ten opzichte van dat jaar af.

Voor de hier niet zichtbare, maar wel begrote resultaten 2027 en 2028 zijn eveneens negatieve resultaten begroot. Wel zal er van jaar tot jaar nader bepaald worden of de omvang van de huidige 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

<b>ACTIVA</b>	<b>Ultimo 2023 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2024 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2025 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2026 x € 1.000</b>
Materiële vaste activa	776	837	762	677
Financiële vaste activa	19	19	19	19
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>794</i>	<i>855</i>	<i>780</i>	<i>696</i>
Vorderingen	63	41	41	41
Liquide middelen	1.488	1.345	1.400	1.388
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.552</i>	<i>1.386</i>	<i>1.441</i>	<i>1.429</i>
<b>Totaal activa</b>	<b>2.346</b>	<b>2.241</b>	<b>2.221</b>	<b>2.124</b>
<b>PASSIVA</b>	<b>Ultimo 2023 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2024 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2025 x € 1.000</b>	<b>Ultimo 2026 x € 1.000</b>
Algemene reserve	1.347	1.132	1.061	940
Best. reserve publiek	215	215	215	215
Best. reserve privaat	105	102	103	105
<i>Eigen vermogen</i>	<i>1.667</i>	<i>1.449</i>	<i>1.380</i>	<i>1.260</i>
Voorzieningen	400	467	517	539
Kortlopende schulden	278	325	325	325
<b>Totaal passiva</b>	<b>2.346</b>	<b>2.241</b>	<b>2.221</b>	<b>2.124</b>

Bovenstaande tabel toont de balans over 2023 en de jaren hierop volgend. De balans van 2023 is gebaseerd op de uiteindelijke, gerealiseerde cijfers. De waarden na 2023 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2023. 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 (na 2024) af zullen nemen. Na 2024 is er gedeeltelijk gebruik gemaakt van realistische stelposten (o.b.v. historische activa) om de kengetallen niet te veel te vertekenen. De belangrijkste investeringen voor het komende jaar zijn het schoolplein en ICT vervangingen.

De liquide middelen laten over het totale beeld een verwachte daling zien. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de begrote resultaten, de verwachte investeringen en de onttrekkingen uit de voorziening groot onderhoud.

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. Door toepassing van de componentenmethode voor de voorziening groot onderhoud vanaf 2024 zal de benodigde beginstand moeten worden verhoogd. Deze verhoging is ten laste van het eigen vermogen verwerkt waardoor deze een daling van gelijke omvang laat zien.

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JULI 2024

### 3.3 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 2022 en 2023, 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	2022	2023	2024	2025	2026
Solvabiliteit	<b>0,30</b>	0,71	0,71	0,65	0,62	0,59
Weerstandsvermogen inspectie	<b>5%</b>	54,4%	54,1%	47,9%	44,9%	41,8%
Liquiditeit	<b>1,50</b>	5,54	5,57	4,26	4,43	4,40
Rentabiliteit	<b>n.v.t.</b>	4,11%	1,99%	-4,58%	-2,27%	-3,96%
Signaleringswaarde (t.o.v. publiek vermogen)	<b>&lt;1</b>	1,58	1,49	1,20	1,21	1,19

De norm geeft de grenzen aan waarbij de inspectie het gesprek aan zou willen gaan. In de praktijk is met name 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. Zoals zichtbaar ligt de verwachte solvabiliteit hier ruim boven.

Het *weerstandsvermogen* vanuit de inspectie heeft als doel om financieel zwakke scholen op de radar te krijgen, en daarom alleen voor dat doel geschikt. De inspectienorm bedraagt 5% en wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten. Hier wordt ruimschoots aan voldaan. Voor onze organisatie wordt een andere berekening van het weerstandsvermogen gehanteerd. 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	2022	2023	2024	2025	2026
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	-	31,79%	29,39%	20,51%	20,30%	19,53%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	<b>6%</b>	28,29%	25,93%	17,09%	16,90%	16,02%

De norm betreft een schoolspecifieke norm welke is vastgesteld op basis van een risico-inventarisatie (zie vermogensanalyse).

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 *rentabiliteit* is nu twee jaar positief. De rentabiliteit is in een ideale situatie nul. Hierbij zijn de totale baten gelijk aan de totale lasten. Wanneer er sprake is van een ruim vermogen kunnen er redenen zijn om hiervan af te wijken en een negatieve rentabiliteit na te streven. Een negatieve rentabiliteit hoeft geen probleem te zijn als de buffers daar hoog genoeg voor zijn. De inspectie laat de beoordeling van de rentabiliteit afhangen van de financiële positie.

