



Jaarverslag 2022

Gbs De Wierde Winsum

door het bestuur van Gereformeerde Schoolvereniging Westernieland e.o.
april 2023

Woord vooraf

Met dit jaarverslag 2022 legt het bestuur van de Gereformeerde Schoolvereniging Westernieland e.o. verantwoording af aan het Ministerie van OCW, aan ouders, werknemers, MR en andere belanghebbenden, over het door haar gevoerde beleid in 2022 op gbs De Wierde in Winsum.

Het jaarverslag bestaat uit een verantwoording van het gevoerde beleid en een financiële verantwoording (vergezeld van een accountantsverklaring).

Het jaar 2022 was na twee pittige coronajaren een jaar waarin we weer teruggingen naar meer 'normaal'. Tegelijk werden ook de effecten van de pandemie steeds beter zichtbaar. In bijlage 1 worden de meest in het oog springende ontwikkelingen en gebeurtenissen op onze school in 2022 in chronologische volgorde puntsgewijs samengevat.

Hoofdstuk 1 beschrijft waar gbs De Wierde voor staat (missie, visie, ambities en doelstellingen). In de hoofdstukken 2 t/m 5 wordt dit verder uitgewerkt en verantwoordt het bestuur zich achtereenvolgens over het gevoerde beleid ten aanzien van Onderwijs & Resultaten, Personeel & Organisatie, Huisvesting & Middelen en Financiën.

Hoofdstuk 6 vormt een vooruitblik voor de komende jaren. Tot slot vindt u in hoofdstuk 7 nog een verantwoording over aanvullende onderwerpen waarover het bestuur van overheidswege verantwoording dient af te leggen.

In bijlage 1 is het verslag opgenomen van het toezichthoudend bestuur.

Namens het bestuur,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antoinette Heijink', with a stylized flourish at the end.

Antoinette Heijink
(voor bestuurstaken gemandateerd directeur)

Winsum, april 2023

Het jaar 2022 in vogelvlucht

Januari

- Op 14 januari start de school na een ivm Corona verlengde kerstvakantie
- De leerteams starten met het thema *Engels*
- In teamvergadering 25 januari wordt vervolg afgesproken in ontwikkeling Portfolio
- Veel afwezigheid deze maand van collega's en kinderen als gevolg van Corona en quarantaineregels; weinig complete klassen, soms zelfs halve klassen. Extra druk op (nog aanwezige) collega's. Afwezigheid van kinderen en collega's vraagt extra tijd/inzet bij afnemen van toetsen.
- Landelijke verruiming quarantaineregels per 26/1: kinderen/medewerkers hoeven bij positief geteste huisgenoten niet meer in quarantaine

Februari

- Collega (leerkracht groep 4, tevens lid van het coördinerend team en talentcoördinator) gaat zwangerschapsverlof
- IB'er en directie leggen samen klassenbezoeken af
- Er vindt een voorjaarsgesprek plaats met iedere medewerker (februari/maart)
- Tijdens inspectie van het plein wordt speeltoestel op het kleine plein afgekeurd

Maart

- In de teamvergadering wordt kwaliteitskaart Eten op School vastgesteld
- Na de voorjaarsvakantie starten leerteams met het onderwerp *Lezen*
- Voor het sinds Corona weer thema-opening met ouders in de school
- Er komt een oud-papiercontainer bij school; wekelijks afvoeren is niet meer nodig
- De Kanvas-afname vindt plaats (vragenlijsten sociaal emotioneel)
- Alle coronamaatregelen worden door de overheid opgeheven

April

- Op 11 en 12 april vindt de vierjaarlijkse inspectie plaats door de Onderwijsinspectie; onze school wordt op alle onderdelen met een 'voldoende' beoordeeld.
- Studietweedaagse in Westernieland met aandacht voor: versterking directie, personele ontwikkelingen, afsluiting thema lezen, aftrap thema rekenen, pilot alternatieve toetsmethodes (IEP en DIA) en digitale geletterdheid
- Groep 8 maakt eindtoets
- Er vindt (regelmatig) overleg plaats met andere schoolbesturen i.v.m. opvang Oekraïense vluchtelingen.

Mei

- Na de meivakantie gaan de leerteams aan de slag met *Rekenen*
- Vacature uitgezet (leerkrachten midden/onderbouw) in verband met het aanstaande vertrek van twee collega's na de zomervakantie; we vinden een nieuwe kleuterleerkracht
- De kinderen gaan voor het eerst sinds Corona weer op schoolreis
- Team wordt door bestuur geïnformeerd over voorgenomen versterking directie + procedure.

Juni

- Studiedag 7 juni: evalueren schooljaar en leerteams + vaststellen thema's leerteams komend schooljaar: Didactiek en coöperatieve werkvormen, Burgerschap, Rekenen, Taal/Lezen, Talentontwikkeling

- Afname toetsen Rekenen/Taal in groep 3 t/m 8
- Groep 7 naar Schiermonnikoog
- Nieuwe kleuterleerkracht wordt ingewerkt
- Bureau Beljon Westerterp voert gesprekken met teamleden over invulling directiefunctie
- Op 30 juni teamuitje naar Tolbert, tevens afscheid van twee collega's

Juli

- Er wordt een vacature uitgezet voor leerkrachten in groep 3, 6 en 7
- Sollicitatieprocedure voor versterking directie per 1/8
- Het traject 'Digitale Geletterdheid' van Basicly/Kansrijke Groningers afgesloten; een doorgaande lijn in digitale geletterdheid dmv kwaliteitskaarten geborgd in het schoolbeleid
- Afsluiting schooljaar als vanouds met musical, gekkedingendag en stoetbomenfeest

Augustus

- Per 1/8 gaat directie verder als duo-directie
- Directie voert sollicitatiegesprekken voor vacature leerkracht gr. 3, helaas zonder resultaat
- Studietweedaagse over o.a. Feedback

September

- Groepsavonden en startgesprekken in alle groepen
- Klassenbezoeken door directie/IB (feedback op sfeer/relatie)
- Groep 8 gaat op kamp
- Leerkracht groep 7 valt langdurig uit
- Afspraken over schoonmaak met schoonmaakbedrijf worden vastgelegd in kwaliteitskaart

Oktober

- Opnieuw vacatures uitgezet groep 3, 6 en 7; gesprek met MR over mogelijkheid van 4-daagse schoolweek voor enkele (bovenbouw)groepen bij niet invullen vacatures
- Er worden na sollicitatiegesprekken drie nieuwe collega's geworven, waarvan één direct kan starten en twee na de kerstvakantie; daarnaast tijdelijke vervanging gevonden voor groep 7.
- We houden een studiedag met Cedin over didactiek (EDI) en coöperatieve werkvormen; we sluiten af met een afscheidsborrel voor een vertrekkende collega
- Voor het eerst sinds Corona houden we weer een opa- en oma-ochtend

November

- Schoolbreed aandacht voor thema 'Verlies' op verliesdag 16/11
- Heiday voor Coördinerend team t.b.v. onderlinge samenwerking met nieuwe duo-directie
- Afname Kanvas-vragenlijsten (sociaal-emotioneel)
- Fotograaf op school; website wordt vernieuwd
- Gesprekken met coördinatoren t.b.v. ontwikkelplan op deelterreinen
- Belactie onder ouders levert benodigd aantal nieuwe vrijwilligers op voor middagpauzeteam
- Sanering bibliotheek

December

- Werving nieuwe klassenouders
- Extra inzet ondersteuning in groep 4 + interventie op het groepsproces
- Voorbereiding invoering nieuw Personeelsadministratiesysteem
- Studiedag met evaluatie thema Leerteam-thema Didactiek en vooruitblik nieuw thema: Burgerschap (o.a. inzet methode Wonderlijk Gemaakt).

Inhoud

Woord vooraf	2
1 Wat voor school is gbs De Wierde?	6
1.1 Juridische structuur	6
1.2 Missie en visie van de school	6
1.3 Doelstellingen van de organisatie	7
1.4 Identiteit en aannamebeleid	8
2 Onderwijsbeleid & behaalde resultaten	9
2.1 Het gevoerde beleid	9
2.2 Samenwerking	11
2.3 Kwaliteitszorg	12
2.4 Behaalde onderwijsresultaten 2022	15
2.5 Uitstroomgegevens	20
3 Personeel & Organisatie	22
3.1 Personeelsbeleid	22
3.2 Organisatiestructuur	24
4 Huisvesting & ICT	24
5 Financieel beleid	26
5.1 Gevoerd financieel beleid	26
5.2 Treasury- en financieringsbeleid	30
5.3 Financiële positie, meerjarenperspectief	30
6 De toekomst	35
6.1 Voor onze school relevante ontwikkelingen	35
6.2 Continuïteitsparagraaf: risico's en kansen	36
6.3 Belangrijke bestuurlijke voornemens en besluiten	40
7 Overige informatievereisten	41
7.1 Maatschappelijke thema's	41
7.2 Horizontale verantwoording	41
7.3 Klachtenregeling	41
7.4 Naschoolse en tussenschoolse opvang	42
7.5 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	42
7.6 Code Goed Bestuur in het primair onderwijs	42
7.7 Risicobeheersings- en controlesysteem	43
7.8 Bestuursverklaring	43
Bijlage 1 Verslag toezichthoudend bestuur	44

1 Wat voor school is gbs De Wierde?

1.1 Juridische structuur

Gbs de Wierde is een zelfstandige schoolvereniging met een school met een leerlingenaantal dat de laatste jaren licht afneemt. Op 1 februari 2022 telde de school 179 leerlingen. De school en de schoolvereniging zijn gevestigd in Winsum. De kinderen die er naar school gaan, komen uit het dorp Winsum en omliggende kernen. De Wierde is daarmee een streekschool.

De naam van de schoolvereniging is 'Gereformeerde Schoolvereniging Westernieland e.o.'. Westernieland is de plaats waar de schoolvereniging op 14 juli 1906 is opgericht en waar de school eerder was gevestigd. De schoolvereniging staat onder nummer 40024230 ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Groningen.

1.2 Missie en visie van de school

De kernactiviteit van het bevoegd gezag is het bieden van goed, boeiend, expliciet christelijk basisonderwijs in Winsum en omstreken.

Onze missie

We willen samen met de ouders, als eerst verantwoordelijken, de kinderen die ons zijn toevertrouwd, in onderwijs en opvoeding tot bloei laten komen, door hen te helpen als kind van God een eigen identiteit te ontwikkelen. Dit doen we door hun talenten aan te spreken, nieuwsgierigheid aan te wakkeren en hen te helpen bij het ontwikkelen van de kennis, houding en vaardigheden die zij nodig hebben om als christen een eigen plek in te nemen en verantwoordelijkheid te dragen in de samenleving.

Onze visie

Levensbeschouwelijke visie

Het meest kenmerkende voor gbs de Wierde is dat onze school een christelijke school is. Op onze school ontvangen de kinderen onderwijs vanuit een christelijke visie op mens en samenleving. In het [identiteitsdocument van onze school](#), dat op de website van onze school te vinden is, staat beschreven op welke manier we inhoud geven aan de identiteit van de school. Het identiteitsdocument is in juni 2019 geactualiseerd, tegelijk met de statutenwijziging.

Onderwijskundige visie

We willen vanuit een christelijke visie op mens en samenleving boeiend, betekenisvol onderwijs geven, in aansluiting op de (christelijke) opvoeding die kinderen thuis krijgen. We gaan daarbij voor de brede ontwikkeling van kinderen gericht op kwalificatie, socialisatie én persoonsvorming. Dat is meer dan rekenen en taal.

Het [Strategisch Schoolplan 2019 – 2023](#) met de titel 'Mensen tot bloei laten komen. Dat is de bedoeling' beschrijft de hoofdlijnen van het beleid van de school voor de komende jaren: onze missie, visie, kernwaarden en richtinggevendende uitspraken voor de kwaliteit van onderwijs en de uitwerking ervan op de verschillende beleidsterreinen. In paragraaf 2.1 wordt een korte toelichting gegeven op onze onderwijskundige visie.

1.3 Doelstellingen van de organisatie

Onze bedoeling, zoals verwoord in het strategisch schoolplan 2019-2023, is om mensen tot bloei te laten komen. We willen daarin gaan voor de brede ontwikkeling van kinderen. Als school zijn we daarbij natuurlijk ook gehouden aan de Kerndoelen die voor alle basisscholen gelden.

De afgelopen jaren nam onder teamleden het ongemak met deze (smalle) manier van monitoren van de opbrengsten steeds meer toe. Tijdens het proces dat we in 2019 hebben doorlopen in aanloop naar het [Strategisch Schoolplan 2019-2023](#) hebben we dit ongemak met elkaar onderkend, benoemd en omgezet in ambities voor de komende jaren. We hebben daarbij met elkaar afgesproken te willen komen tot een nieuw kwaliteitssysteem (vanuit de bedoeling) met Ambitie- en Kwaliteitskaarten, waarbij we de doelen op schoolniveau en de wijze van monitoring meer in lijn willen brengen met prioriteiten die voortvloeien uit onze onderwijsvisie en geformuleerde ambities.

