



Stichting Katholiek Onderwijs Zeewolde
Gedempte Gracht 25
3894 BA Zeewolde

Bestuursverslag
behorende bij het
financieel jaarverslag 2022
Stichting Katholiek Onderwijs Zeewolde

mei 2023¹

¹ Bestuursverslag SKOZ 2022

INHOUDSOPGAVE

Onderwerp	Pagina
A. Voorwoord	3
B. Inleiding	4
C. Organisatie 1. Overlegstructuur 2. Toegankelijkheid van de instelling en het toelatingsbeleid 3. Overleg, besluiten en prioriteiten 4. Onze school 5. Beschrijving van de juridische structuur 6. Overleg tussen de geledingen en externen 7. Belangrijkste bestuurlijke voornemens en genomen besluiten a. Financiën b. Huisvesting c. Invloed Corona d. Onderwijskundige aspecten wo Passend Onderwijs e. VVE f. Afhandeling klachten g. Onderzoek leerachterstanden h. NPO gelden	4
D. Onderwerpen voorkomend uit het strategisch beleid 1. Personele zaken 2. Onderwijsprestaties 3. Sociale veiligheid	15
E. Kengetallen omtrent personeel en onderwijs 1. Opbouw leeftijd 2. Functiedifferentiatie 3. Ziekte en ontslagbeleid 4. Strategisch personeelsbeleid	16
F. Verslag van financiële ontwikkelingen, activiteiten en resultaten 1. Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders 2. Overige financiële informatie 3. Doelmatigheid bestedingen	19
G. Verslag toezichthoudend orgaan 1. Beschrijving van het handelen van de toezichthouder en van de resultaten die dat handelen heeft opgeleverd. 2. Toelichting t.b.v. de continuïteitsparagraaf.	23
H. Ondertekening	26

A. Voorwoord

2022 was voor Stichting Katholiek Onderwijs Zeewolde (SKOZ) een jaar waarin we meer in rustiger vaarwater zijn gekomen na het Corona-tijdperk. Een periode van nazorg, opbouwen, kwaliteit. Wel met de nodige zorgen i.v.m. lerarentekorten en wijziging bekostingsstelsel.

De belangrijkste ontwikkelingen in 2022:

1. Wij zijn trots op de kwaliteit van onze school. De Toermalijn is al 15 jaar lang de grootste school van Zeewolde. Dat is echter niet het allerbelangrijkste. De tevredenheid en betrokkenheid van ouders en personeel vinden wij een heel belangrijke factor. Daar werken wij continu aan en dat resulteert in een ziekteverzuimpercentage waar wij tevreden over zijn (zie kengetallen in H.E.). Ook scoren wij goed op de tevredenheidsvragenlijst voor het personeel. Tot slot liggen de financiële kengetallen boven de normering van de inspectie en heeft het bestuur een reserve opgebouwd waarmee wij calamiteiten kunnen opvangen. Wij hebben daardoor geïnvesteerd in nieuw meubilair, ventilatie en koeling en personeel. Wij kunnen daardoor goed anticiperen op de ontwikkelingen van onze school en de veranderende maatschappij.
2. Het lerarentekort baart ons grote zorgen. Tot op heden lukt het ons om personeel langdurig aan ons te verbinden. Het is echter steeds moeilijker om personeel te werven. Vooral als het gaat om invalwerkzaamheden. Wij kijken vooruit en proberen zo goed mogelijk te anticiperen op deze problematiek. Hieronder staat een aantal van de maatregelen die wij afgelopen jaren hebben getroffen:
 - In de begroting hebben wij rekening gehouden met extra formatie om de eerste opvang bij vervangingen in te vullen.
 - Door het nieuwe bekostigingsstelsel wordt de school de komende jaren gekort. Dat heeft vooral met de GGL (Gemiddelde Gewogen Leeftijd) te maken. Personeel van SKOZ ligt op gemiddelde leeftijd hoger dan het landelijk gemiddelde. Dat heeft consequenties. De systematiek moet door de overheid geëvalueerd worden. Er is een 'bestemmingsreserve personeel'. Daardoor zullen wij de komende jaren het huidige personeel kunnen behouden. Door de maatregel hierboven benoemd, zal vervanging van vertrekkend personeel kritisch bestudeerd moeten worden. Inkomsten zijn daarnaast geheel afhankelijk van het aantal leerlingen dat jaarlijks ingeschreven wordt. De prognoses geven een kleine afname weer.
 - Wanneer wij een 'open' sollicitatiebrief krijgen, wordt de betrokkene direct uitgenodigd voor een gesprek.
 - Er vindt nauwgezet overleg plaats tussen ons bestuur en de overige schoolbesturen in Zeewolde. Helaas zijn ook daar de invalpools opgedroogd.
 - We bieden aan Pabo-leerlingen stageplekken. Zij ervaren dan wat een fijne school de Toermalijn is. Een school met een duidelijke visie en geborgenheid. Een plek om in de toekomst te gaan werken. Zeewolde is echter niet een plaats waar veel stagiaires een plek proberen te vinden. Dat heeft vooral te maken met de geografische ligging en verbinding met openbaar vervoer.
 - We proberen alternatieven in te zetten om deze problematiek de baas te worden. Het is echter de vraag of deze maatregelen voldoende zijn voor de langere termijn.
3. Wij hebben zorgen omtrent scholen die hogere salarissen bieden dan wij en de detachingsbureaus die personeel vasthouden en deze voor hoge onkosten 'uitlenen'. Wij zien de ontwikkeling dat personeel zich inschrijft bij detachingsbureaus. Dat gaat ten koste van de kwaliteit, budget en verhoging van de werkdruk.
4. De vertaling van het strategisch beleidsplan heeft plaatsgevonden in het nieuwe schoolplan, deze is in 2021-2022 opgesteld. Daarin maakt de school zijn keuzes die behoren bij de populatie, de wijk, ontwikkelingen en het niveau. De school zal in ontwikkeling blijven om aan te blijven sluiten bij de veranderingen in de maatschappij en de wetenschap. Het borgen van de afspraken en nieuwe ontwikkelingen wordt bewerkstelligd door dit te doen in samenspraak met het gehele team.
5. Wij willen van elkaar blijven leren. Samen met de directie van SKOZ en SIBZ vindt om de week BMT-overleg plaats. Daar is veel ruimte voor intervisie. Wat kunnen wij met elkaar delen, wat heb jij afgelopen periode meegemaakt, waar kan ik van leren? Elke maand schuiven ook de IB-ers aan bij dit overleg.

Samenwerken en vertrouwen, elkaar de ruimte geven om te ontwikkelen en elkaar te bevragen op wat goed en wat minder goed gaat op een positief kritische manier. Elkaar helpen als dat nodig is. Dat is de basis hoe wij willen werken en hoe wij omgaan met elkaar.

6. De samenwerking tussen Toezichthoudend Bestuur (THB) en Uitvoerend Bestuurder (UB) verloopt goed. Er is een duidelijke functiescheiding tussen UB en Intern Toezicht, we houden elkaar alert op de naleving daarvan en dragen zorg voor een positief kritische houding. De code goed bestuur is getoetst en waar nodig zijn er aanpassingen gedaan. In hoofdstuk G doet het THB verslag van afgelopen jaar. De overeenkomst van dienstverlening tussen SKOZ en SIBZ, het managementstatuut en berekening kosten AD (in dienst bij SKOZ en rato leerlingenaantallen gedetacheerd bij SIBZ) zijn in 2019-2020 vastgesteld. Ook de afspraken tussen THB en MR zijn aangescherpt. Dit alles volgens de 'code goed bestuur primair onderwijs' van de PO-raad. De Inspectie heeft ons gewezen op een aantal verbeterpunten. Die zijn opgepakt.

B. Inleiding

Het jaarverslag 2022 van de SKOZ bestaat uit het bestuursverslag 2022 en de jaarrekening 2022.

Met het jaarverslag leggen wij verantwoording af aan de overheid en onze geledingen. Tijdens de vergadering met het Toezichthoudend Bestuur wordt het verslag besproken en na goedkeuring opgestuurd naar de accountant.

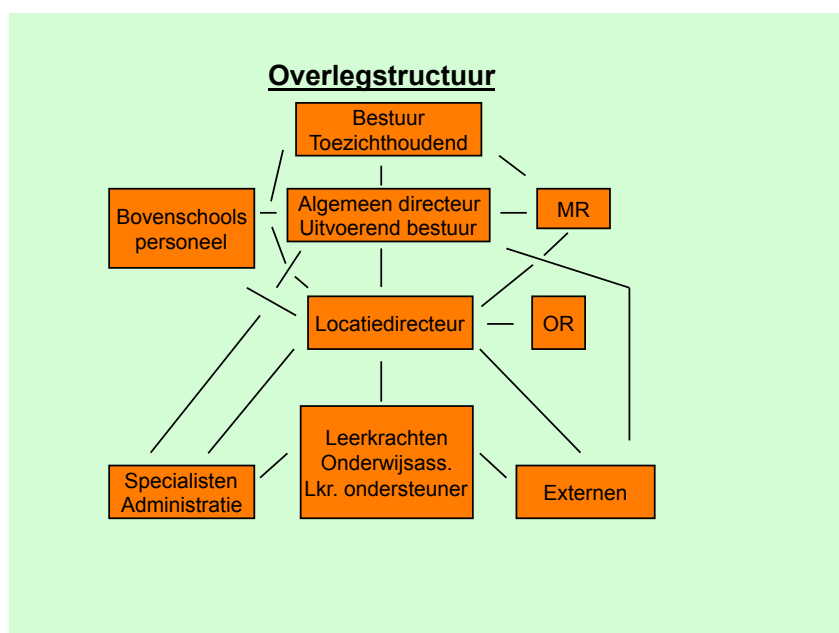
Dit bestuursverslag is als volgt opgebouwd:

hoofdstuk C	de organisatie
hoofdstuk D	strategisch beleid
hoofdstuk E	kengetallen omtrent personeel en onderwijs
hoofdstuk F	financiële ontwikkelingen, activiteiten en resultaten
hoofdstuk G	continuïteitsparagraaf en verslag van het Toezichthoudend Bestuur

C. Organisatie

1. Overlegstructuur

- a. Om inzicht te krijgen in onze organisatie is hieronder een organogram opgenomen. Hierin is weergegeven hoe de communicatielijnen tussen de geledingen verlopen en welke geledingen binnen onze organisatie operationeel zijn.