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van te veel vermogen. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Hiervoor houden wij een gespecificeerde buffer aan, zoals gemeld bij het weerstandsvermogen. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen. Naast deze buffer wordt er vermogen aangehouden voor de volgende doeleinden:

- In 2024 dient de voorziening groot onderhoud te worden omgezet naar een nieuwe systematiek. Dit zal tot gevolg hebben dat er een hogere stand van de voorziening benodigd is (wat ten koste gaat van het eigen vermogen). De omvang is *lijkt vooralsnog beperkt*;
- In de begroting is inzichtelijk dat er reeds aandacht is voor het huidige hoge vermogen. Er wordt reeds substantieel negatief begroot/er zijn reeds substantiële investeringen opgenomen die zorgen voor een lager weerstandsvermogen en daarmee een eigen vermogen die dichterbij de signaleringswaarde komt te liggen;
- Spaardoelen voor toekomstige nieuwbouw of renovatie zijn (nog) niet geconcretiseerd.

## 4. Verslag intern toezicht

### ***Samenstelling intern toezicht***

In 2023 zijn er geen mutaties geweest in het toezichthoudende bestuur. Samenstelling van toezichthoudende bestuur is, als volgt:

Naam:	Functie:
Dhr. B. Klijn	Voorzitter
Dhr. C. van der Hoek	Secretaris
Dhr. D.C. van der Meijden	Penningmeester
Dhr. J. Berkouwer	Algemeen adjunct
Dhr. H.A. Speksnijder	lid
Dhr. P. Boogaard	lid
Dhr. A.J. de Jong	lid

### ***Nevenfuncties***

De code noemt het melden van (on)betaalde nevenfuncties van toezichthouders. De functie van de toezichthouders wordt in het jaarverslag gemeld. Nevenfuncties van toezichthouders worden intern gemeld en zijn op aanvraag beschikbaar. Nevenfuncties worden niet in het jaarverslag gemeld omdat deze geen belemmering vormen voor het onafhankelijk functioneren van de toezichthouders. De taak van toezichthouder betreft een onbezoldigde taak. De vergoedingsregeling voor toezichthouders strekt zich tot het declareren van onkosten. Verder kunnen gemaakte reiskosten buiten Hardinxveld gedeclareerd worden tegen € 0,28 cent per km.

In 2023 had het toezichthoudend bestuur de volgende taken en bevoegdheden:

- Goedkeuren schoolplan 2024-2028
- Goedkeuren van het strategisch beleidsplan, de begroting en de jaarrekening;
- Toezicht houden op naleving wettelijke verplichting en code goed bestuur;
- Toezicht houden op de rechtmatige en doelmatige verwerving, bestemming en aanwending van de middelen;
- Aanwijzen van een accountant die verslag uitbrengt aan het toezichthoudend orgaan;
- Optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur;
- Belast met de inrichting van het bevoegd gezag.
- Het nemen van besluiten omtrent benoeming van nieuw personeel

Bovenstaande punten werden tijdens de gehouden vergaderingen geagendeerd en uitgevoerd.

### ***Hoe het toezicht is vormgegeven***

Het bestuur van de vereniging houdt toezicht op de uitvoering van het beleid op school. Er is sprake van een bestuur met toezichthoudende taak en een directeur met gemandateerde taken. De directeur is gemandateerd voor de uitvoering van het beleid op de school. Deze 'Policy Governance' bestuur filosofie is leidend voor de praktijk. Onze 'Code Goed Bestuur' is uitgewerkt in één document: 'Handboek Governance KWS

Het bestuur wil nadrukkelijk als toezichthouder functioneren en dat wordt in dit document benadrukt en uitgewerkt.

In het Handboek Governance KWS, conformeert de toezichthouder aan de aan de eisen die genoemd worden in de "Code Goed Bestuur" van de PO-raad. In november 2020 is vernieuwde versie van de Code Goed Bestuur van kracht geworden. Op één uitzondering na conformeert de Toezichthouder zich

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

aan deze versie. De uitzondering betreft Artikel 23 lid 3 . De nieuwe code noemt een totale zittingsduur van acht jaar voor een toezichthouder. Conform de bestaande afspraken houden we vast bij zittende leden aan een zittingsduur van twaalf jaar voor een toezichthouder. De reden hiervoor is het beter kunnen waarborgen van continuïteit van toezicht bij het huidige aantal van zeven toezichthouders. Voor nieuwe leden en bij eventuele herverkiezing vanaf 2022 wordt wel de zittingsduur van 8 acht jaar aangehouden

Mevr. L.R. van Dieren-Molenaar vervulde de rol van 'ambtelijk secretaris'. Zij bereidde alle vergaderingen voor, verzorgde de ingekomen stukken en notuleerde de vergaderingen. Het bestuur kwam in 2023 in totaal acht keer in een reguliere vergadering bij elkaar. De toezichthouder onderhoudt zijn professionaliteit middels scholing. De 'mandaatregeling' geeft de kaders aan waarbinnen de directeur zijn beleid voert; hij is eindverantwoordelijk voor alles, ook voor zaken die hij lager in de organisatie gedelegeerd heeft.