De volgende ambities zijn in het Strategisch Schoolplan benoemd en uitgewerkt (zie bijlage 2):

- Ambitie 1: We werken vanuit de bedoeling: mensen tot bloei laten komen!*
- Ambitie 2: Van de gemiddelde leerling naar die ene leerling*
- Ambitie 3: Doelgericht en cyclisch werken aan kerndoelen en eigen doelen*
- Ambitie 4: Versterken school als gemeenschap, rol in lokale gemeenschap*
- Ambitie 5: Goede balans inspanning-ontspanning*
- Ambitie 6: Toekomstbestendige, passende huisvesting*
- Ambitie 7: Versterken (strategische) samenwerking*

In het Strategisch Schoolplan 2019-2023 zijn per ambitie richtinggevende uitspraken gedaan over de wijze waarop deze ambities worden gerealiseerd. In de komende hoofdstukken, waarin verslag wordt gedaan van activiteiten in 2022, wordt per hoofdstuk een link gelegd met de ambities waar de in dat hoofdstuk beschreven activiteiten een bijdrage aan leveren.

Door Corona is de uitwerking van Ambitie- en Kwaliteitskaarten enigszins vertraagd op gang gekomen. In het schooljaar 2022-2023 wordt dit proces afgerond en zal analyse plaatsvinden. Het begin is er, maar er is nog tijd nodig om de doelen op schoolniveau en de manier waarop we die monitoren te verbreden en meer te verbinden met onze onderwijsvisie, resulterend in een kwaliteitskaart Doelen en Monitoring. Dit proces hopen we in het schooljaar 2022-2023 af te ronden.

In het schooljaar 2021-2022 werkten we op schoolniveau daarom nog net als in voorgaande jaren met zogeheten streefdoelen voor de kernvakken. Voor Begrijpend lezen, Spelling, Rekenen en wiskunde en Woordenschat hebben we het streefniveau vastgesteld op minimaal 3.3 in termen van niveauwaarde. Dit is boven het landelijk gemiddelde (3.0). Voor technisch lezen hebben we ons streefniveau vastgesteld op het landelijk gemiddelde niveau, minimaal 3.0 in termen van niveauwaarde. Met ingang van het schooljaar 2017-2018 nemen we in plaats van de DMT de AVI af. Als doel is geformuleerd dat 75% van de leerlingen op AVI-niveau scoort dat past bij de leeftijd van het kind. Wat betreft de Centrale Eindtoets willen we boven de ondergrens van de inspectie scoren.

- | | |
|----------------------|-----------------|
| - Begrijpend Lezen | 3.3 |
| - Spelling | 3.3 |
| - Rekenen & Wiskunde | 3.3 |
| - Technisch Lezen | 3.0 -> AVI: 75% |

Voor Sociale Veiligheid hanteren we de signaleringsgrens van de Onderwijsinspectie voor groep 8. Bij de evaluatie van het schooljaar 2021-2022 (paragraaf 2.4) zijn deze doelen nog als uitgangspunt genomen.

1.4 Identiteit en aannamebeleid

We vinden het belangrijk dat de christelijke identiteit van onze school voor ouders een belangrijk motief is om hun kinderen naar onze school te brengen. Daarom wordt met nieuwe ouders een gesprek gevoerd over verwachtingen ten aanzien van de identiteit van de school. Om verwachtingen ten aanzien van de identiteit goed op elkaar af te stemmen, maakt de school gebruik van een [identiteitsdocument](#).

We verwachten van ouders en medewerkers dat ze hun kind bij ons naar school laten gaan omdat ze het belangrijk vinden dat hun kind christelijk onderwijs krijgt. Om dit te onderstrepen vragen we ouders bij de aanmelding of ze het identiteitsdocument kunnen onderschrijven. Van leerkrachten verwachten we dat ze intrinsiek gemotiveerd zijn om vanuit een christelijke visie op mens en samenleving onderwijs te geven. Bij de aanstelling vragen we leerkrachten of zij de grondslag van de school (die niet gewijzigd is met de statutenwijziging) respecteren en het identiteitsdocument van de school van harte kunnen onderschrijven.

2 Onderwijsbeleid & behaalde resultaten

2.1 Het gevoerde beleid

Ambitie 1: We werken vanuit de bedoeling: mensen tot bloei laten komen

Ambitie 2: Van de gemiddelde leerling naar die ene leerling

We willen op onze school ontwikkelingsgericht onderwijs bieden. Dit houdt in dat we in ons onderwijs niet alleen focussen op de leerstof, maar oog hebben voor de brede ontwikkeling van kinderen. We prikkelen de nieuwsgierigheid die kinderen van nature hebben en spelen hierop in. We helpen kinderen bij het opbouwen van zelfvertrouwen, zodat ze emotioneel 'vrij' zijn. Dat wil zeggen dat ze zich veilig voelen en initiatief durven nemen.

Betekenisvol onderwijs

Kinderen zijn extra gemotiveerd als ze het belang en de betekenis zien van de dingen die ze leren. We zoeken in het onderwijs daarom steeds naar betekenisvolle inhoud, waarbij kennis en ervaring hand in hand gaan. Zo zorgen we ervoor dat de leerstof voor kinderen interessant is en aansluit bij hun leefwereld. We zoeken naar een goede balans tussen bedoelingen van de leerkracht en betekenis voor de leerling. De leerkracht bemiddelt tussen wat kinderen willen en de doelen die hij/zij zelf voor ogen heeft. Dit zorgt voor betrokken leerlingen en leerkrachten. Bij het zoeken naar betekenisvolle inhoud verliezen we de doelen van ons onderwijs niet uit het oog. We toetsen regelmatig of we voldoen aan de door de overheid vastgestelde kerndoelen (zie: www.ocw.nl/kerndoelen).

Thematisch werken

In alle groepen wordt met thema's gewerkt; iedere periode een ander thema. In de onderbouw ligt de focus op spelend leren, in de bovenbouw op onderzoekend leren aan de hand van geformuleerde leervragen. Om het onderzoeksmatig werken rond thema's te versterken, gebruiken we in de bovenbouw de methode Blink Geïntegreerd. Hierin worden alle zaakvakken en Taal geïntegreerd rond een bepaald thema aangeboden.

Eigenaarschap kinderen

Kenmerkend voor ontwikkelingsgericht, betekenisvol onderwijs is een balans tussen de bedoeling van de leerkracht en de betekenis voor het kind. Kinderen krijgen ruimte eigenaar te zijn van hun eigen leerproces, zichzelf doelen te stellen en daaraan te werken. Om dit te bevorderen wordt gewerkt met portfolio's in de groepen, maar tot nu toe stonden deze nog redelijk los van het reguliere rapport; in 2021 zijn stappen gezet om te komen tot een rapportfolio. In het schooljaar 2022-2023 wordt het rapport definitief vervangen door een Portfolio.

Passend Onderwijs

We willen in ons onderwijs rekening houden met de eigenheid van kinderen, onder andere door te differentiëren in het aanbod. Kinderen voor wie dit nog onvoldoende passend is krijgen extra ondersteuning. We hebben in ons Strategisch Schoolplan 2019-2023 de ambitie geformuleerd om 'van de gemiddelde leerling naar die ene leerling' te gaan.

We zien in de praktijk dat deze ambitie nog niet haalbaar is binnen het huidige onderwijssysteem en met de huidige onderwijsbekostiging. Desalniettemin streven we gegeven de huidige kaders naar voor alle kinderen zo passend mogelijk onderwijs. We bieden (extra) ondersteuning aan kinderen die

voor hun persoonlijke ontwikkeling minder dan de meeste kinderen in de klas lijken te profiteren van het reguliere aanbod, onder andere door inzet van onderwijsondersteuning. In schooljaar 2021-2022 hadden 11 leerlingen een Ontwikkelingsperspectief (OPP):

Groep 8: 5 leerlingen

Groep 7: 4 leerlingen

Groep 6: 1 leerling

Groep 5: 1 leerling

Daarnaast bieden we de volgende ondersteuning aan:

- 2 leerlingen met eigen leerlijn bovengemiddelde intelligentie (groep 5)
- 2 leerlingen ontvangen speltherapie (groep 4)
- 7 leerlingen waarbij de schoolbegeleidingsdienst, andere externen zijn betrokken: (2 leerling groep 3, 2 leerlingen in groep 4, 4 leerlingen in groep 5)
- 5 leerlingen met eigen leerlijn op 2 vakgebieden (3 leerlingen in groep 5, 2 leerlingen in groep 7)

Voor leerlingen die op cognitief niveau meer uitdaging nodig hebben en/of vastlopen vanwege hun complexe manier van denken, is er wekelijks een dagdeel de talentgroep Breinbrekers. In 2022 namen hier gemiddeld zo'n 6 leerlingen aan deel. Leerlingen waarbij hun talenten meer op praktisch gebied liggen, nemen deel aan een houtgroep, tuingroep, of zorg en welzijn. Zo'n 23 leerlingen nemen deel aan een van deze groepen.

Pedagogisch klimaat en sociale veiligheid

We blijven werken aan een goed pedagogisch klimaat. Een sfeer van rust en heldere afspraken geeft kinderen veiligheid. Door middel van de Kanjertraining, die in alle klassen wordt gegeven, wordt veel aandacht besteed aan het pedagogisch klimaat en de sociaalemotionele ontwikkeling van kinderen. In 2022 is bij de kinderen twee keer de KANVAS-veiligheidsvragenlijst afgenomen, in maart en in november. De uitkomsten hiervan zijn besproken met de leerkrachten en gedeeld in het team. De leerkrachten in de groepen 5 t/m 8 namen in 2022 daarnaast een sfeermeter af in hun groep (zie voor resultaten 2.4)

Sinds het schooljaar 2019-2020 wordt de middagpauze georganiseerd met een vast middagpauzeteam, waarin teamleden en vaste vrijwilligers meedraaien. Na de Coronaperiode heeft een aantal vaste vrijwilligers afscheid genomen. In november 2022 is een speciale belactie gehouden om nieuwe vaste vrijwilligers te werven. Het team is nu weer op peil. Hoewel dit goed loopt is het onze wens om de middagpauze nog meer in de schooldag te integreren.

In de school zijn twee teamleden aanwezig die de rol hebben van vertrouwenspersoon voor de kinderen. De mogelijkheid om te praten met de vertrouwenspersoon wordt actief bij de kinderen onder de aandacht gebracht. Daarnaast hebben de vertrouwenspersonen ook een eigen brievenbus. Met enige regelmaat maken kinderen die daar behoefte aan hebben gebruik van deze mogelijkheid. Eén van de vertrouwenspersonen is tevens Kanjercoördinator in de school. Op initiatief van de vertrouwenspersonen is in 2022 een Verdrietdag gehouden, waarbij in alle groepen aandacht is besteed aan het onderwerp van verdriet en aanleidingen voor verdriet.

2.2 Samenwerking

Ambitie 4: Versterken school als gemeenschap, rol in lokale gemeenschap

Ambitie 7: Versterking Strategische Samenwerking

Partnerschap ouders

Zoals in onze missie te lezen is, zijn ouders onze belangrijkste samenwerkingspartners. Zij zijn de eerstverantwoordelijken in de opvoeding van en het onderwijs aan de kinderen. We koesteren een goede band met de ouders en willen het partnerschap graag verder versterken en uitbouwen. Ouders zijn daarom doorgaans welkom in de school. In de afgelopen twee coronajaren hebben we bij de invulling van Partnerschap met ouders alle zeilen moeten bijzetten; ouders mochten een groot deel van het jaar niet in de school komen. Om toch goed in contact te blijven, hebben we wel steeds gekeken naar wat wél kon in het contact met ouders. Zo hebben we er ook in 2021 bewust voor gekozen om de oudergesprekken in september wel zoveel mogelijk fysiek door te laten gaan (en online wanneer ouders daar de voorkeur aan gaven) zij het uitgesmeerd over een langere periode.

In 2021 is een werkgroep Partnerschap met ouders, met daarin zowel teamleden als ouders, aan de slag gegaan met als doel een bredere dialoog met ouders te starten teneinde te komen tot een betere afstemming van verwachtingen over en weer tussen school en ouders als het gaat om betrokkenheid van ouders bij de ontwikkeling van hun kind en de groep van hun kind in het geheel.

In juli 2021 is een (hybride) ouderavond gehouden met Peter de Vries, expert ouderbetrokkenheid, in De Poort in Winsum. Deze bijeenkomst was via een livestream thuis te volgen. De werkgroep Partnerschap werkte een kwaliteitskaart uit waarin beschreven is hoe we de samenwerking tussen ouders en school willen vormgeven. Ook stelde de werkgroep een profiel op voor de te introduceren Klassenouders en Buddy's. Bij de start van het schooljaar 2021-2022 zijn er klassenouders geworven voor de groepen 4 t/m 7 en is er een ouder gevonden in de rol van buddy-coördinator.