Samenwerken voor toekomstbestendig betekenisvol basisonderwijs

De missie is ontstaan vanuit de waarden waar wij voor staan: toekomstbestendig, mensgericht, aandacht, markt leidend en communicatie (optimisme, plezier, tolerantie, openheid en duidelijkheid). Dat vormt de basis voor onze stichting.

Samenwerken:

- Tussen SKOZ en SIBZ
- Zeewolde breed met besturen overige stichtingen
- Zeeluwe in het kader van Passend Onderwijs
- Met ouders, personeel, geledingen en externen

Toekomstbestendig:

- Financieel gezond
- Formatie op orde
- Investing in ICT, kwaliteit, prestaties en personeel
- Continuering of groei leerlingenaantallen

Betekenisvol:

- Het uitdragen van de visie van de school

b. Samenwerking op Zeewoldens niveau:

In Zeewolde vindt tussen de scholen en besturen een goede samenwerking plaats. De Toermalijn is daar een groot voorstander van en neemt daarin ook initiatieven. Onder andere op de volgende niveaus vindt overleg/samenwerking plaats:

Overleg	Frequentie	Inzet vanuit SKOZ
Bestuurlijk overleg Zeewolde (BOZ)	1 keer per maand	Voorzitter algemeen directeur SKOZ.
Directieberaad ZHZZ (incl. LEA): Inclusief kinderopvang, gemeente en voortgezet onderwijs	5 keer per jaar	Voorzitter algemeen directeur SKOZ, locatiedirecteur aanwezig.
IB-netwerk Zeewolde	5 keer per jaar	Voorzitter locatiedirecteur de Toermalijn SKOZ. Alle IB-ers Zeewoldense scholen aanwezig.
Gemeente: OOGO		Algemeen directeur aanwezig.

2. Toegankelijkheid van de instelling en het toelatingsbeleid

Alle leerlingen (en ouders) die de identiteit van de school respecteren en waarvoor de school de noodzakelijke zorg kan bieden, zijn welkom.

Op schoolniveau is gewerkt aan het ondersteuningsprofiel. Daarin staan de volgende criteria beschreven in aanvulling op bovenstaande criteria.

Los van welk leerprobleem of stoornis bij een leerling, zijn 5 criteria leidend:

- 1) Er is sprake van stilstand of achteruitgang in de cognitieve ontwikkeling.
- 2) De zin om naar school te gaan is weg.
- 3) Zelfstandig werken is problematisch dan wel onmogelijk.
- 4) Er wordt structureel onevenredig veel aandacht van de leerkracht geëist (meer als 10 % van de beschikbare tijd).
- 5) Als de veiligheid niet meer gegarandeerd kan worden.

Deze criteria zijn bepalend voor het wel of niet kunnen opnemen dan wel handhaven van een leerling in een groep.

3. Overleg, besluiten en prioriteiten

a. Proces naar besluitvorming bij instemming/advies MR:

1. Voorbereiding door BMT en/of AD
2. Concept nota naar MR
3. Met MR worden voorstellen tot wijzigingen besproken
4. Concept naar Toezichthoudend Bestuur ter advies
 - tussenresultaat / opbrengsten
 - kansen en bedreigingen/ risico's
5. Besluit MR: advies en/of instemming
6. Besluit/vaststelling Toezichthoudend Bestuur of AD
7. Ondertekening Toezichthoudend Bestuur of AD

b. Overleg:

1. AD maandelijks met Toezichthoudend Bestuur
2. AD maandelijks met voorzitter MR
3. LD-en wekelijks met AD (BMT + MT)
4. LD-en 2 keer per jaar met Toezichthoudend Bestuur
5. MR 2 keer per jaar met Toezichthoudend Bestuur

c. Documenten

1. Strategisch beleidsplan, schoolplan en meerjarenprioriteitenplan voor 4 jaar vastgesteld.
2. Prioriteitenplan wordt ieder jaar vastgesteld.
3. Maandverslag. Elke maand door AD.
4. Jaarverslag. Einde schooljaar door AD en LD. Nieuw prioriteitenplan incl. nieuwe actuele onderwerpen en onderwerpen die niet aan de orde zijn geweest.

In het meerjarenprioriteitenplan staan alle ontwikkelingsgebieden op onderwijskundig, sociaal/personeel, huisvesting en financieel gebied opgenomen.

4. Onze school

Stichting Katholiek Onderwijs Zeewolde (hierna: SKOZ) bestaat uit een eenpitter: KBS de Toermalijn. Het betreft een school met regulier basisonderwijs waarin IPC-onderwijs (International Primary Curriculum) zijn intrede heeft gedaan. De school heeft een katholieke levensovertuiging. De school is gelegen in de gemeente Zeewolde in de wijk Horsterveld.

Een wijk die volgebouwd is. Het potentieel aan 4-jarigen is lager dan een aantal jaren geleden. Grote groepen 8 verlaten aan het einde van het schooljaar de school. Ondanks dat heeft de school een groei doorgemaakt. De school heeft een grote aantrekkingskracht, 30% van de kinderen komen bijvoorbeeld vanuit de Polderwijk (aangrenzende wijk). Zeewolde heeft als agrarisch dorp een groot buitengebied waaruit meerdere gezinnen voor de Toermalijn kiezen. Met ingang van 2023-2024 verwachten wij een lichte daling van leerlingenaantallen. Zie onderstaande leerlingenprognose. De prognose van de instroom is 'voorzichtig'.

Prognose leerlingenaantallen KBS de Toermalijn die gebruikt is voor de meerjarenbegroting.

1 okt. 2021	353
1 okt. 2022	377
1 okt. 2023	374 (schatting: eraf 43 kinderen groep 8; ongeveer 40 instroom)
1 okt. 2024	365 (schatting: eraf 49 kinderen groep 8; ongeveer 40 instroom)
1 okt. 2025	356 (schatting: eraf 49 kinderen groep 8; ongeveer 40 instroom)
1 okt. 2026	349 (schatting: eraf 47 kinderen groep 8; ongeveer 40 instroom)

De Toermalijn is in augustus 2022 gestart met 17 groepen. Ondanks dat de wijk uitgebouwd is, zien wij dat de school een grote aantrekkingskracht heeft. Op de Toermalijn waren 25 leerkrachten en 2 onderwijsassistenten, twee leraarondersteuners, 3 IB-ers en een vakleerkracht gym in dienst. Het management (locatie-directeur en algemeen directeur) liet zich ondersteunen door een administratieve kracht.

De personele bezetting (inclusief directie en OOP) is in 2022 ten opzichte van 2021 stabiel gebleven, op 36 personeelsleden.

In het bestuursformatieplan is ook de meerjarenformatie vastgelegd. Daarin is opgenomen dat de Toermalijn de komende 3 jaar met evenveel FTE stabiel blijft. Indien er geen wijzigingen plaatsvinden in verband met de regelingen van het nieuwe bekostingsstelsel zullen op personeelsgebied maatregelen genomen moeten worden. Dat heeft te maken met de eerdergenoemde GGL.

5. Beschrijving van de juridische structuur

SKOZ en SIBZ (Stichting Interconfessioneel Basisonderwijs Zeewolde) zijn twee onafhankelijke schoolbesturen. Zij zijn een samenwerking aangegaan en zijn binnen de wettelijke kaders ongebonden in hun beleid. De bestuursleden zijn allen ouders van een leerling van 'Kaleidoscoop' (SIBZ) respectievelijk 'de Toermalijn' (SKOZ) die zich belangeloos inzetten voor het wel en wee van beide scholen.

De stichtingsbesturen hebben een toezichthoudende taak. Het is een Toezichthoudend bestuur. De uitvoerende verantwoordelijkheid is gedelegeerd aan de Algemeen Directeur (AD), deze heeft tevens de functie van Uitvoerend Bestuurder (UB). De schoolbesturen houden toezicht op het functioneren van beide stichtingen in het algemeen en op het functioneren van de UB in het bijzonder, een en ander via een door de besturen vastgesteld toezichtskader. De UB is gemandateerd om zorg te dragen voor een actueel strategisch beleid met heldere doelen die gelden als leidraad voor de stichting. Het mandaat staat omschreven in het managementstatuut en wordt verstrekt onder de voorwaarde dat de UB zich over zowel de invulling als de uitvoering verantwoordt via een toezicht- en monitoringproces. Door middel daarvan vindt de toetsing plaats of invulling en uitvoering voldoen aan de (vooraf) gestelde eisen. De dagelijkse leiding van de individuele scholen ligt in handen van de locatiedirecteuren, die worden aangestuurd door de UB.

De finance en control is belegd bij Dyade.

De UB zorgt voor een maandelijks verslag naar het THB van SKOZ van alle ontwikkelingen op onderwijskundig, sociaal/personeel, huisvesting en financieel gebied.

De Code goed bestuur wordt jaarlijks geëvalueerd. Hiermee geeft de Stichting invulling aan de governance vereisten zoals neergelegd in de 'Wet Goed onderwijs, goed bestuur'. De door de Inspectie aangegeven verbeterpunten zullen hierbij worden betrokken.

Het Toezichthoudend Bestuur van de SKOZ bestond in het jaar 2022 uit de volgende leden:

Voorzitter:	dhr. R. Boer tot 4 juli 2022; vanaf 4 juli 2022 dhr. M. van Oostveen
Secretaris:	mw. A. van de Vate
Penningmeester:	dhr. M. van Oostveen tot 4 juli 2022; vanaf 4 juli 2022 dhr. E. Battistutta
Lid:	mw. C. Kuipers
Lid:	mw. S. Hoogma
Lid:	dhr. D. Snip tot 4 juli 2022
AD/UB:	dhr. R.M. Hijne

6. Overleg tussen de geledingen en externen

Het jaarverslag 2022 van de SKOZ bestaat uit het bestuursverslag 2022 en de jaarrekening 2022. Met het jaarverslag leggen wij 'verticaal' verantwoording af aan de overheid en 'horizontaal' aan onze geledingen. Het verslag wordt besproken met het Toezichthoudend Bestuur van de SKOZ en de medezeggenschapsraad (MR). Het bestuur stelt de documenten vast.

Er vindt overleg plaats met de gemeente (LEA, OOGO), Zeeluwe (Passend Onderwijs) en ZHZZ (directieberaad, waarbij vertegenwoordiging van voorschoolse opvang, PO- en VO-scholen aanwezig zijn; er vindt 5 keer per jaar een vergadering plaats. Daarnaast vindt op het gebied van samenwerking maandelijks overleg plaats tussen de besturen van de Zeewoldense scholen.