Verantwoording vindt periodiek plaats via een verslaglegging zoals in het strategische toezichtkader omschreven staat. De beoordeling van deze verantwoordingsrapportages door het bestuur was positief. Het bestuur is van mening dat de directeur zijn beleid voert binnen de gegeven kaders.

De school gaat uit van een vereniging die bestaat uit leden; de bestuurders worden gekozen uit en door de leden. Door het contact met de leden van de vereniging, waarvan het grootste deel ook ouder is van de school, houdt het bestuur verbinding met de omgeving. Een andere verbinding met de omgeving is het periodiek overleg met de plaatselijke kerken. Formeel is er geen band met de kerken, maar er is wel een verbinding via de ouders naar de kerken. Om die reden vindt het bestuur het van belang om regelmatig met afgevaardigden van de kerken te overleggen.

#### Informereren en zelfevaluatie

In 2022 heeft de inspectie aangegeven dat ze ruimte zien in de professionalisering van de bestuurlijke driehoek, Toezichthouders, gemandateerde directeur en medezeggenschapraad. In het najaar van 2023 is een cursus georganiseerd tussen deze gremia in samenwerking met VGS en RMU om de professionaliteit te vergroten. Naast vorming zijn hier ook meerdere actie uit ontstaan voor het professionalisering en proactief handelen van de bestuurlijke driehoek. In 2021 heeft een bestuurlijke zelfevaluatie plaatsgevonden. Om de drie jaar zal het bestuur deze zelfevaluatie herhalen en ontwikkelpunten in haar agenda opnemen.

In 2023 heeft de toezichthouder een nieuw strategische toezichtskader ontwikkeld, laten toetsen door VGS en in gebruik genomen. Het strategische toezichtkader is onderverdeeld in 5 beleidsterreinen:

- Identiteit
- Personeel & organisatie
- Onderwijs & kwaliteit
- Financiën & huisvesting
- Positionering & communicatie.

Het effect van dit nieuwe toezichtkader is dat de toezichthouder compacter en effectiever toezicht kan houden o.a. doordat de beleidsterreinen zijn afgestemd op natuurlijke cyclus van de school rapportage bijv. het jaarplan, begrotingen, financiële rapportage. In 2023 heeft het toezichthoudende bestuur ook het bestuursreglement vervangen door nieuw Handboek Governance.

Aileen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024



### *Evaluatie uitvoerend bestuur*

In december 2023 hebben twee toezichthouders een functioneringsgesprek gevoerd met de uitvoerend bestuurder. De uitkomst hiervan was positief.

### *Toezicht*

Belangrijke onderwerpen zijn het toezicht op de doelmatige besteding van de financiële publieke middelen en de daaraan gekoppelde kwaliteit van het onderwijs. Het toezicht op de doelmatige besteding van de financiële middelen is ingebed in de planning en control cyclus. Daarbij is de begroting 2024, gekoppeld aan de strategische doelstellingen, en het bestuursformatieplan goedgekeurd. Ook het jaarverslag 2022 is goedgekeurd. De toezichthouder heeft bij het financiële toezicht met nadruk aandacht gevraagd voor het realiseren van de strategische doelstellingen en een aantoonbare afbouw van het boventallige vermogen. Vanuit de kwartaalrapportages wordt toezicht gehouden op de uitnutting van de begroting. Op basis van de managementrapportage zijn onder andere de onderwijsresultaten, samenwerking met andere besturen in het kader van passend onderwijs, de kwaliteitszorg en huisvesting besproken.

De toezichthouder heeft geconcludeerd dat bij het vaststellen van de begroting 2023 een rechtmatige verwerving en een rechtmatige doelmatige besteding van middelen is ingezet.

### *Resultaten van ons handelen*

De toezichthouder is inhoudelijk betrokken bij proces van het opstellen van het strategisch beleid en geeft daarmee richting aan de strategie. De toezichthouder geeft aan hoe zij geïnformeerd wil worden. Daarbij wordt sterk gestuurd op het realiseren van de strategische opgave en op de operationele inzet van beschikbare middelen over een meerjaarlijkse periode.

### *Wijze van ondersteuning bestuur*

De toezichthouder houdt periodiek een evaluatie met de bestuurder over inzet en resultaten. De toezichthouder stelt samen met de bestuurder de agenda van elke vergadering op. De toezichthouder is betrokken bij sollicitatieprocedures, formaliseert de benoemingen en geeft advies over alle domeinen en de inbedding in de lokale gemeenschap.

### *Bemensing en continuïteit*

De toezichthouder heeft het verslag van de accountant en de bevindingen besproken en uitvoerend bestuurder de opdracht gegeven deze bevindingen op te volgen.

### *Verantwoording*

In de jaarlijkse algemene ledenvergadering heeft de toezichthouder aan de leden verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid. Daarnaast wordt verantwoording afgelegd in het jaarverslag.