Samenwerkingsverband 20.01

Onze school participeert voor de uitvoering van Passend Onderwijs in het samenwerkingsverband 20.01. Dit is een samenwerkingsverband waarbinnen gewoon en speciaal onderwijs bestuurlijk zijn samengebracht en de aangesloten schoolbesturen samenwerken. In 2021 heeft er een verandering plaatsgevonden in de organisatie van het samenwerkingsverband, waarmee meer taken worden belegd in de subregio's. Onze school maakt deel uit van subregio Noord, dat de gemeente Het Hogeland en Eemsdelta beslaat. De schoolbesturen in de subregio's krijgen samen de verantwoordelijkheid om thuisnabij te komen tot een zo dekkend mogelijk netwerk en ontvangen hiervoor ook middelen voor arrangementen.

Samenwerking andere schoolbesturen

De directie participeert actief in (sub)regionale netwerken waarin schoolbesturen samenwerken, zoals het Samenwerkingsverband 20-01. De directeur is in 2020 toegetreden tot het bestuur van de Vereniging Kansrijke Groningers, de vereniging van alle schoolbesturen in het aardbevingsgebied, dat tot doel heeft om in gezamenlijkheid te werken aan toekomstbestendig onderwijs, waarmee kansen van kinderen in Groningen worden vergroot. De directie vertegenwoordigt het schoolbestuur in het regionale netwerk van Verus en neemt ook regelmatig deel aan landelijke netwerkbijeenkomsten van christelijke schoolbesturen, die eerder plaatsvonden onder de vlag van de LVGS (Landelijk Verband van Gereformeerde Scholen), dat in 2021 is opgegaan in Verus. Onze IB'er is in 2020 aangehaakt bij de werkgroep binnen Verus die bezig is met het ontwikkelen van een vormings-/bijscholingsprogramma op het gebied van Identiteit voor leerkrachten op scholen die expliciet

christelijk onderwijs bieden. We hechten aan goede contacten met de andere schoolbesturen in onze regio, zowel de schoolbesturen die qua identiteit dichtbij ons liggen (Noorderbasis, Gomarus College, Menso Alting College) als andere schoolbesturen.

Als het gaat om het bieden van extra ondersteuning werkt onze school waar nodig/mogelijk samen met andere schoolbesturen. Onze IB'er is eveneens werkzaam op een school van Noorderbasis en neemt deel aan het IB-netwerk van Noorderbasis. In voorgaande jaren hebben leerlingen die dit nodig hadden gebruik kunnen maken van de Plusklas van Noorderbasis en de Taalklas van het openbare schoolbestuur L&E. Op lokaal niveau is er tenminste twee keer per jaar overleg tussen directeurs van de basisscholen in Winsum, die elkaar ook tussendoor goed weten te vinden. Hierin worden zaken afgestemd die op dorpsniveau plaatsvinden. Te denken valt aan de viering van Koningsdag, sportdagen, verkeersexamen, het houden van open dagen et cetera.

In 2022 participeerde de directie ook in bijeenkomsten in het kader van Vakland het Hogeland, waarbij een samenwerking tussen onderwijsorganisaties en bedrijven wordt versterkt ten behoeve van een leven lang leren met 'Het Hogeland als klaslokaal'.

Voor- en vroegschoolse Educatie Winsum

Gbs de Wierde is daarnaast actief in het overleg op gemeentelijk niveau (tussen gemeente en scholen) over voor- en vroegschoolse educatie (VVE). Dit overleg is gericht op het voorkomen van extra onderwijsachterstand bij kinderen die bij binnenkomst op school al een ontwikkelingsachterstand hebben.

Sinds februari 2021 maakt Kinderopvang Calimero gebruik van ruimte bij gbs De Wierde voor de buitenschoolse opvang van kinderen van onze school én andere scholen in Winsum. Calimero is één van de vier kinderopvangaanbieders in het dorp Winsum.

Samenwerking andere eenpitters

Om ervaringen uit te wisselen rond uitdagingen waar je als eenpitter mee te maken krijgt, onderhoudt de directie contact met andere eenpitters, onder andere door aan te sluiten bij bijeenkomsten voor eenpitters.

Leefbaarheid in de omgeving

Als school hebben we een maatschappelijke taak. Daarom voelen we ons ook mee verantwoordelijk voor de leefbaarheid in de omgeving van de school. Onze school participeert daarom actief in overleggen in netwerken binnen de gemeente Het Hogeland die gaan over de leefbaarheid. Onze school is lid van de coöperatie Winsum Duurzaam en van de Vereniging Kansrijke Groningers, die tot doel heeft om de aandacht voor digitale geletterdheid, ondernemerschap en Techniek in het onderwijs te bevorderen.

2.3 Kwaliteitszorg

Ambitie 3: Doelgericht en cyclisch werken aan kerndoelen en eigen doelen

Om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en waar mogelijk te verbeteren wordt vooral ingezet op versterking van de kwaliteitscultuur, gekenmerkt door een open, lerende houding van alle betrokkenen, een planmatige, doelgerichte aanpak, en eigenaarschap op alle niveaus.

Van strategisch beleid naar jaarplan

Eens in de vier jaar stelt het bestuur een Strategisch Beleidsplan op, dat door de directie wordt vertaald in een Schoolplan voor de komende vier jaar. Omdat sinds 2019 het bestuur toezichthoudend is, is de directie verantwoordelijk voor zowel het opstellen van zowel het strategisch beleidsplan als het schoolplan, in samenspraak met alle betrokkenen. In het najaar van 2019 is het Strategisch Schoolplan 2019-2023 vastgesteld.

Ambitie- en kwaliteitskaarten

Om de kwaliteit van het onderwijs te versterken, is in het schooljaar 2019-2020 gestart met de invoering van een nieuw, flexibel kwaliteitssysteem met Ambitie- en Kwaliteitskaarten, geïnspireerd op de Enigma-kwaliteitsaanpak, zoals dat beschreven is in het boek 'En wat als we nu weer eens gewoon gingen lesgeven' (zie www.enigmaonderwijs.nl). De ambities uit het Strategisch Schoolplan 2019-2023 worden daarbij uitgewerkt in Ambitiekaarten (met de doelen en indicatoren voor een bepaald onderwerp), die op hun beurt weer worden geconcretiseerd in Kwaliteitskaarten (werkafspraken rond bepaalde subonderwerpen). De kaarten kunnen los van elkaar worden geëvalueerd en aangepast, waarmee een handzaam en up-to-date kwaliteitssysteem ontstaat. Het beheer van de kaarten wordt verdeeld over het team, waarmee het eigenaarschap in het team wordt versterkt.

Planmatig en doelgericht werken

We hebben de afgelopen jaren stappen gezet in het meer planmatig en doelgericht werken. In het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 hebben we de wens uitgesproken hier nog verder in te willen groeien. In het najaar van 2021 zijn we gestart met het werken in leerteams volgens de Leerkracht-methodiek. Deze werkwijze draagt sterk bij aan de versterking van het doelgericht en cyclisch werken. In het schooljaar 2022-2023 wordt het werken in leerteams gecontinueerd.

Volgen ontwikkeling kleuters

De leerkrachten volgen de kinderen in hun ontwikkeling door middel van observaties, het voeren van gesprekjes met de kinderen, het voeren van oudergesprekken en het afnemen van methode gebonden toetsen, tweejaarlijkse CITO-toetsen en de IEP-Eindtoets in groep 8. De ontwikkeling van kinderen in de kleutergroepen wordt gevolgd met behulp van de leerlijnen van het jonge kind in Parnassys. De leerdoelen worden weggezet in een beredeneerd aanbod per thema. Zo komen alle doelen aan de beurt.

De groepsleerkracht maakt per periode (van vakantie tot vakantie) en voor rekenen per blok met behulp van het format voor zijn/haar groep een plan waarin beschreven wordt op welke wijze aan welke doelen wordt gewerkt. Per periode stelt de leerkracht voor de kernvakken vast welke kinderen op welk niveau de lesstof krijgen aangeboden en welke kinderen extra ondersteuning krijgen. Dit periodeplan wordt door de leerkracht uitgewerkt in weekplanningen voor de komende periode. Steeds vaker wordt door leerkrachten voorafgaand aan een nieuw blok getoetst in hoeverre kinderen de nog aan te bieden lesstof al beheersen om zo beter te kunnen aansluiten bij de ontwikkeling van de kinderen.

Om te kunnen beoordelen waar leerlingen zitten in hun ontwikkeling, toetst de leerkracht aan het eind van ieder blok voor de kernvakken in hoeverre de leerlingen de aangeboden lesstof zich eigen hebben gemaakt. Twee keer per jaar (januari en juni) worden CITO-toetsen afgenomen om te beoordelen hoe de kinderen zich ontwikkelen.

Van rapport naar portfolio en kindgesprekken

Omdat we graag willen dat kinderen steeds meer eigenaar worden van hun eigen leerproces en (ook) zelf doelen stellen, voeren leerkrachten tenminste eens per jaar een kindgesprek met iedere leerling in de groep. Kinderen houden hun eigen doelen en hoe ze hieraan gewerkt hebben bij in een eigen portfolio. Ouders worden uitgenodigd om deze met hun kind op school te bekijken. In 2021 is door een werkgroep gewerkt aan een verdere integratie van het vroegere rapport met het portfolio. In het schooljaar 2022-2023 worden beide geïntegreerd in een portfolio.

Monitoring sociaal emotionele ontwikkeling

Voor het monitoren van sociaal emotionele ontwikkeling en het meten van de sociale opbrengsten maken we gebruik van het door de onderwijsinspectie erkende leerlingvolgsysteem KanVAS, behorend bij de Kanjertraining. Daarnaast wordt vanaf groep 5 in iedere groep jaarlijks de sfeermeter afgenomen, die inzicht geeft in de beleving van de sfeer in de groep door de kinderen en de leerkrachten (zie voor resultaten 2.4). Na afloop van iedere periode reflecteren leerkrachten op de afgelopen periode. Belangrijke aandachtspunten ten behoeve van de ontwikkeling van individuele leerlingen worden genoteerd in het leerlingvolgsysteem ParnasSys.

Analyse en bespreking resultaten

Twee keer per jaar, na het afnemen van de CITO-toetsen, vindt er een analyse plaats van de resultaten voor de kernvakken door de leerkracht, die deze analyse eerst bespreekt met de IB'er en vervolgens deelt met het team. De schoolbrede resultaten en trends daarin worden in een teamoverleg besproken. Wanneer de resultaten achterblijven bij de geformuleerde doelen, maken IB'er en leerkracht afspraken over de inzet die nodig wordt geacht om het resultaat te verbeteren.

Delen van expertise/professionalisering

Het delen van expertise binnen het team is ons inziens een belangrijk instrument om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken en te versterken. Bij de invoering van de leerteams is voorafgaand aan het schooljaar 2021-2022 een nieuwe ritmiek uitgewerkt in de jaarplanning, waarbij het uitgangspunt was om nog steeds maandelijks inhoudelijk als team te overleggen. De focus ligt in dit teamoverleg nu meer op de uitwisseling van kennis/ervaringen/vraagstukken tussen de leerteams en het nemen van teambesluiten, waarmee de doorgaande lijn wordt versterkt. In 2022 zijn acht schoolbrede studiedagen gehouden (meer hierover in hoofdstuk 6).

Gesprekken met ouders en MR

Feedback van ouders is één van de belangrijkste parameters voor bewaking van de kwaliteit van de school. We willen zo laagdrempelig mogelijk zijn voor ouders om feedback te geven. We zijn blij met feedback (vaak constructief) die we van ouders ontvangen. De directie voert met iedere nieuwe ouder een kennismakingsgesprek en voerde in 2021 ook gesprekken met ouders van wie hun jongste kind onze school ging verlaten.

De directie schuift regelmatig aan bij het overleg met de MR. Eind 2021 ontving de directie vanuit de personeelsgeleding van de MR signalen dat er vanuit het team behoefte is aan meer focus op het primaire proces en sturing vanuit de directie. Directie en IB'er zijn hiermee aan de slag gegaan, maar zien ook dat er meer structureel ook wijzigingen nodig zijn om in deze behoefte te voorzien. Dit is onderwerp van gesprek tussen directie en toezichthoudend bestuur en zal ook om keuzes in de volgende formatie vragen.

Evaluatie schooljaar

In juli 2022 is het schooljaar in het team geëvalueerd met een online vragenlijst. De input van teamleden is gebruikt om de tweedaagse in augustus voor te bereiden. Hier is het jaarplan voor het nieuwe schooljaar vastgesteld.

2.4 Behaalde onderwijsresultaten 2022

In de vorige paragraaf is beschreven hoe leerkrachten zicht houden op de ontwikkeling van kinderen. In deze paragraaf gaan we nader in op de (meetbare) resultaten van het onderwijs.