De Algemeen directeur heeft maandelijks overleg met de voorzitter van de MR. De MR wordt twee keer per jaar uitgenodigd tijdens een bestuursvergadering Toezichthoudend Bestuur. Het bestuur vergadert maandelijks. Verder wordt de horizontale dialoog binnen de SKOZ onderhouden door:

- uitwisseling expertise tijdens studiedagen
- twee keer per maand overleg tijdens BMT (directie SIBZ/SKOZ en AD)
- een keer per maand overleg tijdens BMT (directie SIBZ/SKOZ en AD + IB-ers)
- twee keer per maand overleg tussen LD en UB/AD
- om het jaar een tevredenheidpeiling onder ouders en leerlingen
- na afloop van zorgtraject tevredenheidpeiling onder ouders van zorgleerlingen
- 1 keer per 4 jaar een tevredenheidpeiling onder personeel
- maandelijks overleg met de leerlingenraad
- interactieve bijeenkomsten met leerkrachten tijdens studiedagen

7. Belangrijke bestuurlijke voornemens en genomen besluiten

De belangrijkste doelstelling voor 2022 was het verder ontwikkelen van de school en het uitwerken en actualiseren van het beleid. In 2018-2019 is het strategisch beleidsplan geactualiseerd. Daarin staat beschreven wat de belangrijkste bestuurlijke voornemens zijn. Daaraan gekoppeld het schoolplan en het meerjarenprioriteitenplan waarin alle beleidsontwikkelingen geformuleerd staan.

a. Financiën

Vanaf de oprichting van de SKOZ heeft de nadruk van het gevoerde beleid op het onderwijs gelegen. Het financiële beleid heeft parallel hieraan een ontwikkeling doorgemaakt. Mede door de invoering van de Lumpsum financiering is ook de noodzaak aanwezig om de financiën nog meer te stroomlijnen en te monitoren. In beginsel is het uitgangspunt geweest dat de stichting in ieder geval met een sluitende begroting moet werken. Aangezien er door de sluiting van de Zevenster in 2017-2018 gelden in de algemene reserve opgenomen zijn en deze uitgegeven dienen te worden, zien wij in de meerjarenbegroting onder aan de streep tekorten.

Door de sluiting van 'KBS de Zevenster' zijn de inkomsten die daaruit voortvloeiden als 'bestemmingsreserve' opgenomen in de meerjarenbegroting. Deze bestemmingsreserves zijn de afgelopen jaren ingezet voor ventilatie/koeling, nieuw meubilair en personeel. KBS de Toermalijn heeft een onverwachte groei mogen doormaken waardoor ook extra inkomsten zijn gegenereerd door middel van de BRT (Buiten Reguliere Telling).

b. Huisvesting

- De Toermalijn werkt met een meerjaren onderhoudsplan (MOP). Op basis hiervan wordt jaarlijks besloten welke zaken in dat jaar opgepakt dienen te worden. Voor 2022 is te melden dat zoveel als mogelijk de voorzieningen getroffen zijn die in het plan waren opgenomen. In 2022 zijn er grote uitgaven geweest. Vervanging en aanpassing verwarming en ventilatie waarbij ook een koelsysteem gerealiseerd is. De verwachting is dat wij dan ook tijdens tropische dagen 'gewoon' onderwijs kunnen aanbieden.
- Het hoofdgebouw van de Toermalijn bestaat uit 14 lokalen. In 2022-2023 is gestart met een 17^e groep. Er is met collega-school 't Mozaïek (buurschool) en Partou een medegebruik overeenkomst afgesloten. De 17^e groep is gehuisvest in de speelzaal. Bewegingslessen voor de groepen 1/2 vinden plaats in de speelzaal van 't Mozaïek. In 2023 wordt bestudeerd of er in de komende schooljaren ook gebruik gemaakt gaat worden van deze lokalen.
- Samenwerking binnen de wijk Horsterveld met de openbare- en PC-school zal in 2023 verder vorm krijgen.
- In 2023 wordt samen met bestuurders Zeewoldense scholen, gemeente en een externe ondersteuning 'visie op het onderwijs' in Zeewolde opgesteld. Daarna zal het nieuwe IHP (Integraal Huisvesting Plan) door de gemeente opgesteld worden.

c. Invloed Corona

* Draaiboek

In 2022 is het draaiboek Corona vastgesteld.

Op 1 april 2022 heeft het kabinet de langetermijnstrategie COVID-19 naar de Tweede Kamer gestuurd. In deze hoofdlijnenaanpak wordt ook aandacht besteed aan het beleid voor het funderend onderwijs. Op basis van dit beleid heeft het Ministerie van OCW samen met diverse onderwijspartners een sectorplan opgesteld. Dit sectorplan met daarin de landelijke maatregelen voor vier scenario's functioneert als een leidraad voor besturen en scholen. Bovenop de maatregelen die beschreven worden in het sectorplan hebben scholen de mogelijkheid en de ruimte om eigen aanvullende maatregelen (passend bij de schoolcontext) te treffen. Het kabinet heeft de scholen verzocht om het sectorplan voor het onderwijs (de leidraad) te vertalen naar een draaiboek per scenario en de uitwerking af te stemmen met de medezeggenschap (uiterlijk 1 oktober 2022). In dit document beschrijven we de vier scenario's, de landelijke maatregelen per scenario en de aanvullende maatregelen van onze school.

* Uitgangspunten

De hoofdlijnenaanpak van het kabinet geeft een aantal uitgangspunten die richtinggevend zijn voor onze school. In essentie gaat het om het openhouden van de samenleving en het goed voorbereid zijn op verschillende (vier) scenario's. De hoofdlijnenaanpak heeft geleid tot een sectorplan voor het onderwijs en daarin worden de vier scenario's beschreven en de maatregelen die bij ieder scenario horen. Het kabinet zorgt op die manier voor voorspelbaarheid en voor een zekere mate van rust. De scholen mogen zelf aanvullende maatregelen formuleren en dat zorgt dan voor maatwerk. Centraal uitgangspunt is om het onderwijs te allen tijde doorgang te laten vinden, ook bij een stevige heropleving van het Corona-virus. Dit is van belang om verdere leervertragingen te voorkomen en/of in te lopen en vanwege het mentaal welbevinden van leerlingen en medewerkers. De uitgangspunten zijn:

1. Elke leerling krijgt goed onderwijs
2. Bij voorkeur gaat het onderwijs fysiek door (en anders op afstand)
3. Overheid en besturen zorgen (preventie) voor veilige scholen
4. Duidelijkheid (voorspelbaarheid) door de uitwerking van vier scenario's
5. Scholen kunnen zich door de beschrijving in vier scenario's optimaal voorbereiden
6. Scholen beschikken over een draaiboek per scenario

d. Onderwijskundige aspecten

Passend onderwijs/ Leerlingenzorg

Om zoveel mogelijk kinderen een ononderbroken ontwikkelingsproces te laten doormaken, is een hechte samenwerking tussen het reguliere basisonderwijs en speciale scholen noodzakelijk. Het bestuur is per 1 augustus 2014 i.v.m. de komst van Passend Onderwijs aangesloten bij het samenwerkingsverband (SWV) Zeeluwe.

De afspraak binnen het samenwerkingsverband is dat gelden naar rato van leerlingenaantallen verdeeld worden over de besturen en dat besturen zelf beleid moeten voeren omtrent de uitgaven (het zogenaamde besturenmodel). Wel is binnen het SWV een directeur aangesteld en budget vrijgemaakt voor eventuele calamiteiten.

Binnen de begroting is rekening gehouden met een viertal facetten.

- gelden worden uitgegeven voor personeel dat leerlingen met lichte en zware zorg begeleidt
- er is budget gereserveerd voor evt. toekomstige arrangementen
- er is budget gereserveerd voor de ontwikkelde voorzieningen in Zeewolde
- en budget voor materieel

Met alle besturen in Zeewolde en scholen voor SO/SBao is een convenant afgesloten waarin wij elkaar een aantal beloftes hebben gedaan omtrent:

- SO en SBao in Zeewolde
- Expertisedeling
- Hoogbegaafdheidsonderwijs
- Aansluiting onderwijs-jeugdzorg
- Voorzieningen:
 - tussenvoorziening SO/PO
 - Zeewoldens expertiseteam (ZET)

Het bestuur van het SWV Zeeluwe stelt de scholen jaarlijks vragen omtrent doelen, activiteiten en inzet middelen. Hieronder de antwoorden vanuit SKOZ:

1. In hoeverre zijn opgestelde doelen 2022 voor passend onderwijs bereikt?

OP 2020-2024	Zie OP toelichting blz. 35 t/m 40		Kosten van de inzet in relatie tot het gestelde doel in 2022		
Opgaven	Voorbeelden subdoelen	Welke doelen zijn nagestreefd?	Kosten inzet in 2022 (hier alleen totaalbedrag invullen)	Onderbouwing kosten (ingehuurd) personeel (uren x tarief)	Onderbouwing kosten materieel
1. Elk kind krijgt goed onderwijs en de benodigde ondersteuning om dit mogelijk te maken.	Terugdringen dreigende thuiszitters. Op niveau houden verwijzing.	Geen thuiszitters. Dekkend aanbod voorzieningen. Traject leerling i.v.m. voorkomen thuiszitten.	€ 47.000,- € 16.000,- € 10.000,-	IB, RT, OOP Intern en extern	Ondersteunende middelen
2. Voor specifieke doelgroepen zet Zeeluwe zich extra in.	Ondersteunen hoogbegaafdheid	Plusgroepen; zie convenant i.v.m. deeltijdvoorziening Zeewolde	€ 9.000,-	HB-leerkracht + extern deeltijd Zeewolde	
3. De rol van ouders is cruciaal en de samenwerking met hen moet worden versterkt.	Er is oog voor de omgeving van het kind (thuisituatie / echtscheiding).	Pilot jeugdzorg. Korte lijnen, plek waar ouders terecht kunnen. Regelmatig overleg met klantmanager.	€ 5000,-	Inzet IB-er	
4. Inzetten op het verbeteren van de doorlopende ontwikkelingslijn.	Zo snel mogelijk en in een stap op de juiste plek /school.	Zie convenant i.v.m. SO/SBO voorziening Zeewolde onderbouw.	€ 6000,-	Extern	Reservering
5. Doen wat nodig is, vraagt een 'professionele teamaanpak op school' rondom het kind.	Alle relevante partijen rondom een kind zijn permanent in beeld.	Indien het niet intern lukt wordt externe hulp ingezet. Expertisepunt, logopedie, taal, etc.	€ 15.000,-	Ingehuurd	
6. Permanent leren en verbeteren op basis van openheid en samenwerking.	Organiseren van afstemming tussen onderwijsteam en jeugdhulp.	Zie 3			

2. Wat was het resultaat van de ingezette ondersteuningsmiddelen 2022?

Opgave	Resultaat	Toelichting
1	Aanbieden dekkend aanbod van voorzieningen	<ol style="list-style-type: none"> Voor interne aanbod SKOZ zie: <i>Ondersteuningsplan SKOZ, hfd. 6 Zorgbreedte + hfd. 7 Aanwezige deskundigheid</i> Er is een hecht samenwerkingsverband met SIBZ en dit maakt uitwisseling van menskracht en expertise mogelijk. Daarnaast maakt SKOZ gebruik van externe voorzieningen via de Schoolbegeleidingsdienst en bijvoorbeeld ZAT.