Barend Klijn, voorzitter

Nelis van der Hoek, secretaris

## Bijlage 1 Verslag vertrouwenspersoon

In 2023 hield onze vertrouwenspersoon zich op de hoogte van de ontwikkelingen in onderwijs en samenleving. Hij deed dit met behulp van artikelen over die onderwerpen in kranten gezinsbladen en het raadplegen van de websites van VGS en RMU. Wat de gang van zaken op de Koningin Wilhelminaschool betreft, las hij de uitgaven van de KWeetjeS, evenals de door hem ontvangen documenten betreffende de ledenvergaderingen. In het voorjaar woonde hij de jaarlijkse ledenvergadering bij van de school.

Onze vertrouwenspersoon meldde dat er in 2023 geen aanleiding was geweest tot activiteiten in het kader van behandeling van klachten.

**JAARREKENING 2023**

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 1 2 JUNI 2024

## BALANS PER 31 DECEMBER 2023

(na verwerking resultaatbestemming)

	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>ACTIVA</b>		
<b>Vaste activa</b>		
Materiële vaste activa	775.516	691.193
Financiële vaste activa	<u>18.691</u>	<u>18.691</u>
	794.207	709.883
<b>Vlottende activa</b>		
Vorderingen	63.459	42.420
Liquide middelen	<u>1.488.422</u>	<u>1.495.912</u>
	1.551.881	1.538.332
<b>Totaal</b>	<u><u>2.346.088</u></u>	<u><u>2.248.216</u></u>
<b>PASSIVA</b>		
<b>Eigen vermogen</b>	1.667.222	1.605.881
<b>Vorzieningen</b>	400.478	364.549
<b>Kortlopende schulden</b>	278.388	277.786
<b>Totaal</b>	<u><u>2.346.088</u></u>	<u><u>2.248.216</u></u>

## GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er hebben zich na balansdatum geen gebeurtenissen voorgedaan die melding hiervan noodzakelijk maken.

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023

	<b>2023</b>	<b>Begroting 2023</b>	<b>2022</b>
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	3.033.937	2.914.711	2.877.232
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	-	-	6.485
Overige baten	48.891	45.906	68.638
<b>Totaal baten</b>	<b>3.082.829</b>	<b>2.960.617</b>	<b>2.952.355</b>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	2.516.988	2.492.911	2.357.158
Afschrijvingen	101.608	81.146	78.454
Huisvestingslasten	168.731	155.200	149.106
Overige lasten	237.826	207.450	245.814
<b>Totaal lasten</b>	<b>3.025.154</b>	<b>2.936.707</b>	<b>2.830.532</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>57.675</b>	<b>23.910</b>	<b>121.823</b>
Financiële baten en lasten	3.666	1.500-	561-
<b>RESULTAAT BOEKJAAR</b>	<b>61.342</b>	<b>22.410</b>	<b>121.263</b>

### BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

Vooruitlopend op het besluit van de algemene ledenvergadering stelt het bestuur voor om het resultaat over 2023 ad € 61.342 als volgt te verdelen:

Algemene reserve	67.332
Bestemmingsreserves publiek	7.372-
Bestemmingsreserves privaat	1.381
<b>Totaal</b>	<b>61.342</b>

Dit voorstel is reeds verwerkt in de jaarrekening.

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## KASSTROOMOVERZICHT OVER 2023

	<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	57.675	121.823
Aanpassingen voor aansluiting bedrijfsresultaat:		
- Aanpassingen voor afschrijvingen	101.608	78.454
- Mutaties van voorzieningen	35.929	29.692
	137.537	108.146
Veranderingen in werkkapitaal:		
- Mutaties vorderingen	21.039-	92.391
- Mutaties kortlopende schulden	602	68.831
	20.437-	161.222
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	174.775	391.191
Ontvangen interest	3.666	561-
Totaal	3.666	561-
<i>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</i>	<i>178.441</i>	<i>390.630</i>
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
(des) Investerings in materiële vaste activa	185.931-	100.114-
<i>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>	<i>185.931-</i>	<i>100.114-</i>
Mutatie van liquide middelen	7.490-	290.516

Aileen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## GRONDSLAGEN

### Algemeen

De datum van opmaak van deze jaarrekening is: 11 juni 2024

#### Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. Op grond daarvan zijn de inrichtingseisen van boek 2, titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in euro's.

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

#### Belangrijkste activiteiten van de rechtspersoon

De activiteiten van de instelling bestaan voornamelijk uit dienstverlening op het gebied van onderwijs.

#### Grondslagen voor waardering van activa en passiva

##### Waardering van activa en passiva

De activa en passiva worden gewaardeerd tegen nominale waarde, tenzij anders vermeld.

##### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs onder aftrek van de reeds verstreken afschrijvingstermijnen. Gebouwen en terreinen worden slechts opgenomen voor zover deze economisch eigendom zijn van het bevoegd gezag.

Aanschaffingen worden slechts gewaardeerd indien zij een waarde hebben van € 500 of meer per stuk, dan wel per groep indien deze bij elkaar horen en ineens worden aangeschaft, b.v. lesmethoden.