Met ingang van 1 februari 2016 beoordeelt de inspectie scholen wat betreft leeropbrengsten alleen nog op eindopbrengsten en niet meer op tussenopbrengsten. De inspectie verwacht dat scholen zelf verantwoordelijkheid nemen in de monitoring van tussentijdse resultaten om zich te verzekeren van goede eindopbrengsten op het gebied van Rekenen en Taal. Daarnaast wordt van scholen verwacht dat zij de Sociaal Emotionele ontwikkeling en de ervaren veiligheid van kinderen monitoren. In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van achtereenvolgens de resultaten op de eindtoets.

Volgen ontwikkeling kleuters

De ontwikkeling van kinderen in de kleutergroepen wordt gevolgd met behulp van de leerlijnen van het jonge kind in Parnassys. De leerdoelen worden weggezet in een beredeneerd aanbod per thema. Zo komen alle doelen aan de beurt.

Resultaten tussentijdse CITO-toetsen groep 3 t/m 8

In de groepen 3 t/m 8 worden twee keer per jaar CITO-toetsen afgenomen voor Rekenen/wiskunde, Spelling, Begrijpend lezen en Woordenschat om de ontwikkeling van de kinderen op deze gebieden te monitoren. In 2022 is besloten om met ingang van het schooljaar 2022-2023 voor de tussentijdse monitoring over te gaan op gebruik van IEP-toetsen.

Streefwaarden schooljaar 2021-2022

Tot nu toe zijn de doelen op schoolniveau geformuleerd in niveauwaardes. Met ingang van schooljaar 2022-2023 wordt gewerkt met doelen geformuleerd in Referentieniveaus.

- Technisch Lezen 3.0 -> AVI: 75%
- Begrijpend Lezen 3.3
- Rekenen & Wiskunde 3.3
- Spelling 3.3

Cognitieve resultaten

In 2022 zijn op twee momenten toetsen afgenomen om het leesniveau (AVI), het leesbegrip (begrijpend lezen), spelling en rekenen te toetsen: halverwege het jaar (M = midden) in januari/februari en in juni (E = eind). Onderstaand zijn de groepsresultaten afgezet tegen het landelijk gemiddelde (LG) en de schooldoelen (SD). De toetsafname in januari 2022 (M-toetsen) werd enigszins gehinderd door afwezigheid van veel leerlingen en docenten in verband met Corona, waardoor toetsen niet altijd op de geplande dagen door de hele groep konden worden gemaakt.

	LG	SD	M3	E3	M4	E4	M5	E5	M6	E6	M7	E7	M8
AVI	3,0	3,0	1,7	2,4	3,6	3,5	3,7	3,7	4,2	4,4	4,1	4,4..	4,0
Spelling	3,0	3,3	2,6	3,5	2,0	2,7	3,9	3,2	4,1	3,4	2,8	3,4	4,0
Begr. lezen	3,0	3,3			2,1	3,1	3,2	2,8	2,8	3,8	3,0	3,1	3,0
Rekenen	3,0	3,3	2,6	2,6	4,1	4,0	4,0	2,8	4,0	3,7	4,0	3,9	1,8

Wat opvalt aan voorgaande resultaten is dat resultaten in met name groep 3 en 4 achterblijven; groep 3 op alle terreinen, in groep 4 met name op het gebied van lezen en spelling.

Resultaten technisch lezen van teksten, d.m.v. afname van AVI

Schoolnorm AVI, 75% op AVI-niveau

AVI	Groep 3		Groep 4		Groep 5		Groep 6		Groep 7		Groep 8
	M	E	M	E	M	E	M	E	M	E	M
2018 – 2019	68%	86%	64%	68%	55%	65%	88%	88%	63%	72%	96%
2019 – 2020	59%	37%	85%	86%	64%	76%	78%	67%	72%	84%	70%
2020 - 2021	48%	52%	63%	67%	90%	90%	84%	-	79%	74%	88%
2021 – 2022	39%	50%	75%	72%	77%	77%	86%	86%	77%	77%	68%

Alle leerlingen zijn meegeteld, ook de kinderen met een dyslexieverklaring. Op onze school zijn dat er in het schooljaar 2021 – 2022 5 leerlingen.

Wat betreft de leesontwikkeling zien we dat groep 3 de afgelopen jaren niet goed scoort op leesonderwijs. Vanuit onze visie, waarin we insteken op leesplezier en leesonderwijs in thema's aanbieden, weten we dat de resultaten iets langzamer op gang komen. Daarnaast is het reëel te verwachten dat Corona wellicht een effect heeft gehad op het niveau van deze leerlingen, maar het verschil is wel zodanig dat we extra inzet op en monitoring van het leesonderwijs nodig vinden. Met de leerkrachten in groep 3 is daarom afgesproken om met ingang van het schooljaar 2023-2024 over te gaan op een leesmethode die goed toe te passen is bij onze thematische manier van werken en helpt om de leesontwikkeling van jonge kinderen beter te kunnen volgen. Daarnaast krijgt het leesonderwijs in het schooljaar 2022-2023 opnieuw schoolbreed aandacht in de leerteams gedurende een periode.

Resultaten spelling

Schoolnorm gemiddelde niveauwaarde: 3,3

SPELLING	Groep 3		Groep 4		Groep 5		Groep 6		Groep 7		Groep 8
	M	E	M	E	M	E	M	E	M	E	M
2018-2019	4,3	4,4	1,6	3,7	3,2	2,0	3,0	3,2	3,0	4,0	4,7
2019-2020	2,9	4,1	4,1	4,3	1,8	3,2	3,5	-	3,4	4,2	3,1
2020-2021	3,1	2,9	3,3	3,6	4,3	4,0	2,3	2,3	3,2	4,2	4,2
2021-2022	2,6	3,5	2,0	2,7	3,9	3,2	4,1	3,4	2,8	3,4	4,0

Met name in groep 3 en 4 is aandacht voor spelling nodig; hoe besteed je binnen de thema's voldoende aandacht aan spelling? In het schooljaar 2023 wordt gebruik van de spellingsmethode Staal (vanaf groep 4) geëvalueerd.

Resultaten begrijpend lezen

Schoolnorm gemiddelde niveauwaarde: 3,3

Begrijpend lezen	Groep 4		Groep 5		Groep 6		Groep 7		Groep 8
	M	E	M	E	M	E	M	E	M
2018-2019	0,9	1,9	1,9	3,5	3,0	4,1	3,6	4,1	4,4
2019-2020	4,2	4,1	2,2	2,1	2,9	3,1	4,3	2,4	3,5
2020-2021	3,4	3,4	3,6	4,0	1,7	2,4	3,9	4,0	2,8
2021-2022	2,1	3,1	3,2	2,8	2,8	3,8	3,0	3,1	3,0

De resultaten op begrijpend lezen liggen over de hele linie genomen rond het landelijk gemiddelde, maar lager dan het schooldoel (niveauwaarde 3,3). In 2021 zaten in groep 6 enkele leerlingen die stagneerden en zelfs achteruit gingen in vaardigheid. Deze groep heeft in 2022 (groep 7) een positieve ontwikkeling doorgemaakt.

Schoolresultaten rekenen, afname rekenen en wiskunde

Schoolnorm gemiddelde niveauwaarde: 3,3

Rekenen	Groep 3		Groep 4		Groep 5		Groep 6		Groep 7		Groep 8
	M	E	M	E	M	E	M	E	M	E	M
2018-2019	4,0	4,1	3,6	4,0			4,0	4,1	4,0	4,1	4,1
2019-2020	3,6	4,0	4,3	1,2	4,1		3,2		4,3	1,6	4,0
2020-2021	4,1	4,0	4,0	4,0	4,3	4,1	3,8	2,8	4,0	2,3	4,0
2021-2022	2,6	2,6	4,1	4,0	4,0	2,8	4,0	3,7	4,0	3,9	1,8

De rekenresultaten zijn over de hele linie genomen goed, met uitzondering van groep 3. Daarnaast laat groep 8 een opvallende daling zien in rekenen. De eindtoets geeft een ander beeld.

Eindtoets

In 2022 is de IEP-eindtoets afgenomen bij 19 leerlingen. Er is kansrijk geadviseerd.

De gemiddelde schoolscore op de IEP-eindtoets in 2022 bedroeg 78,8.

Behaalde percentages fundamenteel en streefniveau

Vanaf 1 augustus 2020 gebruikt de inspectie referentieniveaus om te bepalen of een school voldoende of onvoldoende presteert. De referentieniveaus worden bepaald aan de hand van de eindtoetsresultaten van een school over drie jaar. De signaleringsgrens is afhankelijk van de schoolweging. Onze schoolweging (driejaarlijksgemiddelde), die tussen 20 en 40 (zeer complex) ligt, was in 2022: 27,9. Het spreidingsgetal, die ligt tussen de 3 en 9 (respectievelijk weinig tot veel verschillen in kenmerken populatie), lag op 5,5.

Een eindtoets meet voor de onderdelen Nederlandse taal en rekenen:

- Hoeveel procent van de leerlingen met de eindtoets het basisniveau heeft gehaald (dit wordt ook wel het fundamentele niveau genoemd).
- Hoeveel procent van de leerlingen met de eindtoets het streefniveau heeft gehaald. Dit is een hoger niveau dat de leerlingen kunnen behalen.

Het fundamentele niveau (basisniveau) en het streefniveau (hogere niveau) worden ook wel de 'referentieniveaus' genoemd. Ze zeggen dus welk niveau de leerlingen op de school hebben gehaald op de gebieden taal en rekenen. Om te kijken of de school voldoende of onvoldoende heeft gescoord, worden ze vergeleken met signaleringswaarden van de Inspectie van het Onderwijs.

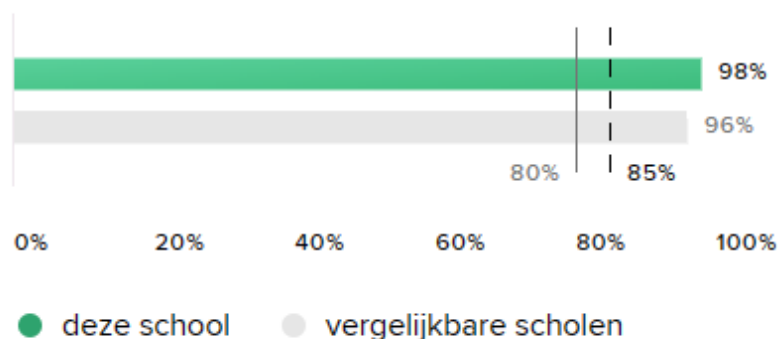
De resultaten op de eindtoets 2022 waren als volgt:

	Fundamenteel niveau	Streefniveau
Lezen	100% (1F)	74% (2F)
Taalverzorging	100% (1F)	53% (2F)
Rekenen	95% (1F)	36% (1S)

De leerlingen op gbs De Wierde scoren boven inspectienorm zowel in 2022 als over drie jaar gezien.

Fundamenteel niveau

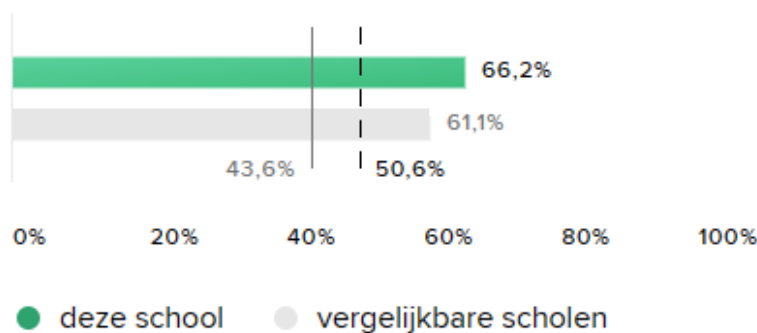
Percentage leerlingen van gbs De Wierde dat fundamenteel niveau behaalt over drie jaar



Bron: scholenopdekaart.nl

Streefniveau

Percentage leerlingen van gbs De Wierde dat streefniveau behaalt over drie jaar



Bron: scholenopdekaart.nl

Resultaten Sociaal- emotionele ontwikkeling en veiligheid

De monitoring van de sociaal- emotionele ontwikkeling en de ervaren veiligheid gebeurt doorgaans door het afnemen van de leerkrachten- en leerlingenvragenlijsten van KanVas en het jaarlijks afnemen van de sfeermeter in groep 5 t/m 8. De Kanvas-vragenlijsten zijn in 2022 twee keer afgenomen, in maart en in november. De jaarlijkse sociale veiligheidsscore is via Kanvas aangeleverd aan de onderwijsinspectie. Op schoolniveau waren er in 2022 geen zorgwekkende signalen op basis van de uitkomsten en analyse van de leerkrachtvragenlijsten en de leerlingvragenlijsten.

De uitkomsten op leerling- en groepsniveau zijn door de Kanjercoördinator met de leerkracht(en) van de betreffende groep besproken evenals de te ondernemen vervolgactie(s).