		<p>De punten 1 t/m 3 zorgen voor een dekkend aanbod van de meest gangbare voorzieningen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We hanteren een stappenplan <i>Arrangeren en verwijzen</i>. Hierin wordt aangegeven hoe we bij toenemende ondersteuningsbehoefte van een leerling opschalen in ondersteuning: wat, wie, waar en wanneer worden middelen (personeel en materieel) ingezet. • Door aanvraag subsidie bij DUO (buitengewone bekostiging) of Lea is het mogelijk om leerlingen met taalachterstanden tijdelijk extra begeleiding te bieden door inzet van onderwijsassistent en taaltraining door logopediste. • In ons ondersteuningsprofiel wordt aangegeven hoe wordt ingespeeld op individuele onderwijsbehoeften van leerlingen en welke middelen, personen en instanties daarbij betrokken zijn. Naast de basisondersteuning is voor een aantal leerlingen arrangementen ingericht met doorlopende opp's. • Om het jaar wordt het ondersteuningsprofiel uitvoerig geëvalueerd. In dit traject, startend bij de intern begeleiders, zijn de volgende geledingen betrokken: directie, mmt (bouwcoördinatoren), mr, team en bestuur. Extra aandachtspunt blijft: hoe gaan we overweg met de stapeling van ondersteuningsbehoeften in een groep (zwart/wit gesteld: ieder kind afzonderlijk kunnen we handelen, maar hoe zit het met de optelsom in een groep en wat betekent dit voor de draagkracht van de leerkracht). De zorgzwaarte en zorgbreedte die in het ondersteuningsprofiel worden beschreven, zijn daarmee belangrijke indicatoren voor de (on)mogelijkheden van ons onderwijsaanbod.
2	<p>Op de Toermalijn wordt er voor de leerlingen die meer uitdaging nodig hebben, welke niet in de klas aan te bieden is, gewerkt bij de Plusgroepen. Inzet van levelboxen is geïmplementeerd. Een leerkracht heeft de taak om dit vorm te geven. Pittige Plustorens zijn aangeschaft.</p>	<p>Een leerkracht met specialisatie hoogbegaafdheid heeft deelgenomen aan de werkgroep Hoogbegaafdheid op Zeewoldens niveau. Deeltijdvoorziening is op niveau Zeewolde gerealiseerd. In het convenant staat de ambitie verdere uitwerking naar een voltijdvoorziening. Dat krijgt een vervolg.</p>
3	Zie boven	
4	<p>Op Zeewoldens niveau is in een convenant opgesteld. Daarin staat omschreven dat een gecombineerde sbo/so-tussenvoorziening gerealiseerd is, gevestigd in dependance de Springplank/Verschoorschool te Zeewolde. Dit ter observatie en vooral ook om na een jaar de juiste keuze gemaakt te hebben voor definitieve plaatsing in PO of S(B)O. In het convenant staat ook de ontwikkeling van ZET. (Zeewoldens Expertise Team). Extra middelen zijn vrijgemaakt om deze voorziening te ontwikkelen.</p>	

5	Juist door extra middelen in te zetten zien wij dat kinderen beter in hun vel zitten, daardoor meer succeservaringen en zelfvertrouwen. Door screening alle groep 1/2 leerlingen door de logopediste kunnen wij direct acteren op de evt. achterstanden of problematiek bij de jongsten	
6	Aansluiting jeugdhulp en onderwijs staat ook in ons convenant. Er is een regelmatig overleg tussen klantmanager en school. Dit vergt wel een inspanning van de IB-er die regelmatig op gezette tijden overleg voert met de klantmanager.	De gemeente heeft recent dit beleid voor een jaar verlengd. Ontwikkeling op dit gebied wordt door Meerinzicht het komende jaar verder in beeld gebracht.

3. Besteding van de middelen in 2022

Over het kalenderjaar 2022 heeft het schoolbestuur van jan t/m dec 2022 € 308,- aan ondersteuningsmiddelen per bao-leerling en in het geval van sbo van jan t/m dec 2022 € 154,- per sbo leerling van het samenwerkingsverband ontvangen. Daarnaast heeft het bestuur een eenmalige uitkering van extra ondersteuningsmiddelen naar rato van het aantal leerlingen ontvangen. Dit betekent dat het schoolbestuur in 2022 een bedrag van € 108.872,- aan ondersteuningsmiddelen heeft ontvangen.

De Algemeen Directeur vertegenwoordigt het bestuur bij de bijeenkomsten van aangeslotenen SWV Zeeluwe i.v.m. Passend onderwijs.

4. Onderwijsachterstandenbeleid

De school ontvangt geen aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid. Er is derhalve geen apart beleid voor de inzet van deze middelen ontwikkeld.

e. VVE

Sinds januari 2019 is de gemeente Zeewolde een VVE-gemeente.

Het belang van VVE is maximale ontwikkelkansen bieden aan alle kinderen door aan de voorkant achterstanden signaleren en daarop in spelen, zodat je later mogelijke problemen voorkomt, die dan juist veel tijd, energie en ook geld kosten.

Het gaat om het realiseren van zorgtrajecten van kinderen in de voorschoolse periode en de doorgaande lijn de eerste jaren in het basisonderwijs. De gemeenteraad heeft op 27 juni 2019 hierover een besluit genomen, namelijk opvang op meerdere locaties verspreid over Zeewolde. Integratie met andere kinderen, meerdere voorschoolse instellingen en verplichte pedagogisch medewerkers. Daarna zijn er werkgroepen geformeerd die de implementatie in kaart hebben gebracht en daarbij een planning hebben gemaakt.

Belangrijk is dat er een doorgaande lijn gerealiseerd wordt van 2 t/m 6 jaar. Op Zeewolder niveau worden leerkrachten in de onderbouw en medewerkers BSO's geschoold.

VVE betekent Voor en Vroegschoolse educatie. We willen ontwikkelachterstanden zo vroeg mogelijk in kaart brengen en daarop inspelen. Want doordat we nu achterstanden voorkomen, voorkomen we problemen in de toekomst. Onze visie is dat preventief handelen veel problemen voorkomt en kinderen meer gelijke kansen biedt.

1. Voor wie? We brengen de risicogroep zo vroeg mogelijk in kaart: Kinderen die meer ondersteuning nodig hebben als de anderen. Kinderen met taal en/of rekenachterstanden, kinderen met Nederlands als tweede taal, kinderen uit gezinnen bestaande uit al dan niet alleenstaande tienermoeders, kinderen uit gezinnen met schulden, kinderen die opvallen bij de professionals en meer ondersteuning nodig hebben.
2. Wat? Deze kinderen krijgen een extra aanbod in rekenen en taal, passend bij hun startsituatie.
3. Om VVE te laten slagen is samenwerking tussen partijen als jeugdzorg, kinderopvang en onderwijs heel belangrijk. Er moet een goed aanbod zijn op de diverse terreinen, medewerkers moeten geschoold worden om op de juiste manier kinderen te herkennen, de lesstof in spelende vorm aan te bieden, goed te communiceren met ouders en hen als partners betrekken in het thuis aanbod. Er moet een goede overdracht naar collega's zijn, de lessen worden samen voorbereid, de resultaten worden gemonitord,

samen besproken en samen geanalyseerd, er worden werkafspraken gemaakt, er wordt met en van elkaar geleerd. Besturen formuleren een duidelijke opdracht en zoeken maandelijks contact om voortgang te bespreken.

f. Afhandeling van klachten

In de schoolgids is de klachtenregeling inclusief adressen en telefoonnummers opgenomen.

Er zijn geen lopende klachten in kalenderjaar 2022 bekend. Dat wil zeggen dat wij binnen de school op een goede manier met ouders communiceren en indien er onvrede is, dat dit op een juiste manier, naar tevredenheid wordt opgelost.

g. Onderzoek leerachterstanden

De school verricht geen onderzoek anders dan interne onderzoeken betreffende de leerachterstanden e.d. bij de leerlingen. Er is geen onderzoeksbeleid. Er is geen intentie dit te ontwikkelen.

h. NPO-gelden

Het Nationaal Programma Onderwijs is er voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Ongeveer € 5,8 miljard uit het Nationaal Programma Onderwijs gaat naar voorschoolse educatie, basisscholen en middelbare scholen. Zij kunnen hiermee leerlingen en leerkrachten helpen om leervertragingen en andere problemen door corona aan te pakken. Voor het schooljaar 2021-2022 krijgt elke school per leerling ongeveer € 700,- voor een eigen schoolprogramma en voor het schooljaar 2022-2023 minimaal € 500,-. De inzet van deze gelden dient verantwoord te worden. In onderstaande analyse is inzichtelijk gemaakt waar interventies nodig zijn geweest en waar keuzes in zijn gemaakt. Daarnaast ook op welke manier dit gevolgd en verantwoord zal worden. Er is geen gebruik gemaakt van inhuur van personeel. De personele inzet is met eigen medewerkers uitgevoerd.