Investeringsbijdragen van derden worden in mindering gebracht op het investeringsbedrag.

Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode.

Per categorie is naar aanleiding van de gebruiksduur de afschrijvingstermijn vastgesteld.

Voor de verschillende categorieën, worden de volgende afschrijvingstermijnen toegepast:

	Jaren		Jaren
<b>Gebouwen en terreinen</b>		Audiovisuele hulpmiddelen	10
Permanente gebouwen	40	Inrichting speellokaal	20
Noodlokalen	15	Vloerbedekking	20
Houten berging	15	Overige inrichting	20
Dienstwoning	40	ICT	5
Terreinen	0	Bekabeling	14
<b>Inventaris en apparatuur</b>		<b>Onderwijsleerpakket</b>	
Leerlingensets	20	Leermethoden	9
Docentenset	18	Software bij methoden	9
Bureaustoelen	0	<b>Overige materiële vaste activa</b>	
Schoolborden (krijt/white)/kopieerapparaat	24	Vervoermiddelen	8
Kasten	20	Buitenspeeltoestellen en Rubber tegels	15
Overig	20	Betegeling schoolplein	15
Keukenapparatuur	10	Overige materiële vaste activa	15
Digitale schoolborden/touchscreens	8	Zonnepanelen	-

#### Financiële vaste activa

##### Leningen

De verstrekte leningen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode. Baten en lasten worden in de de staat van baten en lasten verwerkt zodra de vorderingen aan een derde worden overgedragen of een bijzondere waardevermindering ondergaan, alsmede via het amortisatieproces.

Afgekeurd voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## **Vlottende activa**

### *Vlottende vorderingen*

De verstrekte leningen en overige vorderingen die geen onderdeel zijn van de handelsportefeuille, worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs minus benodigde voorziening voor oninbaarheid.

## **Eigen vermogen**

### *Algemene reserve*

De algemene reserve bevat de exploitatie-overschotten. Deze reserve heeft geen specifieke bestemming.

### *Bestemmingsreserves publiek*

Hieronder worden de reserves opgenomen die gevormd zijn uit exploitatie-overschotten van publieke geldstromen, waaraan het bestuur een bestemming heeft toegekend.

### *Bestemmingsreserves privaat*

Hieronder worden de reserves opgenomen die gevormd zijn uit exploitatie-overschotten van private geldstromen.

## **Voorzieningen**

### *Voorziening groot onderhoud*

Voor toekomstige uitgaven inzake groot onderhoud die voor rekening van de vereniging komen, wordt een voorziening groot onderhoud gevormd ter egalisatie van de meerjarige onderhoudskosten. Op basis van een meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks een bedrag aan deze voorziening gedoteerd. Uitgaven ten behoeve van groot onderhoud worden direct ten laste van deze voorziening gebracht.

In afwijking van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa, paragraaf 4, alinea 451, van de richtlijnen is het voor onderwijsinstellingen voor de boekjaren 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023 toegestaan de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van het onderwijsspann gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat, voor zover deze methode reeds in 2017 werd toegepast en indien is gewaarborgd dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief wordt. Dit wordt ook voor deze onderwijsinstelling gevolgd.

### *Voorziening jubileumuitkeringen*

In de jaarrekening is een voorziening gevormd voor jubileumgratificaties. Deze voorziening is bestemd om toekomstige uitkeringen i.v.m. jubilea van 25 en 40 dienstjaren te kunnen bekostigen. Werknemers hebben op grond van de CAO RPO hier recht op. De uitkering bedraagt bij 25 dienstjaren een half maandsalaris en bij 40 dienstjaren een heel maandsalaris. In beide gevallen wordt dit vermeerderd met 8% vakantietoeslag. De voorziening is gebaseerd op algemene ervaringscijfers en schattingen.

Op grond van algemene ervaringscijfers is hiervoor een bedrag opgenomen van € 1.000 per FTE vaste dienstverbanden.

## **Kortlopende schulden**

### *Vlottende schulden*

De overige kortlopende schulden worden na de eerste waardering gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode.

Bij de eerste opname van kortlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde verminderd met (in geval van een financiële verplichting die niet tegen reële waarde, met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, is opgenomen) de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten.

### *Overlopende passiva*

Hieronder zijn de nog niet-bestede geormerkte gelden opgenomen van de ontvangen OCW-subsidies. OCW-subsidies waarop geen oormerking van toepassing is, worden ten gunste van het verslagjaar gebracht waarop deze betrekking hebben.

De overlopende post te betalen vakantiegeld over de maanden juni t/m december is opgenomen voor de opgebouwde vakantierechten van personeel dat per balansdatum in dienst is, vermeerderd met een opslag voor sociale lasten.

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024



## ***Grondslagen voor bepaling van het resultaat***

### **Algemeen**

De baten en lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop deze betrekking hebben. Lasten en verplichtingen die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar en die vóór het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden, worden opgenomen in de jaarrekening.