Als leerlingen op een onderdeel een rode score hebben of tweemaal een oranje is er door leerkrachten een notitie gemaakt waarin wordt beschreven wat de leerkrachten zien en of er vervolgstappen moeten worden genomen.

2.5 Uitstroomgegevens

Naar wat voor vervolgonderwijs zijn onze leerlingen gegaan? In onderstaand overzicht staat naar welk type onderwijs de leerlingen van groep 8 in het betreffende schooljaar op 1 augustus na dit schooljaar daadwerkelijk zijn geplaatst. De uitstroomgegevens van de cursus 2021/2022 ten opzichte van voorgaande jaren waren als volgt:

Welk vervolgonderwijs volgen de leerlingen die GBS De Wierde verlieten?

Uitstroomgegevens in aantallen leerlingen	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	Totaal
Havo/VWO	9	21	19	12	11	72
VMBO TL	2	3	4	6	4	19
Dakpanklas VMBO TL t/m Havo	1					1
VMBO KL	2	0	2	3	6	13
Dakpanklas VMBO KL t/m VMBO TL	1					1
VMBO BL	4	1	5	1		11
Praktijkonderwijs						
Totaal leerlingen	19	25	30	22	21	117

Uitstroomgegevens in aantallen leerlingen	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018	Afg. Gem. 2018-2022
Havo/VWO	47%	84%	63%	54%	52%	60%
VMBO TL	11%	12%	13%	27%	19%	16%
Dakpanklas VMBO TL t/m Havo	5%					1%
VMBO KL	11%	0%	7%	14%	29%	11%
Dakpanklas VMBO KL t/m VMBO TL	5%					1%
VMBO BL	21%	4%	17%	5%		10%
Praktijkonderwijs						

N.B. In bovenstaand overzicht is uitgegaan van de daadwerkelijke plaatsing van kinderen in het vervolgonderwijs op 1 augustus van het jaar waarin de kinderen het basisonderwijs hebben verlaten. Nieuw is in 2022 de zogenoemde dakpanklas, waarbij het onderwijs wordt aangeboden op twee niveaus.

2.6 Onderwijsachterstanden en inzet van NPO-middelen

In het voorjaar van 2021 is een schoolscan afgenomen en op basis daarvan is een plan gemaakt voor besteding van de toen aangekondigde NPO-middelen. In 2022 is het ingezette plan gecontinueerd.

Impact leerlingen

Er waren in 2021 geen signalen dat het welbevinden van de leerlingen in z'n algemeen onder druk is komen te staan. In 2022 waren die signalen er wel, met name in één groep? Hier is met extra middelen van de gemeente extra op sociaal emotionele ontwikkeling ingezet met ondersteuning van Educonnect. In het algemeen valt wel op dat binnen groepen de verschillen zijn gegroeid; dit vraagt om extra differentiatie/maatwerk in het onderwijs.

Uit een analyse van de M-toetsen (afgenomen in maart 2021) bleek dat kinderen in alle groepen zich op rekengebied goed hebben ontwikkeld. In 2022 is dat nog steeds het geval, met uitzondering van groep 3. Wat betreft technisch lezen zagen we dat leerlingen in groep 3 en 4 zich minder goed ontwikkelden als gebruikelijk in deze groepen. In 2022 was dit eveneens het geval. We houden er rekening mee dat dit mee veroorzaakt wordt door Corona en houden het aanbod in beide groepen in het schooljaar 2022-2023 tegen het licht.

Om de nadelige gevolgen van de Coronacrisis voor het onderwijs en de ontwikkeling van kinderen te verminderen, is in het schooljaar 2021-2022 ingezet op:

- Start werken in leerteams onder begeleiding van Stichting Leerkracht, t.b.v. versterking doorgaande lijn en professionalisering (samen en van elkaar leren)
- Extra ondersteuning individuele leerlingen
- Extra inzet Rekencoördinator, inzet en opleiding Taal en Lees-coördinator
- Extra inzet Talentonderwijs: opleiding tweede/nieuwe Talentcoördinator
- Ruimte voor ontwikkeling en leerteams van medewerkers

Besteding NPO-middelen Rijk

Bij de formatie in 2022 is een plan gemaakt voor de inzet van de NPO middelen in het schooljaar 2022-2023. Daarbij is de eerder ingezette lijn grotendeels gecontinueerd:

Begeleiding Stichting Leerkracht	4.500 euro
Inzet schoolcoaches	31.600 (0,4 Fte)
Extra ondersteuning	15.150 euro (0,6 Fte OOP gedurende 6 maanden)
Extra inzet Talentontwikkeling	17.380 euro (0,22 Fte OP)
Ambulante begeleiding – versterking didactiek	9.000 euro
Ruimte voor extra individuele begeleiding	7.370 euro
Totaal	85.000 euro

Besteding NPO-middelen gemeente

Naast de ontvangen Rijksmiddelen heeft onze school een aanvraag ingediend bij de gemeente voor NPO-middelen. Er is hiervoor een bedrag toegekend van 4150 euro. Dit geld is ingezet voor een extra interventie in het groepsproces (groep 4) en extra ondersteuning (door de orthopedagoog en een logopedist) van vijf leerlingen die stagneerden in hun ontwikkeling, onder andere door extra ervaren spanningen in de thuissituatie in coronatijd.

3 Personeel & Organisatie

- Ambitie 1: We werken vanuit de bedoeling: mensen tot bloei laten komen!*
Ambitie 2: Van de gemiddelde leerling naar die ene leerling
Ambitie 3: Doelgericht en cyclisch werken aan kerndoelen en eigen doelen
Ambitie 5: Goede balans inspanning-ontspanning

3.1 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van gbs De Wierde behoeft aandacht, hebben directie, MR en toezichthoudend bestuur eind 2021 met elkaar vastgesteld. In principe is de CAO leidend voor te maken keuzes, maar de wens is om schoolspecifieke keuzes vast te leggen/samen te vatten in eigen beleid, passend in het nieuwe kwaliteitssysteem (met Ambitie- en Kwaliteitskaarten) dat sinds 2021 door de directie wordt uitgewerkt voor de verschillende onderwerpen. Er is inmiddels een Ambitiekaart Personeel. De kwaliteitskaarten Personeel worden in het schooljaar 2022-2023 nader uitgewerkt, zodat het gevoerde personeelsbeleid, zoals hierna beschreven, goed wordt geborgd, evenals de uitgangspunten voor het maken van keuzes in nieuwe situaties.

Samenstelling team

Het team van gbs de Wierde bestond bij de start van het schooljaar 2022-2023 uit 24 medewerkers:

- 14 leerkrachten (1 directielid staat 1 dag in de week voor de groep)
- een IB'er
- 8 ondersteunende medewerkers
- 2 directieleden

Waarderingsgesprekken

In februari en maart 2022 is met elk van de teamleden een voorjaargesprek gevoerd. Deze gesprekken vormden belangrijke input voor het daarna opgestelde formatieplan. De IB'er voert twee keer per jaar afzonderlijke gesprekken met leerkrachten over de wijze waarop door de leerkracht wordt gewerkt aan voor elk kind passend onderwijs en het behalen van de beoogde onderwijsopbrengsten.

Een commissie van twee bestuursleden heeft in het voorjaar van 2022 een functioneringsgesprek/ontwikkelgesprek gevoerd met de directie. De belangrijkste conclusies en afspraken uit dit gesprek zijn mondeling teruggekoppeld aan de overige bestuursleden.

Versterking directie

In het voorjaar van 2022 is besloten tot versterking van de directiefunctie door toe te werken naar een duo-directie. Voor de zomer is hiervoor een vacature uitgezet. Deze is ingevuld met een interne kandidaat. Met ingang van 1 augustus 2022 bestaat de directie uit twee personen. Er is een onderlinge taakverdeling afgesproken en vastgelegd in een kwaliteitskaart.

Professionalisering

In het schooljaar 2021-2022 is gestart met het werken in Leerteams volgens de methodiek van Stichting Leerkracht. In het schooljaar 2022-2023 is dit gecontinueerd; drie medewerkers (twee schoolcoaches en een directielid) hebben gedurende het jaar training en begeleiding ontvangen van Stichting Leerkracht. Met de opgedane ervaring uit het eerste jaar is er in het tweede jaar voor gekozen om meer studiedagen te plannen, telkens aan het eind van een periode, om het ene thema af te sluiten/te evalueren en het volgende thema te starten.

In 2022 is in de Leerteams aan de volgende onderwerpen gewerkt:

- Engels (kerstvakantie – voorjaarsvakantie)
- Lezen (voorjaarsvakantie – meivakantie)
- Rekenen (meivakantie – zomervakantie)
- Burgerschap (herfstvakantie – kerstvakantie)

De in deze periodes gemaakte afspraken zijn geborgd in de gelijknamige kwaliteitskaarten.

Er zijn in 2022 acht studiedagen gehouden over, waarbij o.a. de volgende onderwerpen aan de orde kwamen: Engels, lezen, rekenen, feedback, toets-methodiek, didactiek, rouw & verdriet, burgerschap (w.o. inzet methode Wonderlijk gemaakt).

In 2022 zijn daarnaast door enkele collega's losse cursussen/opleidingen gevolgd:

- De leerkrachten onderbouw volgden de rekencursus 'Met sprongen vooruit'
- Een medewerker rondde de opleiding tot pedagogisch medewerker af
- De taalcoördinator volgde de opleiding tot taalspecialist
- Een onderwijsassistent is gestart met de driejarige pabo

In 2022 is subsidie aangevraagd en toegekend voor een onderwijsassistent die de driejarige pabo-opleiding doet.

Werkdrukvermindering

De werkdrukmiddelen zijn in 2022 met name gebruikt om bij een dalend leerlingenaantal nog acht groepen mogelijk te maken en voor de inzet van onderwijsondersteuning en leerkrachtondersteuners in de groepen. De aanwezigheid van ondersteuning in de groep biedt leerkrachten de mogelijkheid om tijdens de lessen meer aandacht te besteden aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben en voor het voeren van kindgesprekken. De inzet van de ondersteuning wordt voorafgaand aan het schooljaar vastgesteld en in het team besproken. Per periode wordt de inzet geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Vervangingsfonds

In geval van ziekte van een leerkracht of om andere redenen waarom er geen lesgegeven kan worden kan het schoolbestuur de vervangingskosten in de meeste situaties declareren bij het Vervangingsfonds. Schoolbesturen in het primair onderwijs waren tot nu toe verplicht aangesloten bij het Vervangingsfonds voor al het personeel. Schoolbesturen kunnen ook Eigen Risico Drager worden. Het bestuur is aangesloten bij het Vervangingsfonds.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage over 2022 bedroeg 6,12 procent. In 2022 was er bij één medewerker sprake van langdurige ziekte.

Beheersing uitkeringen na ontslag

In zijn algemeenheid wordt toegezien op de aanwezigheid van eigen wachtgelders en herbenoemingsverplichtingen. Dit om uitkeringsverplichtingen te vermijden. In 2022 waren er geen eigen wachtgelders en zijn de herbenoemingsverplichtingen nagekomen.

3.2 Organisatiestructuur

Bestuur

Het bestuur van de schoolvereniging, dat bestaat uit vijf leden, is toezichthoudend; de bestuurlijke taken zijn gemandateerd aan de directie. In 2019 is in de statuten de bestuursstructuur gewijzigd, Het bestuur legt in de algemene ledenvergadering (ALV) verantwoording af over het gevoerde onderwijskundige en financiële beleid.

De samenstelling van het toezichthoudend bestuur is statutair vastgelegd en de statuten bevatten verder specifieke voorwaarden waaraan de bestuursleden moeten voldoen, waaronder het lidmaatschap van de vereniging. Het bestuur handelt in haar bestuursfunctie naar de grondslag van de vereniging, zoals vastgelegd in de statuten. Elk bestuurslid vervult zijn/haar taken voor een periode van vier jaar en is voor eenzelfde periode herkiesbaar.

Het bestuur is juridisch eigenaar van de school en de bijgebouwen, de speeltoestellen en andere terreininrichting op het adres Aemckenheerd 2 te Winsum. De gemeente Het Hogeland is economisch eigenaar van de gebouwen. Het bestuur draagt zorg voor het onderhoud van het schoolgebouw en overige belangen, waartoe van gemeente Het Hogeland op aanvraag doelsubsidies worden verkregen.

Het (toezichthoudend) bestuur vergadert maandelijks. De directie is hierbij gedeeltelijk aanwezig. Het (toezichthoudend) bestuur evalueert haar eigen functioneren en streeft ernaar toezicht te houden op uitvoering van bestuurstaken door de directie conform de code “Goed Bestuur”.

Directie

Verschillende bestuurlijke zaken zijn gemandateerd aan de directie. Deze afspraken zijn vastgelegd in het managementstatuut. Met ingang van 1 augustus 2022 is de directie versterkt en heeft gbs De Wierde weer een duo-directie. Directie en IB'er vormen samen het coördinerend team. Dit team coördineert de organisatie van het onderwijs en de zorg en bewaakt de kwaliteit hiervan.