1.	Analyse / scan:	Verkorte weergave vanuit het analyseverslag. In welke groepen en op welke gebieden moeten er interventies plaatsvinden:	Resultaten
	a.	Rekenen	Niveau rekenen lijkt achteruit te gaan. Kan gevolg zijn van thuis onderwijs, waar kinderen minder 'reken-uren' hebben gemaakt. Onderzoek naar verbeterpunten op rekenen. Met name rondom automatiseren. Vooraf toetsen en daarmee maatwerk leveren tijdens de instructie goed blijven inzetten en dit combineren met het directe instructie model.
	b.	Begrijpend lezen	De taal-leesspecialist heeft een beleidsstuk gemaakt. De aanpak is breed afgestemd met alle groepen. Ralfi lezen is doorgevoerd in de hogere groepen voor leerlingen die dit nodig hebben.
	b.2	Technisch lezen	We willen door het bieden van goed leesonderwijs de kinderen op een B en/of A niveau krijgen of behouden. Het is belangrijk om in de groepen 3, 4 en 5 extra in te blijven zetten op de leesvaardigheid zodat leerlingen leesplezier ontwikkelen en hun woordenschat blijven vergroten, wat weer ten gunste is van begrijpend lezen. In de groepen 6 t/m 8 zal ook aandacht moeten blijven voor het leesonderwijs. De invulling hiervan moet goed worden afgestemd onderling. De specialist kan hierbij ondersteunen. Onderzoek op welke wijze Estafette ingezet wordt.
	c.	Sociaal-emotioneel	Na een vakantie en/of lockdown extra aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Gedragsspecialist is nauw betrokken bij de groepen en geeft tips voor de groepsvorming in de "Gouden weken" of na een periode van lockdown. Tevens vinden individuele trajecten plaats.

d.	Spelling	Ontwikkeling binnen de groepen ziet er goed uit. Belangrijk om binnen het team goed af te stemmen welke termen we gebruiken en hoe we eenzelfde aanpak bieden (dit n.a.v. de studiedag over spelling). Een nieuwe methode is gekozen.
----	----------	---

2.	Doelen:	N.a.v. de analyse worden de volgende onderwerpen geformuleerd:	Resultaten
	Op groeps niveau	<ul style="list-style-type: none"> - Kleinere groepen: we zijn gestart met 17 groepen i.p.v. de geformeerde 16. Daardoor kunnen we starten met 5 kleine kleutergroepen. Meer individuele aandacht per leerling. - Structurele toepassing van feedback, gericht op de leerdoelen. Directe instructie model i.c.m. aanpak IPC - Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen: inzet gedragspecialist in de groepen. Veel aandacht voor groepsdynamiek en individuele trajecten. (N.a.v. studiedag Executieve Functies -> 2021-2022 introductie in de groepen. Inzetten op "zelfde taal" spreken op het gebied van gedrag). - Bewegend leren: op welke manier/bij welke onderdelen kan het leren effectiever? - Cultuureducatie; extra activiteiten bij de IPC-thema's. Leren door te ervaren, te beleven. - Vooraf toetsen bij alle vakken, blijven analyseren en verwerken voor de instructie van de lessen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Groepen 1/2 niet groter dan 24 lln. Meer individuele aandacht en zorgleerlingen verdeeld over 5 groepen. Daardoor rust in de groepen. Meer tijd aansluiten individuele leerbehoeften. - Is verder ontwikkelend. Voortoetsen. Wie heeft welke instructie nodig? Keuzes: wie volgt welke instructie en hoeveelheid werk. Meer groei zichtbaar door aansluiting op de ondersteuningsbehoeftes van het kind. - Gedragspecialist begeleidt leerkrachten en leerlingen. Problematiek snel in beeld en behapbaar. Lrk/lln krijgen tools aangereikt. Door deze preventie blijven problemen klein. Bij escalatie snel de-escalatie. - 1 leerkracht heeft opleiding gevolgd. Kennis is verbreed. Volgstappen: Hoe in te zetten in hele team? Hoe in te zetten ook bij andere vakken? - Door inzet NPO-gelden in de praktijk kunnen leren. Daardoor meer betrokkenheid bij thema's. Daardoor landt de aangereikte stof beter. - Betere aansluiting bij leerbehoefte lln. Effectiever omgaan met lestijd door keuzes te maken wie instructie volgt en hoeveelheid werk. - Dmv methode onafhankelijke toetsen meten we vooruitgang/groei.
	Op niveau leerkracht	<ul style="list-style-type: none"> - Collegiale consultatie - Modelling - Doorgaande lijn directe instructiemodel, ook i.c.m. IPC en vooraf toetsen rekenen - Ruimte voor coaching van individuele leerkrachten; gerichte feedback op leerdoelen; uitgebreid met video interactie begeleiding - Professionalisering o.a. middels e-wise 	<ul style="list-style-type: none"> - Niet van gekomen door ziekte en tijdgebrek: wordt in 2023 verder opgepakt - lvm gedrag: specialist gaat klassen in. Leerkracht voelt zich meer competent in aanpakken van grenzen etc. - MMT/bouwverg. Betere doorgaande lijnen gerealiseerd. Meer bewust dat dit blijvend is. Structureel ingezet. - 1 leerkracht opleiding video interactietraining gevolgd. Expertise daardoor verbreed. 3 individuele trajecten. Wordt voortgezet. - Nascholing direct toegankelijk. Diverse trainingen zijn gevolgd. Verbreding expertise naar behoefte school en leerkracht.
	Kwaliteit van het	<ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuning directie/IB zodat er meer tijd en aandacht besteed kan worden aan groei van kwaliteit van onderwijs 	<ul style="list-style-type: none"> - Directie heeft meer aandacht kunnen besteden aan kwaliteitsverbetering. De samenhang beter

	onderwijs	- Meer ruimte voor een-op-een begeleiding van leerlingen door uitbreiding inzet OOP	in beeld gebracht. Beter analyse en signalering. - NT2 leerlingen meer kunnen begeleiden. Aansluiting bij de groep waardoor reguliere lessen beter gevolgd kunnen worden. Leerling kan daardoor blijven groeien.
--	-----------	---	---

D. Onderwerpen voortkomend uit het strategisch beleid

1. Personele zaken

In 2022 zijn alle onderwerpen die in het prioriteitenplan 2021-2022 en 2022-2023 omschreven stonden aan de orde geweest en vastgesteld. De belangrijkste:

- a. Functiedifferentiatie is vastgesteld en ondertekend
- b. Vaststellen formatieplan
- c. Meerjarenbegroting en meerjarenformatie
- d. Jaarverslagen
- e. Gesprekkencyclus actualiseren
- f. Professioneel statuut evalueren
- g. Bekwaamheidseisen evalueren

In samenspraak met de geledingen worden de nota's ontwikkeld en vastgesteld. Omtrent de formatie worden kengetallen gebruikt. Het bestuur heeft samen met de MR criteria opgesteld om in de gaten te houden hoeveel FTE besteed wordt aan directietaken, IB-taken, ICT-taken en personeel voor de groep. Deze gegevens zijn in het formatieplan beschreven. SKOZ voldoet aan de gestelde criteria. Namelijk:

Directietaken	6,5%
IB-taken	7%
Administratie	2%
ICT	1%
Lesgebonden taken	83,5%

2. Onderwijsprestaties

De onderwijsprestaties worden gevolgd volgens het leerlingvolgsysteem ParnasSys.

In deze documenten zijn school- en inspectiedoelen opgenomen. De schooldoelen zijn door ons hoger gesteld dan die van de inspectie. In het analyseverslag zijn de resultaten vastgelegd plus de bijbehorende interventies. In het verslag zijn o.a. opgenomen: tussenopbrengsten, eindopbrengsten groep 8, doorstromingsgegevens, verwijzingen en leerling kenmerken.

Op 6 oktober 2020 heeft de inspectie een digitaal 'bezoek' gebracht aan KBS de Toermalijn i.v.m. een vierjaarlijks regulier bezoek. De inspectie heeft de Toermalijn wederom een basisarrangement toebedeeld. De school is trots op de resultaten. In 2022 heeft de inspectie volgens het nieuwe inspectiekader een bezoek gebracht aan de Toermalijn. Daarbij zijn o.a. een aantal verbeterpunten met betrekking tot de verantwoording aangegeven. Die zijn opgepakt.

De eindresultaten van de laatste vier jaren voor de Toermalijn zijn achtereenvolgens: 539,6; 535,8, 533,7 en 534,7. In 2020 zijn er geen eindtoetsen afgenomen. De resultaten Cito-eindtoets in 2021 zullen niet meetellen i.v.m. de situatie omtrent corona.

De resultaten hangen samen met de ontwikkeling van de school en leerkrachten, zoals ook in het strategisch beleidsplan staat omschreven. Wij investeren in expertise en vinden het belangrijk dat de school zich onderscheidt in kwaliteit. Het traject rondom IPC- onderwijs (zie <https://ipc-nederland.nl/ipc/wat-is-het-ipc>) op de Toermalijn slaat enorm aan. Daarbij is het belangrijk dat de school voorbereid is op de toekomst. IPC is een onderwijsprogramma dat kinderen stimuleert om beter te leren en om talenten te ontdekken. Het daagt kinderen uit om buiten bestaande grenzen en patronen te denken.

Bij SKOZ stromen alle leerlingen door naar het voortgezet onderwijs. Hieronder de uitstroomgegevens van de afgelopen vier jaar.

Schooljaar	'18-'19	'19-'20	'20-'21	'21-'22
Uitstroom aantal leerlingen	55	37	29	33
Leerwegondersteunend	1,80%			
Beroepsgerichte leerweg (VMBO)	1,80%			
VMBO lager	10,90%	19,4%	10,3%	21,2%
VMBO-TL	16,40%	11,1%	6,9%	12,1%
Theoretische leerweg/ Havo	3,60%	5,6%	27,6%	21,2%
Havo	29,10%	38,9%	34,5%	15,2%
Havo/VWO	20%	13,9%	6,9%	24,6%
VWO (VWO + of tweetalig)	16,40%	11,1%	13,8%	6,1%
Praktijkonderwijs				

Nascholing:

De nascholingsmiddelen werden ingezet voor de ontwikkeling van leerkrachten en directieleden. Ook cultuur en ontwikkelingen rondom ICT zijn daarin belangrijk.

c. Sociale veiligheid

Vanuit OC&W: Gezien de extra aandacht voor racisme en discriminatie, pesten, veiligheid van LHBTI'ers en seksueel grensoverschrijdend gedrag is sociale veiligheid een belangrijk thema voor zowel scholen als voor OCW. De aankomende jaren zal er een meldpunt worden gecreëerd voor ouders en leerlingen, komt er een meldplicht sociale onveiligheid voor scholen en wordt de jaarlijkse monitoring uitgebreid en verdiept. Om die reden wordt ook gevraagd verantwoording of te leggen over dit maatschappelijke thema.

In ons veiligheidsplan staan onder andere de volgende onderwerpen beschreven:

- Basisafspraken
- Protocollen:
 - Schorsen en verwijderen
 - Meldcode (personeel heeft hierin nascholing gevolgd)
 - Gescheiden ouders
 - Medicijngebruik
 - Anto-pestbeleid
 - Rouwverwerking
 - Klachtenregeling
 - Seksuele intimidatie
 - Ernstige incidenten
 - Omgaan met media
 - Social media
- Daarnaast wordt jaarlijks de vragenlijst Zien bij de kinderen afgenomen. Interventies bij uitval worden ingezet.