### ***Personele lasten***

De personele lasten zijn onderverdeeld in de categorieën: lonen en salarissen, sociale lasten, pensioenen en overige personele lasten. Onder de categorie lonen en salarissen zijn ook de onkostenvergoedingen (zoals verhuiskosten, reiskosten, telefoonkosten etc.) opgenomen.

De kosten van opname van ouderschapsverlof komen ten laste van de staat van baten en lasten.

De kosten van opname van duurzame inzetbaarheid komen ten laste van de staat van baten en lasten.

### ***Pensioenen***

De pensioenverplichtingen zijn ondergebracht bij bedrijfspensioenfonds ABP. De dekkingsgraad per balansdatum is 110,5%. Er bestaat geen individuele verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies bij een tekort van ABP. De pensioenpremie's die betrekking hebben op het boekjaar zijn als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

### ***Kasstroomoverzicht***

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

<b>Materiële vaste activa</b>									
	Aanschafprijs	Cum. Afschrijving	Boekwaarde 1-1-2023	Investerings	Des-Investerings	Afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2023	Aanschafprijs	Cum. Afschrijving
Gebouwen en terreinen	294.866	72.488	222.378	-	-	7.372	215.007	294.866	79.860
Inventaris en apparatuur	715.368	333.093	382.275	182.209	20.242	60.557	483.685	777.056	293.371
Andere vaste bedrijfsmiddelen	213.693	127.153	86.539	3.722	651	12.786	76.824	204.549	127.725
<b>Totaal</b>	<b>1.223.927</b>	<b>532.734</b>	<b>691.193</b>	<b>185.931</b>	<b>20.893</b>	<b>80.715</b>	<b>775.516</b>	<b>1.276.471</b>	<b>500.955</b>

<b>Desinvesteringen</b>			
	Aanschafprijs	Afschrijvingen	Desinvestering
Inventaris en apparatuur	120.521	100.279	20.242
Andere vaste bedrijfsmiddelen	12.866	12.215	651
<b>Totaal</b>	<b>133.387</b>	<b>112.494</b>	<b>20.893</b>

<b>Financiële vaste activa</b>					
	Boekwaarde 1-1-2023	Investerings en verstrekte leningen	Des-Investerings en aflossingen	Waardeveranderingen	Boekwaarde 31-12-2023
Overige vorderingen	18.691	-	-	-	18.691
<b>Totaal</b>	<b>18.691</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>18.691</b>

### Toelichting financiële vaste activa

Dit betreft een private lening die is verstrekt aan SWV WSNS Barendrecht en is aangegaan per 1-8-2014. Het betreft een t.o.v. de bank achtergestelde lening met een looptijd van 37 jaar (Leensom II). De rentevergoeding over Leensom II is 6,5%.

### Vorderingen

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
Debiteuren	20.853	18.332
Gemeenten en GR's	0	932-
Overige vorderingen	6.129	-
<i>Overlopende activa</i>		
Vooruitbetaalde kosten	32.773	24.670
Overige overlopende activa	3.704	350
Overlopende activa	36.477	25.020
<b>Totaal</b>	<u><u>63.459</u></u>	<u><u>42.420</u></u>

### Liquide middelen

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
Tegoeden op bank- en girorekeningen	1.488.422	1.495.912
<b>Totaal</b>	<u><u>1.488.422</u></u>	<u><u>1.495.912</u></u>

### Toelichting liquide middelen

De liquide middelen zijn direct opneembaar.

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

**Eigen vermogen**

	Stand per 1-1-2023	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2023
<i>Algemene reserve</i>				
Algemene reserve	1.280.014	67.332	-	1.347.345
	1.280.014			1.347.345
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
Bestemmingsreserve materieel	222.378	7.372-	-	215.007
	222.378			215.007
<i>Bestemmingsreserve (privaat)</i>				
Bestemmingsreserve algemeen	77.493	1.381	-	78.874
Overig	25.996	0-	-	25.996
	103.489			104.870
<b>Totaal</b>	<b>1.605.881</b>	<b>61.342</b>	<b>-</b>	<b>1.667.222</b>

**Voorzieningen**

	Stand per 1-1-2023	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stelselwijziging	Stand per 31-12-2023	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
Personeelsvoorzieningen *	23.502	7.787	-	-	-	31.289	-	31.289
Voorziening voor groot onderhoud	341.047	49.200	21.058	-	-	369.189	41.057	328.132
<b>Totaal</b>	<b>364.549</b>	<b>56.987</b>	<b>21.058</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>400.478</b>	<b>41.057</b>	<b>359.421</b>

*\* Personeelsvoorzieningen*

	Stand per 1-1-2023	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2023	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
Jubileumuitkering	23.502	7.787	-	-	31.289	-	31.289
	23.502	7.787	-	-	31.289	-	31.289