Het Strategisch Schoolplan 2019-2023 dat de belangrijkste beleidsdocumenten vervangt, is door de directie in samenspraak met team, MR en toezichthoudend bestuur opgesteld. Het bestuur is formeel werkgever van het personeel van de school, waaronder de directie.

4 Huisvesting & ICT

Het schoolgebouw telde in 2022 acht groepslokalen, één speellokaal, een bibliotheekruimte en een extra lokaal, die voor verschillende doeleinden wordt gebruikt en een teamkamer. Sinds voorjaar 2021 wordt een deel van het semi-permanente gedeelte van de school voor een deel van de dag verhuurd aan Kinderopvang Calimero voor buitenschoolse opvang (BSO). Daarnaast is er een gemeenschapsruimte/hal, waarin kinderen uit verschillende groepen zelfstandig kunnen werken of in groepsverband. De school heeft daarnaast de beschikking over een spreekkamer en drie werkkamers, die gebruikt (kunnen) worden door individuele medewerkers als concentratiewerkplek en het werken in groepjes en met individuele kinderen.

Onderhoud

Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor het buitenonderhoud van het schoolgebouw. Jaarlijks wordt er een bedrag aan de bestemmingsreserve toegevoegd om zo de lasten voor groot onderhoud te spreiden. In het najaar van 2021 is een nieuw MeerjarenOnderhoudsPlan opgesteld ten behoeve van de meerjarenbegroting. Vanwege vertraging in het proces van de gemeente om tot een nieuw Integraal Huisvestingsplan (IHP) te komen, zijn de onderhoudswerkzaamheden die voor 2022 gepland stonden niet in 2022 uitgevoerd, maar doorgeschoven naar 2023.

Huisvesting

De afgelopen jaren hebben bestuur en directie van gbs De Wierde veel inzet gepleegd om de gemeente te laten meedenken over verduurzaming van de huisvesting. De school heeft bij de gemeente aangedrongen op een hiervoor benodigd Integraal Huisvestingsplan (IHP). Het planproces is in 2021 gestart, maar verloopt vooralsnog traag. Het schoolbestuur heeft vooruitlopend op het IHP wel een subsidie aangevraagd voor ventilatie (SUVIS). Deze is toegekend. Omdat door vertraging van het IHP-proces nog niet gestart kon worden met de werkzaamheden heeft het schoolbestuur de gemeente verzocht om uitstel aan te vragen voor wat betreft de uitvoering. De gemeente heeft dit gedaan; om nog voor de subsidie in aanmerking te komen moeten de werkzaamheden uiterlijk eind 2023 starten.

ICT

De school maakt voor leerlingen vanaf groep 4 gebruik van Chromebooks, voor iedere leerling is er een chromebook. Deze zijn in 2019 aangeschaft (leasekoop). In 2022 is de ICT-functie ingevuld door meerdere teamleden. In het najaar van 2022 is een nieuwe medewerker aangetrokken, die de rol van ICT-coördinator (helemaal) op zich zal nemen.

5 Financieel beleid

5.1 Gevoerd financieel beleid

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan het benoemen van het gevoerde financiële beleid, waarbij zaken als verantwoordelijkheid, Planning & Control en een oordeel over het weerstandsvermogen en financiële resultaat 2022 beschreven worden.

Er wordt gewerkt met een begroting op verenigingsniveau. Deze begroting is taakstellend. De directie en de portefeuillehouder Financiën in het toezichthoudend bestuur zijn verantwoordelijk voor deze taakstelling. De schooldirectie is verantwoordelijk voor de schoolbegroting. Voor de aanlevering van de financiële informatie wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning van het administratiekantoor Preadyz.

Een analyse van de huidige financiële situatie leert dat er sprake is van een, naar het oordeel van het bestuur, gezonde financiële basis voor de toekomst van de school. In het verleden opgebouwde reserves, die op basis van toenmalige wetgeving specifieke doelbestedingen kenden, zijn ondergebracht in algemene reserves. Het bestuur streeft ernaar deze reserves in beginsel ongemoeid te laten, bijzondere situaties (bijvoorbeeld personeelsmutaties, vernieuwbouw/renovatie) daargelaten. De vereniging beschikt over een aanzienlijk eigen vermogen. Het eigen vermogen bedraagt op 31 december 2022: € 701.830. Dit is onder te verdelen in de volgende posten:

Algemene Reserve	388.272
Algemene reserve privaat	313.559
Totaal	701.831

Algemene reserve

Het niet bestemde deel van het eigen vermogen heeft betrekking op het publieke exploitatieresultaat van de school en is ondergebracht in de algemene reserve. Deze reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de vereniging.

Algemene reserve privaat

De algemene reserve privaat is de reserve van de vereniging. De contributiegelden, schoolreisgelden, oud papiergelden en een deel van de renteopbrengsten worden aan de algemene reserve toegevoegd. Hieruit worden onder andere de kosten voor cadeaus en representatie, schoolreizen en overige private lasten bekostigd.

Analyse financieel resultaat

Hieronder zijn de cijfers met een analyse en toelichting opgenomen.

De Wierde	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Vershil verslagjaar tov begroting	Vershil verslagjaar tov vorig jaar
3.1 Rijksbijdragen	1.214.433	1.199.818	1.285.257	1.263.527	1.190.740	1.143.603	85.439	70.824
3.2 Overheidsbijdragen	0	0	4.150	0	0	0	4.150	4.150
3.5 Overige baten	16.729	15.100	22.714	16.860	16.860	16.860	7.614	5.985
3 Opbrengsten	1.231.162	1.214.918	1.312.121	1.280.387	1.207.600	1.160.463	97.203	80.959
4.1 Personeelslasten	1.008.972	1.014.152	1.146.066	1.137.458	1.081.488	986.467	131.914	137.094
4.2 Afschrijvingen	24.766	22.585	23.814	21.353	28.454	35.934	1.229	-952
4.3 Huisvestingslasten	61.661	66.532	75.415	68.698	72.051	71.999	8.883	13.754
4.4 Overige lasten	124.310	134.900	148.027	134.550	134.550	134.550	13.127	23.717
4 Kosten	1.219.709	1.238.169	1.393.322	1.362.058	1.316.543	1.228.950	155.153	173.613
5 Financiële baten en lasten	-1.884	-200	-1.438	-500	-500	-500	-1.238	446
Buitengewoon resultaat		-64.000					-64.000	
1 Resultaat	9.569	-87.451	-82.639	-82.170	-109.443	-68.987	4.811	-92.209

Uitgangspunten begroting 2022

Het begrote resultaat over 2022 bedraagt € 87.450 negatief. Een groot deel van dit negatieve resultaat wordt veroorzaakt door de éénmalige afboeking van de vordering OCW door de overgang naar bekostiging op kalenderjaar. Dit is een incidentele post die meegenomen moet worden in de begroting. De meerjarenbegroting laat op dit moment voor de komende jaren negatieve resultaten zien. Het uitgangspunt is dat de begroting budgetneutraal moet zijn. Bij het opstellen van het formatieplan (jaarlijks in april) wordt opnieuw beoordeeld wat er aan de formatie uitgegeven kan worden en eventueel bijgesteld om op een budgetneutraal resultaat uit te komen.

De begroting is behoudend opgesteld wat betreft de verwachtingen van de leerlingenaantallen (inkomstenkant). Ook is er een schatting opgenomen voor de inkomsten van de NPO-gelden over het boekjaar 2022/2023. Dit kan nog positief uitvallen.

Analyse op hoofdlijnen

Realisatie 2022 vergeleken met de begroting 2022

Over 2022 is een negatief resultaat behaald van € 82.639,- Dit is € 4.811 positiever uitgevallen dan het begrote resultaat over 2022. De baten zijn € 97.203 hoger dan begroot en hier tegenover staan € 155.153 hogere lasten.

Baten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Vershil:
3.1 Rijksbijdragen	€ 1.285.257	€ 1.199.818	€ 85.439
3.2 Overheidsbijdragen	€ 4.150	€ -	€ 4.150
3.5 Overige baten	€ 22.714	€ 15.100	€ 7.614
Totaal:	€ 1.312.121	€ 1.214.918	€ 97.203

De totale baten zijn € 97.203 hoger dan begroot. De volgende mutaties veroorzaken deze verhoging:

- Jaarlijks wordt de definitieve regeling bekostiging door het ministerie van OCW geïndexeerd. De indexatie van de regelingen 2021/2022 en 2022/2023 heeft plaatsgevonden. Er is een verhoging van ongeveer 12,5% ontvangen om de CAO-verhogingen te compenseren.
- Vanuit het samenwerkingsverband is € 4.653 meer ontvangen dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door extra uitbetaling van overtollige middelen bij het samenwerkingsverband.
- De overheidsbijdragen waren niet opgenomen in de begroting.
- De overige baten laten een overschrijding van € 7.614 zien ten opzichte van de begroting. Dit wordt met name veroorzaakt door hogere ontvangsten voor verhuur en ouderbijdragen/ledengeld

Lasten

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Verschil:
4.1 Personeelslasten	€	1.146.066	€	1.014.152	€ 131.914
4.2 Afschrijvingen	€	23.814	€	22.585	€ 1.229
4.3 Huisvestingslasten	€	75.415	€	66.532	€ 8.883
4.4 Overige lasten	€	148.027	€	134.900	€ 13.127
Totaal:	€	1.393.322	€	1.238.169	€ 155.153

Voor de lonen en salarissen binnen de reguliere formatie is er een overschrijding van € 101.779. Onder de reguliere formatie worden werknemers binnen directie, onderwijs (ondersteunend) personeel bedoeld die niet een specifieke kostendrager hebben (zoals vervanging). Middelen voor geormerkte subsidies zoals Passend Onderwijs en Nationaal Programma Onderwijs zijn hier wel in meegenomen.

De overschrijding op personeelslasten wordt met name veroorzaakt door cao-verhogingen. In het eerste half jaar van 2022 zijn twee nieuwe Cao's afgesloten. Daarnaast heeft een uitbreiding plaatsgevonden van de directiefunctie per 1 augustus 2022, die nog niet in de begroting van 2022 was voorzien.

De CAO PO 2022 is op 20 mei 2022 door betrokken partijen getekend. De CAO kent een ingangsdatum van 1 januari 2022 en betrof uitsluitend een salarisverhoging; een conversie waarmee de salarissen gelijk zijn getrokken met het VO. Zo ging de leerkracht in de hoogste trede van de schaal (veruit de meesten) er op jaarbasis € 2.200 bruto op vooruit doordat de inschaling ging van L10 trede 15 naar LB trede 12. Daarnaast hebben alle leerkrachten en directeuren die in de hoogste trede zitten een bindingstoelage ontvangen van € 1.591 bruto bij een fulltime betrekking. Tot slot ontvangen de werknemers in de categorie directie maandelijks een arbeidsmarkttoelage ter hoogte van € 200 per maand bij een fulltime betrekking. Bovengenoemde wijzigingen zijn verwerkt met de salarisverwerking van juni 2022.

De CAO PO 2022 – 2023 is op 15 juli 2022 getekend en betreft naast salarismaatregelen ook andere maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden. Zo is er o.a. een belangrijke wijziging in het betaald ouderschapsverlof; 75% doorbetaling in plaats van 55%. De salarismaatregel betrof een verhoging van de salarissen met 4,75% en een eenmalige uitkering van € 500 bruto naar rato van de betrekkingssomvang.

Daarnaast zijn de overige personele lasten € 13.950 hoger dan begroot. In 2022 is de inhuur van schoolbegeleidingsdiensten en extern personeel € 17.000 hoger dan begroot. Daartegenover staan lagere uitgaven voor Arbo € 2.577 en nascholing € 1.936.

De huisvestingslasten zijn met € 8.883 gestegen ten opzichte van de begroting. De energielasten liggen € 4.420 lager dan begroot. De schoonmaaklasten laten een stijging van € 7.218 zien ten opzichte van de begroting. Ook onderhoud is gestegen € 5.207 mede veroorzaakt door dakwerkzaamheden en reparatie van de riolering.

De overige lasten liggen € 13.127 hoger dan begroot. Dit wordt onder andere veroorzaakt door hogere lasten voor administratie en beheer (deskundigenadvies) en overige lasten.

Realisatie 2022 vergeleken met de realisatie 2021

Het resultaat over 2022 ligt € 92.209 lager dan over 2021. Hieronder wordt een toelichting hierop gegeven.

Baten

	Realisatie 2022	Realisatie 2021	Verschil:
3.1 Rijksbijdragen	€ 1.285.257	€ 1.214.433	€ 70.824
3.2 Overheidsbijdragen	€ 4.150	€ -	€ 4.150
3.5 Overige baten	€ 22.714	€ 16.729	€ 5.985
Totaal:	€ 1.312.121	€ 1.231.162	€ 80.959

De totale baten liggen € 25.850 hoger dan de realisatie in 2021. Dit heeft de volgende oorzaken:

- De lumpsum is geïndexeerd ten opzichte van voorgaand jaar.
- De bijdrage NPO is € 16.636 hoger dan in 2021.
- Vanuit het samenwerkingsverband is € 4.008 minder ontvangen dan in 2021.
- De overige baten zijn € 14.403 hoger dan de realisatie in 2021.