E. Kengetallen omtrent personeel en onderwijs

Personeel:

1. Opbouw leeftijd en vrouwen/mannen

Leeftijd	OP	OOP	Dir	Totaal	Vrouwen	Mannen
> 55	10	2	1	12	11	2
45-54	9	0	0	8	7	1
35-44	10	1	1	13	12	1
25-34	1	1	0	2	2	0
< 25	1	0	0	0	1	0
Totaal	30	4	2	36	32	4

2. Functiedifferentiatie

In de nieuwe Cao komt functiemix niet meer voor. De nota functiedifferentiatie is inmiddels vastgesteld.

3. Ziekte en ontslagbeleid

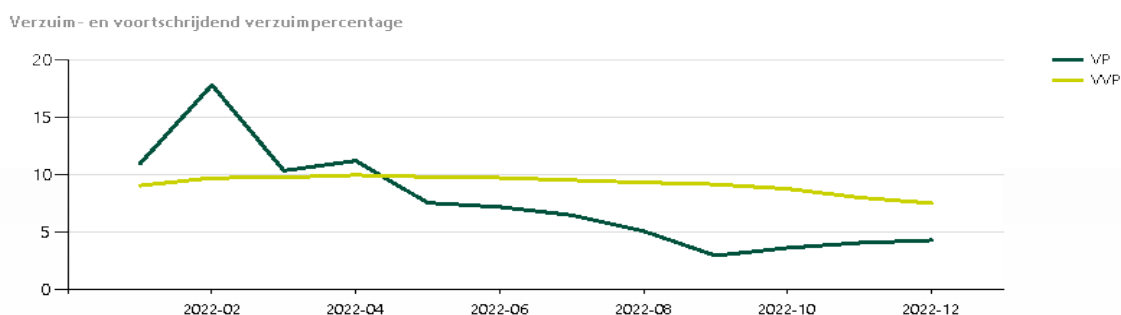
Er is ruim aandacht voor preventief personeelsbeleid en re-integratie. Met ingang van 1 januari 2014 zijn wij een contract met Perspectief (Arbodienst) aangegaan. Perspectief heeft een directe koppeling met ons onderwijsbureau Dyade waardoor nauwkeurig ontwikkelingen in de gaten gehouden kunnen worden.

Het gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag loopt via het onderwijsbureau Dyade en Perspectief. Er vindt nauw overleg plaats indien een leerkracht dreigt uit te vallen. Als het traject langer duurt komt het Vervangingsfonds en daarbij de instroomtoets in beeld.

Het ziektepercentage lag in 2022 op 7,57. Dat is een daling ten opzichte van 2021, toen was het verzuimpercentage 8,87. Het percentage is gedeeltelijk veroorzaakt door (long) Covid en ligt hoger dan wat de ambitie is.

In februari 2023 stonden er geen personeelsleden in het overzicht uitkeringsgerechtigden bij het participatiefonds. Daarmee voldoen wij aan de wet- en regelgeving.

Hieronder is in een grafiek het verloop van het verzuimpercentage en het voortschrijdend verzuim weergegeven.



4. Strategisch personeelsbeleid

Wat betekent strategisch personeelsbeleid in de praktijk? Onder andere goede arbeidsvoorwaarden, duurzame inzetbaarheid van personeel en betere begeleiding van starters. Maar ook voldoende ontwikkelmogelijkheden. Dit allemaal om de kwaliteit van het onderwijs te garanderen.

Alleen met gemotiveerd, competent onderwijzend- en onderwijsondersteunend personeel kunnen wij voldoen aan de kwaliteitseisen die nu en in de toekomst aan het onderwijs worden gesteld. We verwachten van alle personeelsleden een open leerhouding, waarin deelname aan scholingen, trainingen en studiedagen vanzelfsprekend is.

Belangrijke aandachtsgebieden binnen het personeelsbeleid waren:

- Strategische personeelsplanning (inzetbaarheid, welke groep, taakbeleid);
- Nota leeftijdsbewust personeelsbeleid;
- Opleiden en begeleiden nieuwe leerkrachten (leraar in opleiding, begeleiden jonge leerkracht);
- Scholingsbeleid (ontwikkeling op school- en individueel niveau);
- Actualiseren functieboek (ieder jaar vastgesteld)
- Professioneel statuut:

'Professionaliteit van leraren betekent dat ze in hun school niet buitenspel staan, maar invloed op de uitvoering en inrichting van het onderwijs uitoefenen vanuit hun eigen professionele waarden en doelen. Niet alleen binnen de eigen klas, maar ook buiten de klas. Leraren creëren deze professionele ruimte wanneer ze in het nastreven van hun doelen samenwerking en verbinding aangaan met (de doelen van) anderen buiten de klas. Dit vergt van leraren vakbekwaamheid en inzicht in de (sociale) processen en machtsverhoudingen binnen hun schoolnetwerk en de manier waarop ze die positief kunnen beïnvloeden.'

Wij vinden de kwaliteit van onze leraren van doorslaggevend belang in relatie met de kwaliteit van een school. We beschouwen de locatiedirecteur als de leraar van het team: zij geeft leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren.

De locatiedirecteur zorgt in de eerste plaats voor zijn eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelt zij een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren. Een kernwoord daarbij is

eigenaarschap: zij maakt de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de locatiedirecteur zorgt ervoor, dat zij de leraren uitdaagt en stimuleert om zich passend te ontwikkelen.

Daarbij maakt zij onderscheid tussen startbekwame -, basisbekwame - en vakbekwame leraren. Voor (de resultaten van) de leerlingen is het van belang, dat de leraren beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren.

We verwachten van de leraren, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling (POP) en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de gesprekken met de locatiedirecteur. Voor iedere functie beschikt onze stichting over een taak-functiebeschrijving. Deze staan beschreven in het functieboek.

Belangrijke speerpunten/aandachtspunten.

a. Binnen de school wordt een aanspreekcultuur gerealiseerd.

- Het dagelijks handelen van de leraren van de school kenmerkt zich door voorbeeldgedrag inzake feedback geven en ontvangen.
- De school besteedt minimaal eens in een jaar in een teamvergadering aandacht aan het werken aan de professionele aanspreekcultuur.
- Eens in de twee jaar heeft iedere leraar een beoordelingsgesprek.
- Leraren spreken elkaar aan op onprofessioneel gedrag, maken hieromtrent afspraken en zien toe op naleving van deze afspraken.

b. De leraren blijven zich ontwikkelen/scholen, zodat zij adequaat en modern onderwijs realiseren.

- Elke leraar heeft een bekwaamheidsdossier, voldoet aan de competenties leraar basisonderwijs en ontwikkelt deze competenties.
- Iedere leraar volgt jaarlijks een nascholingsprogramma.
- Iedere leraar heeft om de twee jaar een beoordeling.

c. De organisatie stuurt op de kwaliteit van de leraren door te faciliteren in coaching, (na) scholing en intervisie. Het leren van elkaar, tussen leraren in de school, wordt bevorderd.

- Iedere leraar voert minimaal 1x per jaar collegiale consultatie uit.
- Specifieke kennis van leraren binnen de stichting wordt optimaal ingezet binnen de scholen om zodoende aanwezige talenten/kwaliteiten te benutten en minder externe deskundigheid te hoeven inkopen.

d. De locatiedirecteur is toegerust voor zijn taak. Zij

- is in het bezit van een afgeronde directeursopleiding en voldoet aan het beroepsprofiel.
- werkt aan haar ontwikkeling en toont dit aan.
- heeft een heldere visie op onderwijs en een heldere visie op leiderschap.
- kan vanuit haar visie het team inspireren en motiveren om blijvend te werken aan de verbetering van het onderwijs.

e. De Interne begeleiders leerlingenzorg zijn toegerust voor hun taak.

- Ze zijn in het bezit van een HBO+ opleiding die in het verlengde ligt van hun specifieke taak.

f. Iedere leraar werkt in een veilige omgeving en voelt zich gewaardeerd. Werkdruk is en blijft een punt van aandacht.

- Er is een 4-jaarlijkse tevredenheidsscan personeel.
- Het welzijn van een leraar wordt besproken in de gesprekkencyclus.

Met het strategisch personeelsbeleid gaan wij in 2023 verder aan de slag nadat het strategisch beleidsplan geactualiseerd is.

Allocatie van middelen

SKOZ is een 1-pitter. Allocatie van middelen is niet aan de orde.

Ziekteverzuim

Zie daarvoor hoofdstuk E3.

Taakbeleid (werkverdelingsbeleid)

Ieder jaar wordt in samenspraak met het personeel het werkverdelingsplan besproken waarbij samen met directie verdeling leraren over de groepen en het taakbeleid voor het nieuwe schooljaar wordt vastgesteld.

Professionalisering

In het nascholingsbeleid wordt elk jaar opgenomen wat de scholingsactiviteiten zijn op team-, en individueel niveau. Dat is afhankelijk van de ontwikkeling van de school. Wij streven ernaar om minimaal 90% van het budget uitgegeven te hebben.

Enkele voorbeelden:

- Verplichte nascholing: BHV en Kanjertraining
- Team: gesprekkencyclus/mijn schoolteam collegiale consultatie feedback; digitale geletterdheid; IPC; Parnassys
- Individueel: Specialist vroeg-vreemde-talenonderwijs; Vakdidactisch coachen; beleidsplannen schrijven; video interactie begeleiding

Tijdens individuele gesprekken tussen de locatie-directeur en de leraar vindt afstemming plaats over deskundigheidsbevordering en individuele scholingsvragen.

In de normjaartaak staan ook uren ivm duurzame inzetbaarheid. Deze worden in overleg ingevuld. Bij startende leraren worden nog eens 40 uur toegevoegd. Deze worden gebruikt om zich verder te ontwikkelen en te laten coachen.

Mobiliteit

Aangezien de stichting een 1-pitter is, is mobiliteit met andere scholen niet aan de orde.

Externe factoren

- De school zal de komende jaren mogelijk te maken krijgen met een kleine krimp. Binnen de wijk wordt niet meer gebouwd. Vanuit de aangrenzende wijk en het buitengebied kiezen veel gezinnen voor de school.
- De wijziging bekostingsstelsel heeft voor SKOZ grote invloed. De afschaffing van GGL is nadelig voor de school. Daar wordt in 2023 en verder nader op geacteerd.
- Zoals eerder aangegeven zijn er (landelijk) grote zorgen ivm lerarentekort en daarnaast de interim-bureaus die floreren.