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

**Kortlopende schulden**

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
Crediteuren	26.075	39.810
Belastingen en premies sociale verzekeringen	112.177	96.396
Schulden ter zake van pensioenen	30.681	29.334
Kortlopende overige schulden	<u>13.172</u>	<u>4.752</u>
	182.105	170.291
<i>Overlopende passiva</i>		
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ *	6.935	24.929
Vakantiegeld en -dagen	81.892	75.494
Reservering bindingstoelage	<u>7.455</u>	<u>7.072</u>
Overlopende passiva	96.282	107.495
<b>Totaal</b>	<u><u>278.388</u></u>	<u><u>277.786</u></u>

\* Verantwoording subsidies OCW/EZ (Model G)

*G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule*

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond		
	Kenmerk	Datum	Onderhanden	Ja aankruisen wat van toepassing is	Nee
Lerarenbeurs 22/23	ABLTINS-368354	19-6-2022	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lerarenbeurs 22/23	ABLTINS-366802	19-6-2022	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lerarenbeurs 22/23	ABLTINS-367901	19-6-2022	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subsidie Zij-instroom	228439977	31-12-2022	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lerarenbeurs 23/24	ABLTINS-391015	20-6-2023	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*G2. Verantwoording van subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt*

*G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar*

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslaotjaar
	Kenmerk	Datum							
niet van toepassing									
Totaal		-							

*G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar*

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
niet van toepassing									
Totaal		-							

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	<u>2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>2022</u>
<b>Rijksbijdragen</b>			
Rijksbijdrage OCW	2.698.248	2.606.038	2.405.398
<i>Overige subsidies OCW</i>			
Geormerkte OCW subsidies	28.829	37.000	29.487
Niet-geormerkte OCW-subsidies	162.979	160.956	291.536
	191.808	197.956	321.023
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWW	143.881	110.717	150.810
<b>Totaal</b>	<u>3.033.937</u>	<u>2.914.711</u>	<u>2.877.232</u>

<b>Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</b>			
<i>Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies</i>			
Overig	-	-	6.485
	-	-	6.485
<b>Totaal</b>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>6.485</u>

<b>Overige baten</b>			
Verhuur	3.005	1.500	2.046
Ouderbijdragen	17.554	14.000	16.813
<i>Overige</i>			
Verenigingsbaten	2.760	4.500	5.733
Giften inz ANBI-instelling	30	-	-
Passend Onderwijs overige instellingen	-	5.000	-
Premierestitutie B.W.G.S.	22.667	14.106	35.267
Overige	2.876	6.800	8.779
	28.333	30.406	49.779
<b>Totaal</b>	<u>48.891</u>	<u>45.906</u>	<u>68.638</u>

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

2023

Begroting 2023

2022

**Personeelslasten***Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten*

Lonen en salarissen	1.906.792	1.748.068	1.680.318
Sociale lasten	299.805	265.600	268.252
Premies Participatiefonds	236-	1.476	852
Premies VFGS	77.585	72.302	68.982
Pensioenlasten	273.949	291.075	244.500
	2.557.895	2.378.521	2.262.903
<i>Overige personele lasten</i>			
Dotaties personele voorzieningen	7.787	3.890	2.299
Personeel niet in loondienst	23.967	30.000	37.742
<i>Overige</i>			
(Na)scholingskosten	45.465	35.000	18.736
Kosten schoolontwikkeling/begeleiding	10.598	10.000	14.427
Kosten werving personeel	-	5.000	20.009
Kosten bedrijfsgezondheidszorg	6.327	10.000	4.018
Representatiekosten personeel	12.560	11.000	13.842
Kosten federatie	1.686	4.000	2.794
Overige	7.549	5.500	8.283
<i>Totaal overige</i>	<i>84.185</i>	<i>80.500</i>	<i>82.108</i>
	115.939	114.390	122.149
Af: uitkeringen	156.845-	-	27.894-
<b>Totaal</b>	<b>2.516.988</b>	<b>2.492.911</b>	<b>2.357.158</b>

Het aantal personeelsleden over 2023 bedroeg gemiddeld 33 FTE. (2022 32)

Voor toelichting op de WNT zie bijlage WNT.

**Afschrijvingen op materiële vaste activa**

Gebouwen en terreinen	7.181	7.372	7.372
Boekverlies gebouwen en terreinen	190		
Inventaris en apparatuur	60.557	59.342	55.115
Boekverlies inventaris en apparatuur	20.242		
Andere vaste bedrijfsmiddelen	12.977	14.432	15.967
Boekverlies andere vaste bedrijfsmiddelen	461		
<b>Totaal</b>	<b>101.608</b>	<b>81.146</b>	<b>78.454</b>

**Huisvestingslasten**

Huur	300-	-	-
Onderhoud	14.133	8.500	9.876
Energie en water	31.996	32.500	21.364
Schoonmaakkosten	67.182	59.000	64.879
Belastingen en heffingen	3.071	3.500	3.014
Dotatie voorziening onderhoud	49.200	49.200	49.200
Bewaking/beveiliging	1.269	1.000	170
Overige	2.179	1.500	603
<b>Totaal</b>	<b>168.731</b>	<b>155.200</b>	<b>149.106</b>