Lasten

	Realisatie 2022	Realisatie 2021	Verschil:
4.1 Personeelslasten	€ 1.146.066	€ 1.008.972	€ 137.094
4.2 Afschrijvingen	€ 23.814	€ 24.766	€ -952
4.3 Huisvestingslasten	€ 75.415	€ 61.661	€ 13.754
4.4 Overige lasten	€ 148.027	€ 124.310	€ 23.717
Totaal:	€ 1.393.322	€ 1.219.709	€ 173.613

De lasten liggen € 173.613 hoger dan in 2021. Hieronder wordt per post een toelichting gegeven.

Personeelslasten

De reguliere personeelslasten ten opzichte van 2021 zijn € 101.779 hoger. Dit wordt met name veroorzaakt door de CAO verhogingen. De overige personeelslasten zijn € 4.977 hoger.

Huisvestingslasten

De huisvestinglasten liggen € 13.754 lager dan vorig boekjaar. Dit wordt met name veroorzaakt door uitgaven voor onderhoud € 12.601.

Overige lasten

De overige lasten zijn op alle onderdelen hoger (€ 23.717) dan in 2021.

5.2 Treasury- en financieringsbeleid

Het treasurybeleid is vastgesteld binnen de kaders van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Het treasurybeleid van gbs de Wierde is overeenkomstig deze regeling dienstbaar aan het realiseren van de publieke doelstellingen en is daartoe op transparante wijze gericht op financiële continuïteit.

In het treasurystatuut wordt het treasurybeleid uiteengezet evenals een beschrijving van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de portefeuillehouder Financiën. Bij de begroting die aan het bestuur ter goedkeuring wordt voorgelegd doet de portefeuillehouder Financiën voorstellen met betrekking tot het treasurybeleid.

In 2022 hebben er, conform het daarop gerichte bestuursbesluit, geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden op een spaarrekening geparkeerd. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Hieronder wordt een overzicht van de liquide middelen gegeven:

	31-12-2021	31-12-2022
Rabo betaalrekening	134.148	113.590
Rabo bedrijfsspaarrekening	475.020	473.527
Totaal	609.168	587.117

5.3 Financiële positie, meerjarenperspectief

Balans in meerjarig perspectief

Balans	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
1.2 Materiële vaste activa	244.859	232.273	264.344	445.586	456.473
1.5 Vorderingen	88.894	21.953	21.953	21.953	21.953
1.7 Liquide middelen	609.168	587.117	472.875	182.191	102.316
Totaal activa	942.921	841.342	759.171	649.728	580.741
2.1 Eigen Vermogen (publiek)	463.341	388.272	306.101	196.658	127.671
2.1 Eigen Vermogen (privaat)	321.128	313.559	313.559	313.559	313.559
2.2 Voorzieningen	8.006	8.048	8.048	8.048	8.048
2.4 Kortlopende schulden	150.446	131.463	131.463	131.463	131.463
Totaal passiva	942.921	841.342	759.171	649.728	580.741

De materiële vaste activa is met € 12.586 afgenomen ten opzichte van voorgaand jaar. De investeringen in het boekjaar bedroegen € 11.228, terwijl de afschrijvingen € 23.814 bedroegen.

De vorderingen zijn afgenomen met € 66.941 ten opzichte van vorig boekjaar. Dit wordt veroorzaakt doordat er door de vereenvoudiging van de bekostiging de vordering op OCW is komen te vervallen. De debiteuren zijn gedaald ten opzichte van voorgaand jaar.

De liquide middelen zijn gestegen met € 22.051. De onderbouwing van deze stijging is te vinden in het kasstroomoverzicht op de volgende bladzijde.

Het eigen vermogen daalt met € 75.069. Dit is het resultaat over 2022. De voorzieningen stijgen met €42. Dit betreft de dotatie en vrijval aan de jubileumvoorziening. Er zijn geen uitkeringen geweest in 2022.

De kortlopende schulden dalen met € 18.983, dit wordt veroorzaakt door een daling in het crediteurensaldo per 31 december 2022.

Toelichting meerjarenbalans

De mutatie in de materiële vaste activa is berekend op basis van de begrote investeringen minus de berekende afschrijvingen. Er wordt rekening gehouden met de volgende investeringen:

Investerings	2023	2024	2025	2026
Groot onderhoud	4.574	189.245	8.172	142.654
ICT	13.850	10.450	28.650	13.650
Meubilair	10.000	10.000	10.000	10.000
Speeltoestel schoolplein	25.000			
Totaal	53.424	209.695	46.822	166.304

De vorderingen zullen dalen per 2022 doordat de vereenvoudiging van de bekostiging wordt ingevoerd. De vordering op OCW komt hierdoor volledig te vervallen.

De liquide middelen zijn opgenomen op basis van onderstaand kasstroomoverzicht:

	Werkelijk 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten	-81.201	-81.671	-108.943	-68.487
<i>Aanpassingen voor:</i>				
- Afschrijvingen	23.814	21.353	28.454	35.934
- Mutaties voorzieningen	42	-	-	-
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>				
- Vorderingen	66.942	-	-	-
- Schulden	-18.983	-	-	-
kasstroom uit bedrijfsoperaties:				
- Ontvangen interest	-1.438	-500	-500	-500
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:</u>	-10.824	-60.818	-80.989	-33.053
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in MVA (-/-)	-11.228	-53.424	-209.695	-46.822
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:</u>	-11.228	-53.424	-209.695	-46.822
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen				
Aflossing langlopende schulden				
<u>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>	-	-	-	-
Mutatie liquide middelen				
Beginstand liquide middelen	609.168	587.117	472.875	182.191
Mutatie liquide middelen	-22.051	-114.242	-290.684	-79.875
Endstand liquide middelen	587.117	472.875	182.191	102.316

Kengetallen

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
1. Vermogensbeheer					
Solvabiliteit 2	84%	84%	83%	80%	77%
Huisvestingsratio	5%	6%	5%	6%	7%
2. Budgetbeheer					
Rentabiliteit	0,78%	-6,31%	-6,42%	-9,07%	-5,95%
Liquiditeit	4,64	4,63	3,76	1,55	0,95
3. Weerstandsvermogen					
Weerstandsvermogen	64%	53%	48%	42%	38%
4. Reserves					
Signaleringswaarde publiek eigen vermogen	494.764	490.113	478.389	478.389	478.389
Feitelijk publiek eigen vermogen	463.341	388.272	306.101	196.658	127.671
Reservepositie	-31.423	-101.841	-172.288	-281.731	-350.718
5. Personeels- en leerlingkengetallen					
FTE Directie	0,80	1,02	1,20	1,20	1,20
FTE OP	10,39	10,15	9,19	7,51	6,96
FTE OOP	1,98	2,67	2,69	2,37	1,94
Taakstelling					
FTE Totaal	13,17	13,84	13,08	11,08	10,10
Aantal leerlingen (t-1)	180	173	175	167	164

Omdat onze school een éénpitter is, hebben we rekening te houden met het feit dat de streefwaarden hoger moeten zijn dan een school die deel uitmaakt van een scholencluster, aangezien een dergelijke school het risico kan spreiden over meerdere scholen.

Solvabiliteit

Het begrip solvabiliteit houdt in: de mate waarin de organisatie door de omvang van haar eigen vermogen in staat is om ook op langere termijn aan haar verplichtingen te voldoen en slechtere tijden te doorstaan. De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het 'eigen vermogen (inclusief voorzieningen)' en het 'totale vermogen'. De norm is 50%. De kengetallen laten zien, dat we er in dit opzicht onveranderd positief voor staan.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio is de verhouding tussen de huisvestingslasten (inclusief de afschrijvingen gebouwen en terreinen) en de totale lasten. De huisvestingsratio geeft het aandeel van de totale huisvestingslasten in verhouding van de totale lasten weer. Er wordt hierbij een maximum van 10% als norm gehanteerd. De vereniging zit hier met 5% ruim onder.

Rentabiliteit

De rentabiliteit wordt bepaald door het 'resultaat uit gewone bedrijfsvoering' te delen door het totaal aan baten. In non-profit organisaties wordt de rentabiliteit ook wel het begrotingsoverschot genoemd (of het begrotingstekort bij een negatief exploitatieresultaat). De rentabiliteit voor 2022 is -6.3%. Dit wordt veroorzaakt door het negatieve resultaat in 2022.

Liquiditeit

Liquiditeit is de mate waarin de school over liquide middelen kan beschikken en de verhouding tussen de omvang van die liquide middelen en op korte termijn te verwachten uitgaven. De norm is > 1 . De kengetallen laten zien dat we voldoende in staat zijn om aan onze kortlopende verplichtingen te voldoen.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen (ook wel de vermogensbuffer genoemd) geeft de omvang van het eigen vermogen in verhouding tot de totale baten weer. Het geeft een indicatie van de financiële veerkracht en continuïteit na een calamiteit. Op dit moment staan we met 64% ruim boven het gestelde streefminimum van 20%. De verwachting is dat het leerlingenaantal de komende jaren naar beneden zal gaan. Daardoor zullen de inkomsten lager zijn. Om ook in tijden van krimp aan alle verplichtingen te kunnen blijven voldoen, is het belangrijk dat er een behoorlijke vermogensbuffer is.

Signaleringswaarde bovenmatige reserves

In 2021 is door het ministerie van OCW een signaleringswaarde ontwikkeld voor de reserves. Hiermee worden bovenmatige reserves in beeld gebracht, waarmee het ministerie wil voorkomen dat besturen onnodig geld oppotten.

Op basis van de aanschafwaarde van gebouwen, de boekwaarde van de resterende materiële vaste activa en de totale baten wordt het normatief eigen vermogen berekend. De inspectie kijkt hiermee alleen naar het publieke deel van het eigen vermogen.

De bovengrens voor de reservepositie bedraagt meer dan 0. Bij de vereniging worden geen te hoge reserves aangehouden. De verwachting is dat dit de komende jaren zo blijft.

6 De toekomst

6.1 Voor onze school relevante ontwikkelingen

In het [Strategisch Schoolplan 2019-2023](#) wordt een analyse gegeven van ontwikkelingen die we op verschillende niveaus zien plaatsvinden en die (mogelijk) van invloed zijn op het onderwijs en op onze school.

De meest in het oog springende daarvan zijn:

- het lerarentekort en schoolleiderstekort, inmiddels personeelstekort in alle sectoren
- ICT netwerksamenleving -> digitalisering van dienstverlening (door overheid en leveranciers), (toenemende prikkels en overbelasting door) groeiende informatiedruk, opkomst AI/Chat gtp, toenemende Cibercrime, wegvallen/omvallen van 'oude' structuren en systemen (en daarmee houvast/structuur voor mensen)
- Groeiende diversiteit in samenleving, polarisatie
- Regionale ontwikkelingen: fusies openbaar en algemeen christelijk onderwijs, toenemende maatschappelijke problematiek, weinig middelen en capaciteit bij gemeenten

De afgelopen jaren is er veel gebeurd dat in 2019 niet was voorzien. De Coronapandemie is daarvan het meest in het oog springend. De oorlog in Oekraïne is daar in 2021 bij gekomen, met alle gevolgen vandien.

Hieronder schetsen we actuele ontwikkelingen, waar het schoolbestuur op moet/wil anticiperen:

Effecten Corona:

- versterkte polarisatie in de samenleving tijdens Coronacrisis + groeiende behoefte aan verbinding (na een periode van individualisering)
- versnelde digitalisering, groeiende complexiteit
- versterkte kansenongelijkheid; toegenomen maatschappelijke problematiek
- versnelde ontkerkelijking/secularisering

Oorlog Oekraïne en elders

- komst van vluchtelingen naar Nederland
- groeiende schaarste, inflatie, sterk stijgende energiekosten -> gezinnen die in financiële problemen komen, mogelijk sociale onrust als gevolg van tekort aan woonruimte

Klimaatveranderingen, urgentie klimaatdoelstellingen

- groeiende noodzaak verduurzaming schoolgebouw, aandacht voor duurzaamheid

Snelle digitalisering

- opmars AI/Chat gtp, toename Cybercriminaliteit

Overige relevante ontwikkelingen

- Aandacht voor basisvaardigheden: taal, rekenen, burgerschap en digitale vaardigheden
- Van Passend naar Inclusief Onderwijs
- Invoering nieuwe bekostigingssystematiek PO, tegelijk nog steeds veel losse potjes
- Krimp -> dalende leerlingenaantallen
- Gelden beschikbaar voor compensatie aardbevingsgebied

- Veranderingen Participatiefonds/Vervangingsfonds -> meer financiële risico's voor scholen
- Verandering CAO: minder mogelijkheden voor tijdelijke arbeidscontracten
- Verandering wetgeving Huisvesting, verplichting IHP, nog steeds geen IHP in eigen gemeente

6.2 Continuïteitsparagraaf: risico's en kansen

Een continuïteitsparagraaf waarin onzekerheden en ontwikkelingen beschreven worden is een verplicht onderdeel van een Bestuursverslag. Vanuit financieel perspectief zorgen onzekerheden en nieuwe ontwikkelingen vaak voor extra kosten en dus financiële risico's, maar dezelfde ontwikkelingen kunnen ook kansen bieden voor kwaliteitsverbetering. Door pro-actief gericht te zijn op de positieve kanten van nieuwe ontwikkelingen kunnen soms ook oude belemmeringen voor strategisch beleid worden weggenomen en valt soms ook nog onverwacht (financieel) voordeel te behalen. We vinden het daarom van belang niet alleen te focussen op risico's maar eveneens op de kansen die ontwikkelingen met zich meebrengen.