F. Verslag van financiële ontwikkelingen, activiteiten en resultaten

1. Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders

Het dagelijks toezicht bestaat uit het bestuur. Het Toezichthoudend Bestuur bestaat uit vrijwilligers die afzien van bezoldiging. De Algemeen Directeur wordt bezoldigd onder de daarvoor geldende norm. Het gevoerde financiële beleid wordt jaarlijks getoetst door een onafhankelijke accountant.

2. Overige financiële informatie

- Het bestuur van SKOZ investeert binnen de eigen middelen
- Het treasurystatuut is niet gewijzigd ten opzichte van 2018. In 2022 hebben er geen beleggingen plaatsgevonden in welke vorm van kapitaal dan ook. Alle beschikbare liquide middelen zijn aangehouden op spaarrekeningen en rekening-courant rekeningen. Gedurende het verslagjaar hebben zich geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Er worden geen leningen uitgegeven of aangegaan. Eventueel batig saldo wordt op een spaarrekening geplaatst.
- De locatiedirecteur is operationeel gezien gemandateerd binnen het gestelde budget. Het budget wordt beheerd door het bestuur. Deze voert een beleid gericht op kostenbesparingen.
- In 2016 heeft het bestuur in samenspraak met Dyade het inkoopbeleid vastgelegd. Dit inkoopbeleid wordt nog steeds gehanteerd.
- In 2018 is het fiatteren van financiën en de toegang tot banken in kaart gebracht. Dit naar aanleiding van de opmerking van de accountant i.v.m. risico toegang banken. Risico's zijn geminimaliseerd en controle geoptimaliseerd.
- Een groot risico voor SKOZ heeft te maken met leerlingenkrimp en de wijziging bekostiging. Vooral de personele uitgaven komen onder grote druk te staan. De verwachting is dat er een lichte daling van leerlingenaantallen zal plaatsvinden en bij handhaven beleid rondom de GGL dit over 3 jaar grote gevolgen heeft voor de school. Minder inkomsten betekent minder leerkrachten en grotere groepen wat ten koste gaat van de kwaliteit van de school. De prognoses leerlingenaantallen zijn gebruikt voor de meerjarenbegroting. Deze wordt jaarlijks bijgesteld zodat de meest actuele gegevens doorberekend worden en tegenvallers vlot opgevangen kunnen worden.
- In 2023 zal een gedegen risico-inventarisatie plaatsvinden.

- De meerjarenbegroting/continuïteitsparagraaf is ontwikkeld en vastgesteld. Deze staat in het werkblad financieel in de jaarrekening, die bij dit document is toegevoegd.
- Het bestuur heeft in 2022 werkdrukgeden ontvangen. In het vastgestelde formatieplan 2022-2023 staat de verantwoording als volgt omschreven:

Besteding werkdrumdelen	2022
Personeel	€ 85.472
Materieel	€ -
Professionalisering	€ -
Overig	€ -
Totaal	€ 85.472

3. Doelmatigheid bestedingen

Hierbij een aantal voorbeelden **doelmatigheid bestedingen**

De volgende cyclus wordt gehanteerd:

1. In strategisch beleidsplan worden doelen omschreven.
2. In de begroting zijn daar budgetten aan toegekend.
3. Het toezichthoudend bestuur houdt toezicht of de uitgaven doelmatig zijn ingezet.
4. Verantwoording vindt in het maandverslag en financieel jaarverslag plaats.

1.		Professionalisering personeel (de Toermalijn)	
	a. Doel	<p>90% van nascholingsbudget wordt uitgegeven. Door professionalisering van personeel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De scholing draagt bij aan betere resultaten 2. De scholing loont de moeite 3. Integratie van theorie en praktijk 4. Van onderwijsbehoefte naar ondersteuningsbehoefte 5. Vertrouwen en uitdaging 6. Aansluiten bij de bestaande praktijk 7. Verwerking met collega's 8. Inzet van deskundige expertise 9. Onderwijskundig leiderschap 10. Duurzame verbetering <p>In schema:</p>	
	b. Budget	In het nascholingsplan is de hoogte van het budget omschreven op team- en individueel niveau. Zie beleid en uitvoering.	

	c. Toezicht	Er is verplichte nascholing waaronder BHV en Kanjertraining. Er vindt teamtraining plaats ter verbetering van expertise en kwaliteit van het onderwijs. Er vindt individuele nascholing plaats n.a.v. POP, verbetering expertise. Deze wordt gedeeld met collega's tijdens bijv. studiedagen.	
	d. Verantwoording en resultaat.	Resultaat: Verantwoording: In maandverslag van AD aan TB. In financieel jaarverslag.	

2.		Investerings verduurzaming: gebouw (de Toermalijn)	
	a. Doel	Optimaal binnenklimaat frisse scholen. Verlagen energiekosten. Maatschappelijk ondernemen.	
	b. Budget	Dotatie Meerjaren Onderhoudsplan. Investerings in koeling en onderzoek naar ledverlichting en zonnepanelen.	
	c. Toezicht	Bij extreem hoge temperaturen geen uitval van lessen. Betere concentratie leerlingen en leerkrachten. Daardoor hogere kwaliteit lessen en verwerking van leerstof. Onderzoek naar ledverlichting en zonnepanelen lagere energiekosten. Duurzaam energieverbruik. Energiescan door EEF (Energie Expertisecentrum Flevoland).	
	d. Verantwoording en resultaat.	Resultaat: Verantwoording: In maandverslag van AD aan TB. In financieel jaarverslag.	

3.		Samenwerkingsverband Zeeluwe	
	a. Doel	Voortkomend uit de doelstellingen uit het Ondersteuningsplan van Zeeluwe (2020-2024): <ol style="list-style-type: none"> 1. De partijen hebben de ambitie om zich gezamenlijk in te spannen voor het realiseren van een dekkend netwerk inzake passend onderwijs in Zeewolde. 2. De basis van samenwerking is de collectieve kracht om het goede te doen voor kinderen. Onderwerpen: <ol style="list-style-type: none"> a. Pilot 'integratieve kleutervoorziening' voor 4-6-jarigen b. Expertisedeling: Zeewoldens Expertise Team (ZET) c. HB-onderwijs in Zeewolde d. Aansluiting PO-VO e. Taalklas f. Aansluiting onderwijs en jeugdhulp 	
	b. Budget	SWV Zeeluwe hanteert een bestuursmodel. Dat betekent dat het merendeel van de inkomsten op SWV-niveau verdeeld wordt over de schoolbesturen naar rato van leerlingenaantallen. Tevens betekent het dat de bestuurders op lokaal niveau (Zeewolde) gezamenlijk beleid moeten maken. Zie a. doelen. Aan onderwerpen bij b. benoemd zijn budgetten aan verbonden.	
	c. Toezicht	AD presenteert per onderdeel uit het convenant de ontwikkelingen en opbrengsten.	

	d.Verantwoording en resultaat.	Resultaat: Verantwoording: In maandverslag van AD aan TB. In financieel jaarverslag.	
--	--------------------------------	---	--

4.		Techniek	
	a. Doel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voldoen aan de kerndoelen techniekonderwijs. 2. We willen samen met VO en de basisscholen in Zeewolde onderwijs ontwikkelen waarbij leerlingen in aanraking komen met nieuwe technieken. 3. Ontzorgen van basisscholen bij de invoering van Wetenschap & Technologie en daardoor borging van het aanbod. 	
	b. Budget	De groepen 5 t/m 8 volgen in ieder geval 4 lessen per jaar op VO de Levant. Per les is er een budget beschikbaar om deze te volgen.	
	c. Toezicht	Voldoen de lessen aan een dekkend aanbod in geval van techniek? Zijn de lessen met goed gevolg bezocht? Wat zijn de opbrengsten?	
	d. Verantwoording en resultaat.	Resultaat: Verantwoording: In maandverslag van AD aan TB. In financieel jaarverslag.	

G. Verslag toezichhoudend orgaan

Inleiding

Met dit jaarverslag legt het toezichhoudend bestuur (THB) verantwoording af over het door het THB uitgeoefende toezicht op het uitvoerend bestuur in 2022. Het THB houdt er toezicht op dat het uitvoerend bestuur tijdens de juiste toekomstige bestendige keuzes maakt. De leerlingen van de school staan hierbij centraal. Om hen draait het. De opdracht voor het uitvoerend bestuur is ervoor te zorgen dat de leerlingen comfortabele, veilig en goed onderwijs aangeboden krijgen. Een belangrijke voorwaarde is ook dat medewerkers zich comfortabel en veilig voelen en zodoende zo optimaal mogelijk hun werk kunnen verrichten.

Het jaar 2022 was een jaar met verschillende gezichten. De beginmaanden werden gekenmerkt door de laatste coronamaatregelen, dit had zijn weerslag op de continuïteit van de lessen. Er was heel wat energie, creativiteit en improvisatie nodig om leerlingen, zo onbezorgd mogelijk, les te kunnen geven. Toen de laatste coronamaatregelen werden opgeschort, werd nog maar eens duidelijk hoe zwaar leerkrachten het hebben gehad al die tijd. Voor leerkrachten, ondersteunend personeel en managementteam heel positief dat we sindsdien op normale wijze onderwijs kunnen geven, waarbij het geleerde in Corona tijd is meegenomen. Voor leerlingen ook weer goed dat alle sociale activiteiten en verbinding terug is.

Voor het THB was uiteraard ook het reguliere periodieke onderzoek van de Onderwijsinspectie relevant. Het THB is tevreden met het resultaat en heeft met belangstelling de adviezen van de Onderwijsinspectie meegenomen in het toezichhoudend kader, zoals bijvoorbeeld de verbetering van de onderbouwing van doelmatigheid.

Daarnaast heeft 2022 op bestuursniveau in het teken gestaan van het verbeteren van de governance rond het toezichhoudend bestuur en het verder verbeteren van het kwaliteitssysteem. Deze activiteiten zullen worden voortgezet in 2023.

Al met al maakt het bovenstaande 2022 een bewogen jaar.

Het toezicht wordt gekaderd door:

- De statuten van de stichtingen SKOZ en SIBZ en het managementstatuut
- Strategisch beleidsplan 2019-2022
- De Code Goed Bestuur van de PO-raad

Wijze van toezicht

Ook in 2022 bestond het toezichhoudend bestuur volledig uit ouders van één of meerdere kinderen die gebruik maken van het onderwijs wat door SKOZ of SIBZ wordt geboden. In 2022 heeft Ronald Boer afscheid genomen als Voorzitter. Zijn rol is overgenomen door Menno van Oostveen. Eric Battistutta is nieuw aangetreden als Penningmeester en Dennis Snip heeft afscheid genomen als Algemeen lid. Voor 2023 heeft het toezichhoudend bestuur besloten op zoek te gaan naar een Algemeen lid met als portefeuille 'kwaliteit van onderwijs'.