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

2023

Begroting 2023

2022

	2023	Begroting 2023	2022
<b>Overige lasten</b>			
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	43.070	39.500	33.909
Accountantslasten (controle jaarrekening)	12.100	4.000	11.253
Telefoon- en portokosten e.d	3.054	2.000	2.762
Kantoorartikelen	444	1.000	317
Verenigingslasten	366	3.700	10.717
Bestuurs-/managementondersteuning	6.867	2.000	4.506
Overige	453	-	-
	66.354	52.200	63.464
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Onderhoud inventaris/apparatuur	2.413	3.000	2.405
	2.413	3.000	2.405
<i>Leermiddelen</i>			
Onderwijsleerpakket	53.543	62.000	55.471
Licenties leermiddelen	10.287	14.000	8.705
Computerkosten	32.588	27.500	27.081
Kopieer- en stencilkosten	18.556	10.000	15.098
Overige lasten	1.241	2.000	21.336
	116.215	115.500	127.692
<i>Overige</i>			
Kantinekosten	5.282	3.500	4.862
PR/Schoolkrant/Schoolgids	4.296	4.000	4.045
Abonnementen	6.091	4.000	3.671
Verzekeringen	738	250	503
Medezeggenschapsraad	697	500	-
Overige	35.742	24.500	39.172
	52.846	36.750	52.253
<b>Totaal</b>	<b>237.826</b>	<b>207.450</b>	<b>245.814</b>

<b>Specificatie honorarium</b>			
Onderzoek jaarrekening	12.100	4.000	11.253
Andere controle opdrachten	-	-	-
Fiscale adviezen	-	-	-
Andere niet-controledienst	-	-	-
<i>Accountantslasten</i>	<u>12.100</u>	<u>4.000</u>	<u>11.253</u>

<b>Financiële baten en lasten</b>			
Rentebaten	2.988	-	1.215
Rentelasten	678	1.500-	1.776-
<b>Totaal</b>	<u>3.666</u>	<u>1.500-</u>	<u>561-</u>

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN

### Verbonden partij, meerderderheidsdeelneming EUR Bedragen: x 1

Nr	Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige	Eigen vermogen 31-12-2023	Resultaat jaar 2023	Omzet	Art. 2:403 BW ja/nee	Deelname-percentage	Consolidatie ja/nee
	niet van toepassing	vereniging											

### Verbonden partij, minderheidsdeelneming

Nr	Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige	Deelname-percentage
1.	Berséba Federatie Primair onderwijs	Vereniging	Utrecht Hendrik-Ido-	nee	nee	nee		n.v.t.
2.	Rijnmond	Vereniging	Ambacht	nee	nee	nee		n.v.t.

### Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

Nr	Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige	Deelname-percentage
	niet van toepassing							

en voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024



## WNT-verantwoording 2023

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Vereniging "Een School met de Bijbel" van toepassing zijnde regelgeving:

Deze klassenindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	2
Gemiddeld aantal studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	<u>4</u>

Het bezoldigingsmaximum in 2023 voor Vereniging "Een School met de Bijbel" is berekend conform de WNT klassenindeling. Op grond van de criteria valt deze rechtspersoon in klasse A, daarmee bedraagt het bezoldigingsmaximum € 132.000. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte.

Het individuele WNT-maximum voor de leden van het toezichthoudend orgaan bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

**1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt**

Bedragen x € 1 AM Casteleijn

### Gegevens 2023

Functiegegevens	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,00
Dienstbetrekking (ja/nee)	ja

### Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 96.037
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.026
<i>Subtotaal</i>	<u>€ 113.063</u>

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	<b>€ 132.000</b>
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.

**Bezoldiging € 113.063**

Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

### Gegevens 2022

Functiegegevens	Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (fte)	1,00
Dienstbetrekking (ja/nee)	ja

### Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 85.853
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 13.160
<i>Subtotaal</i>	<u>€ 99.014</u>

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	<b>€ 128.000</b>
---	------------------

**Bezoldiging € 99.014**

Aleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

#### 1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder

##### Gegevens 2023

Naam topfunctionaris	Functie(s)
B. Klijn	Voorzitter
J. Berkouwer	Lid
D.C. van der Meijden	Lid
C. van der Hoek	Lid
A.J. de Jong	Lid
H.A. Speksnijder	Lid
P. Boogaard	Lid

#### 3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Aileen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

## **NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN**

Met de medewerkers zijn geen geformaliseerde afspraken gemaakt inzake niet opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren, zoals bedoeld in artikel 8 van de cao.

Ten behoeve van het schoonmaakonderhoud is een overeenkomst afgesloten. De waarde van deze overeenkomst bedraagt € 3.734,30 (excl. btw) per maand.

Aleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024

**OVERIGE GEGEVENS**

Alleen voor identificatiedoeleinden  
Moore DRV

Datum: 12 JUNI 2024