Het toezichhoudend bestuur in 2022 uit:

Naam	Functie in het THB	Datum van aantreden	Datum van aftreden
Ronald Boer	Voorzitter	01-11-2017, 2de termijn	04-07-2022
Annemarie van de Vate	Secretaris	10-09-2018, 2 ^{de} termijn	10-09-2026
Menno van Oostveen	Penningmeester Voorzitter	01-01-2020 (miv 04-07-2022)	01-01-2024
Eric Battistutta	Penningmeester	04-07-2022	04-07-2026
Carolien Kuipers	Algemeen lid	01-01-2020	01-01-2024
Sharon Hoogma	Algemeen lid	15-03-2021	15-03-2025
Dennis Snip	Algemeen lid	15-03-2021	04-07-2022

De leden van het toezichhoudend bestuur werken op basis van vrijwilligheid en ontvangen geen bezoldiging of onkostenvergoeding.

De in het managementstatuut vastgelegde verantwoordelijkheden van het THB zijn te onderscheiden in onderstaande activiteiten:

1. Als toezichthouder beoordeelt het THB de resultaten en activiteiten van het uitvoerend bestuur. De visie en missie van de stichting, de identiteit van de school, de meerjarenbegroting en wet- en regelgeving hebben geresulteerd in een strategisch plan waar het uitvoerend bestuur samen met de medewerkers en medezeggenschap vorm aan geeft. Het THB ziet toe op de realisatie hiervan.
2. Het THB is als adviseur en als klankbord gevraagd en ongevraagd beschikbaar voor het uitvoerend bestuur om te sparren over velerlei thema's in binnen de organisatie alsmede externe ontwikkelingen.
3. Als werkgever van het uitvoerend bestuur draagt het THB zorg voor continuïteit van het bestuur. Het THB zorgt voor een jaarlijkse beoordeling van het uitvoerend bestuur met aandacht voor de resultaten.

Toezicht activiteiten en resultaten

Het THB vergadert iedere maand, behalve in augustus. Het THB wordt in de voorbereiding op de vergaderingen op een goede wijze geïnformeerd door het uitvoerende bestuur door:

- 1) Ontvangst van de agenda en alle relevante documenten
- 2) Een maandverslag waarin het uitvoerend bestuur verantwoording aflegt aan het THB en het THB informeert over nieuwe ontwikkelingen of wijzigingen in het strategisch plan en het prioriteitenplan

Op deze manier wordt het THB geïnformeerd over de belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de onderwijskwaliteit en -ontwikkeling, huisvesting, bedrijfsvoering, risicobeheersing algemeen en het personeelsbeleid. Het maandverslag kent eenzelfde opbouw als het schoolplan en het prioriteitenplan. Het maandverslag is hiermee de monitor voor het THB om toe te zien op de voortgang van de beoogde doelen. Daarnaast heeft het THB diverse beleidsstukken besproken en geadviseerd over aanvullingen en wijzigingen daarop.

Ook de uitvoering van de begroting en financiële ontwikkelingen worden aan het THB toegelicht en besproken. Tevens heeft de penningmeester van het THB minimaal tweemaal per jaar overleg met het uitvoerend bestuur en adviseert de penningmeester nadien het THB.

Bovenstaande leidt ertoe dat het THB goed geïnformeerd is en aan de uitvoerend bestuurder een aantal opgaven kan meegeven.

Het THB heeft hiermee een goed beeld van de rechtmatige besteding van de middelen. De meerjarenbegrotingen worden ook steeds beleidsrijker opgesteld en toegelicht. Het THB ziet hier ook op toe. De tussentijdse financiële overzichten zijn uitgebreid besproken en over belangrijke investeringen en uitgaven is het THB op de hoogte gehouden en heeft daar adviezen over gegeven. De financiële risico's komen daarbij ook aan de orde. Zo is in 2022 met name gesproken over de huisvesting, de krapte op de arbeidsmarkt, de inhuur van derden en de financiële gevolgen van de vereenvoudiging van de bekostiging. In 2023 zal een gedegen risico-analyse plaatsvinden. Gelet op de vele zaken die speelden in 2022 is daar nog niet aan toegekomen. Ook de consequenties van de wijziging van de onderhoudsvoorziening op basis van de componentenmethode zullen in 2023 in kaart gebracht worden.

Het THB heeft accountantskantoor Flynth de opdracht gegeven voor de controle van de jaarrekening 2022.

Het THB heeft als werkgever een functioneringsgesprek gevoerd met de uitvoerend bestuurder. Maatregelen zijn genomen om de werkdruk van de uitvoerend bestuurder te verlagen, zoals de inhuur van extra ondersteuning. De verdeling van de inzet van de uitvoerend bestuurder voor beide stichtingen vindt plaats op basis van het leerlingenaantal. Het 10-jarig samenwerkingscontract tussen SIBZ en SKOZ, te maken met instandhouding SIBZ, loopt op 1 januari 2025 af en zal in het voorjaar besproken worden.

De notulen worden op een uitstekende wijze verzorgd door Annemiek Roelofs, ouder van De Toermalijn (SKOZ), waarvoor grote dank!

Resultaten

Het strategisch plan van de school is door het uitvoerend bestuur omgezet in een schoolplan en het prioriteitenplan. De thema's en activiteiten uit het prioriteitenplan worden middels een vastgestelde jaarplanning door het uitvoerend bestuur toegelicht aan het THB. Nieuwe ontwikkelingen of afwijkingen worden door het uitvoerend bestuur toegelicht in het maandelijks overleg met het THB. Hierbij ziet het THB ook toe of deze ontwikkelingen en afwijkingen op een effectieve en efficiënte wijze worden bekostigd. In de vergaderingen van het toezichthoudend bestuur is gesproken over onderstaande thema's:

- ✓ De betekenis, de risico's en de maatregelen die genomen zijn in verband met de coronacrisis
- ✓ De kwaliteit van onderwijs, de bereikte onderwijsresultaten en de genomen of voorgenomen activiteiten om de onderwijskwaliteit te borgen en/of te ontwikkelen.
- ✓ Analyse schooladviezen i.s.m. voortgezet onderwijs partner
- ✓ Prognose leerlingenaantallen
- ✓ Tevredenheid leerlingen, ouders, medewerkers
- ✓ Huisvesting (klimaatbeheersing), realiseren tijdelijke lokalen i.v.m. de groei van de school.
- ✓ Werving en deskundigheidsbevordering personeel
- ✓ Meerjarenbegroting, waaronder borging van de financiën, met bijzondere aandacht voor gewijzigde regelingen en goede en verantwoorde investeringen.
- ✓ Begroting 2022, waaronder de in de loop van het jaar toegevoegde NPO gelden
- ✓ Samenwerking externe partners
- ✓ Zeewolde onderwijsagenda
- ✓ Bijdrage aan samenwerkingsverband Zeeluwe
- ✓ Schooltijden
- ✓ Uitkomsten en vervolgacties ten aanzien van het reguliere onderzoek van de Onderwijsinspectie

De advies en ondersteunende bijdrage van de toezichthouder

Tijdens de reguliere vergaderingen biedt het THB gevraagd en ongevraagd advies en ondersteuning aan de uitvoerend bestuurder. De stijl van advies en ondersteuning wordt gekenmerkt door de uitvoerend bestuurder te bevragen op dilemma's, risico's, kansen en de argumenten van keuzes die hij gemaakt heeft of voornemens is te maken.

De penningmeester heeft minimaal tweemaal per jaar een afspraak met de uitvoerend bestuurder om de begroting door te nemen op voornemens en realisatie op doelmatigheid, risico's en op kansen. Op basis van deze gesprekken adviseert de penningmeester de uitvoerend bestuurder en het THB naar aanleiding van de bevindingen.

Regelmatig spreken de voorzitter van het THB en de uitvoerend bestuurder met elkaar. Dit overleg kent geen vaste agenda. Advies en ondersteuning is gericht op dilemma's en vraagstukken binnen en buiten de scholen. Tevens is het een moment voor de uitvoerend bestuurder om te kunnen reflecteren op zijn handelen en de effecten van zijn handelen.

Reflectie op Toezicht

In lijn van de nieuwe code goed bestuur hecht het THB eraan om haar taak vanuit vertrouwen uit te oefenen. Dit gaat gepaard met checks op of het goede werk op een goede wijze wordt verricht. Dit vraagt ook reflectie op toezicht houden. In de gesprekken met de medezeggenschap (MR) vindt er middels een open dialoog een ontmoeting plaats gericht op uitwisseling, verkenning en verbinding. In de vergaderingen van het uitvoerend bestuur wordt minimaal 1 maal per jaar geëvalueerd met behulp van de vier thema's uit de code goed bestuur. Het toezichthoudend bestuur bestaat uit ouders van de basisscholen van de stichting. Hoewel het lidmaatschap van het THB geschiedt op vrijwillige basis vraagt een modern toezicht om deskundige leden. Daarom investeren wij in deskundigheid bevordering bij huidige leden en is besloten we het toezichthoudend bestuur in 2023 uitbreiden met een lid met de portefeuille 'kwaliteit van onderwijs'. Hiermee wordt een professionaliseringslag beoogt op dit gebied. Daarnaast zien we in toenemende mate dat het nodig is om de visie en de inrichting van het toezichthoudend bestuur nadrukkelijker en explicieter te beschrijven, met aandacht voor welke informatie het THB moet ontvangen om haar taak goed te kunnen uitvoeren. In aanvulling op het managementstatuut concretiseren wij daarom in 2023 de opzet van het THB en stellen wij een beleidskader van het THB op.

Dhr. M van Oostveen, voorzitter

Toelichting t.b.v. de continuïteitsparagraaf

De Uitvoerend Bestuurder zorgt voor een maandelijkse update van alle ontwikkelingen en legt documenten voor aan (P)MR en Toezichthoudend Bestuur van SKOZ. Volgens het directiestatuut is de Uitvoerend Bestuurder daartoe gemandateerd. Ondersteuning voor financiële vraagstukken wordt voor de Uitvoerend Bestuurder met enige regelmaat ingekocht bij Dyade.

H. Ondertekening:

Dhr. R. M. Hijne
Algemeen directeur SKOZ en SIBZ

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. M. Hijne', written in a cursive style.