Hieronder worden de meest in het oog springende risico's benoemd met te nemen maatregelen om deze risico's te beperken of kansen te benutten. De risico's zijn aangedragen door de directeur met bestuurstaken in portefeuille, vanuit de praktijk en opleiding. Daarnaast heeft het toezichthoudend bestuur zich door Preadyz laten informeren over risico's en kansen in het onderwijs en hoe deze af te dekken.

Ontwikkeling/trend – extern	Risico/kans	Hoe hiermee omgaan?
Mogelijke langetermijn-effecten Corona	Gegroeide kansenongelijkheid en niveauverschillen in groepen worden versterkt indien niet tijdig op geanticipeerd	- Inzetten op behalen fundamenteel niveau voor Rekenen en Taal door alle kinderen, aandacht voor monitoring en passende interventies voor kinderen die fundamenteel niveau zonder extra inzet niet halen
Lerarentekort, personeelstekort in alle sectoren	Onvoldoende leerkrachten beschikbaar voor de klas; druk op andere teamleden neemt toe. Meer-werkende ouders;, meer gebruik kinderopvang, druk in gezinnen neemt toe	- Behoud voldoende flexibele schil - Bouwen aan netwerk van potentiële medewerkers - Oriënteren op samenwerking met Noorderbasis - Oriënteren op nauwere samenwerking kinderopvang - Vraagbaak voor opvoedvragen (GGD) vaker op school
Digitalisering, groeiende complexiteit, snelle opkomst nieuwe technologie	Geleidelijk steeds meer/complexere taken bij dezelfde	- Scholing in omgaan met groeiende complexiteit

(AI/Chatgtp) en toename cybercriminaliteit	personen, met risico van overbelasting, vergroting kwetsbaarheid organisatie Toenemend risico op hacks/ cybercriminaliteit, verlies/misbruik van informatie + missen relevante ontwikkelingen	- Waar nodig ontlasten door uitbreiding capaciteit, verdeling taken, blijvende aandacht balans inspanning-ontspanning - ICT-coördinator-functie goed bemensen - ruimte voor professionalisering ICT-coördinator - betrekken externe expertise bij beheer t.b.v. kennis en continuïteit - Tijdige bijscholing medewerkers
Groeiende kansengelijkheid, groeiende kloof arm-rijk	Grotere (niveau)verschillen binnen groepen, moeilijker te bedienen door leerkracht	- Participeren in ontwikkelingen en initiatieven die kansengelijkheid bevorderen, gericht op versterken rijk aanbod voor ieder kind - Scholing teamleden in differentiatie binnen groepen en kennis over bevordering kansengelijkheid (bijv. rol overtuigingen leerkrachten, kunnen omgaan met diversiteit, aansluiten bij thuiscontext)
Ontkerkelijking/secularisering Groeiende diversiteit in samenleving, ook in eigen populatie Fusie openbaar en alg. christelijk onderwijs	Verandering van wensen, behoeften en verwachtingen bij eigen populatie. Risico op verliezen verbinding op relevante thema's Kans: deel ouders en leerkrachten op huidige alg. chr. scholen heeft interesse voor explicieter chr. onderwijs maar heeft onvoldoende beeld om overstap te maken	- Vinger aan de pols houden bij ouderpopulatie om te blijven aansluiten bij wensen/verwachtingen/behoeften van ouders, peiling onder ouders t.a.v. relevante thema's ism MR - Drempel verlagen voor ouders/leerkrachten uit alg. christelijk onderwijs om te komen kennismaken, uitnodigende website met heldere profilering - Explicieter verbinden onderwijsvisie aan identiteit, uitwerken in kwaliteitskaarten en communiceren op website en in schoolgids - Team scholen in omgaan met diversiteit

Groeiend aantal vluchtelingen a.g.v. oorlog en klimaatveranderingen	Opvang vluchtelingen vraagt om expertise, die nu niet in de school aanwezig is -> mogelijk grote impact op het onderwijs in de groep	- Participeren in overleg op gemeentelijk niveau om hierin samen te werken met andere schoolbesturen aan een gezamenlijke oplossing, die voor individuele scholen druk vermindert - Scholing in NT2 door teamleden
Toenemende schaarste, stijgende (energie)prijzen	Overschrijding budgetten, gaat ten koste van financiële gezondheid Meer gezinnen in problemen door financiële tekorten; minder participatie van kinderen aan activiteiten/sporten	- Inzetten op duurzame investeringen/inkoop; analyseren huidige bestedingen/contracten om duurzame inkoop te bevorderen, formuleren beleid om duurzame inkoop te bevorderen - Uitvoeren opgestelde quick scan tbv energiebesparing (door Ruimte OK) - Rijk aanbod voor ieder kind via school aanbieden, deelname aan Tijd voor Toekomst
Ontwikkelingen rond curriculum; overheid vraagt scholen meer te focussen op rekenen, taal, burgerschap en digitale vaardigheden	Risico: versmallen aanbod	- In leerteams aandacht besteden aan taal en rekenen in relatie tot onze onderwijsvisie
Nieuwe bekostigingssystematiek, nog steeds veel losse potjes in het onderwijs	Risico: potjes missen door gebrek aan tijd om hierin te verdiepen	- Tijd inruimen om op zoek te gaan naar potjes - Samen optrekken met andere schoolbesturen bij het samen binnenhalen van 'potjes', deelname aan Kansrijke Groningers, Vakland, Tijd voor Toekomst.
Veranderingen Participatie/Vervangingsfonds + veranderingen cao t.a.v. tijdelijke contracten	Meer risico bij schoolbestuur bij uitkeringssituaties	- Meer externe ondersteuning in personeelsdossiers - Voldoende fin. buffer aanhouden om risico op te vangen - Meenemen in afweging toekomst organisatievorm
Ondercapaciteit bij gemeente, nog steeds geen IHP in eigen gemeente	Aangevraagde SUVIS-subsidie mogelijk niet te besteden	- Onderzoeken op welke wijze we eigen schoolgebouw kunnen verduurzamen - Zelf contact zoeken met subsidiegever of

	Kans: nieuwe subsidies beschikbaar	verlening/aanvraag nieuwe subsidie mogelijk is - Blijven aandringen op IHP
Klimaatveranderingen, extremere weersomstandigheden	Meer kans op lekkage, groeiende noodzaak tot maatregelen voor een goed binnenklimaat	- Inzetten externe expertise voor verduurzaming huisvesting en advisering bij financiële constructies om bij vaststelling IHP snel van start te kunnen

Ontwikkeling/trend – intern	Risico/kans	Hoe hiermee omgaan?
Weinig mobiliteit/ doorgroeimogelijkheden voor teamleden binnen één school	Risico op stagnatie of vertrek van professionals	- Onderzoeken mogelijkheden samenwerking Noorderbasis
Steeds meer taken (zowel bestuurlijk als uitvoerend) bij directeur	Relatief grote benodigde inzet directie (met bestuurstaken) voor kleiner wordende school; Meer inhuur van externe expertise nodig voor kleiner wordende school.	- Oriënteren op houdbaarheid huidige bestuursstructuur/ organisatievorm op langere termijn
Dalend leerlingenaantal	Minder bekostiging, teveel personeel, geen hele groepen meer mogelijk	- Tijdig anticiperen - Samenvoegen van groepen of andere wijze van organiseren - School explicieter profileren om nieuwe ouders te interesseren
Groeiende aandacht voor professionaliteit toezicht op het onderwijs. Steeds moeilijker om geschikte (vrijwillige) bestuursleden te vinden, die zich voor langere tijd willen committeren	Onvoldoende sterk toezicht	- Kijken naar mogelijkheden voor vergoeding + professionalisering + toezichthoudend bestuur

Meerjarenformatie

In het formatieplan wordt jaarlijks een meerjarenperspectief gegeven gebaseerd op de personele inzet per 1 augustus van dat jaar. Onderstaand de in het formatieplan 2022-2023 verwachte inzet voor het schooljaar 2022-2023.

Inzet 2022-2023	Fte – vast	Fte – tijdelijk	Totaal
Directie	0,7		0,7
IB	0,4		0,4
Versterking directie	0,3		0,3
Leerkrachten	7,3	1,9	9,2
Leerkrachtondersteuners	0,65		0,65
Ondersteunend personeel	1,23	0,3	1,53
Totaal	10,58	2,2	12,78

Leerlingprognose

Onderstaande leerlingenprognose laat een daling zien van het leerlingenaantal. Tot nu toe ging DUO in de bekostiging uit van een gemiddeld aantal leerlingen per groep van 25 leerlingen. Op basis van het huidige leerlingenaantal zouden we terug moeten gaan van 8 naar 7 groepen. Dat is met onderstaande verdeling van leerlingenaantallen niet wenselijk, maar in de toekomst wellicht wel noodzakelijk. In de begroting 2023-2027 is uitgegaan van de volgende prognose.

1 feb 22	179
1 feb 23	175 (werkelijk: 176)
1 feb 24	167
1 feb 25	164
1 feb 26	154

6.3 Belangrijke bestuurlijke voornemens en besluiten

Het bevoegd gezag (toezichthoudend bestuur en directie met mandaat) is verder voornemens in 2023 met het oog op het nieuwe strategische schoolplan met belanghebbenden in gesprek te gaan over toekomstscenario's voor de school, gericht op het realiseren van toekomstbestendig onderwijs. Een vraag die daarbij expliciet aan de orde zal komen is welke organisatievorm (eenpitter of onderdeel van een groter bestuur) in de toekomst het meest ondersteunend is aan realisatie van de missie van onze school.

Ten aanzien van huisvesting blijft het schoolbestuur bij de gemeente Het Hogeland aandringen op het opstellen van een IHP, teneinde op basis hiervan concrete plannen te kunnen maken voor toekomstbestendige, duurzame huisvesting.

7 Overige informatievereisten

Over het boekjaar 2022 wordt van schoolbesturen verwacht dat zij zich over onderstaande onderwerpen expliciet verantwoorden.

7.1 Maatschappelijke thema's

Jaarlijks stelt de overheid thema's vast waarover het schoolbestuur zich in het bestuursverslag moet verantwoorden. Voor boekjaar 2022 zijn dit onderstaande thema's. In onderstaand overzicht wordt verwezen naar de paragraaf waarin dit onderwerp wordt verantwoord.

Thema	Paragraaf waarin dit is beschreven
Strategisch Personeelsbeleid	3.1
Passend Onderwijs	2.1
Allocatie van middelen	n.v.t. – omdat sprake is van één bestuur/school
Nationaal Programma Onderwijs	2.6
Werkdruk	3.1
Onderwijsachterstanden	2.6
Sociale Veiligheid	2.1 (beleid) + 2.4 (resultaten monitoring)

7.2 Horizontale verantwoording

De lijnen tussen (toezichthoudend) bestuur, directie en teamleden zijn kort waardoor belangrijke beslissingen adequaat uitgevoerd kunnen worden. De teamleden worden bijgepraat over het beleid en andere bestuurszaken via teaminfo's per e-mail en tijdens teamvergaderingen. De ouders worden circa eens per maand door de directie geïnformeerd over belangrijke zaken door middel van een digitale nieuwsbrief en aanvullend (in toenemende mate) via Parro als het om actuele schoolbrede informatie gaat.

Tenminste eens per jaar vindt er een algemene ledenvergadering (ALV) plaats, vaak gekoppeld aan een actueel thema. Daarnaast zijn teamleden en ouders vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad (MR), die actief meedenkt over nieuw beleid en instemmings- en adviesbevoegdheden heeft. Bij belangrijke ontwikkelingen wordt de MR gevraagd een lid af te vaardigen in de werkgroep, zodat de MR aan de voorkant kan adviseren over nieuw beleid en niet pas achteraf.

7.3 Klachtenregeling

Mochten ouders met een eventuele klacht bij teamleden en het management onvoldoende gehoor vinden, dan kunnen ze gebruik maken van de Klachtenregeling van de school. De gegevens van de algemene klachtencommissie en de klachtencommissie voor gereformeerd primair en voortgezet onderwijs zijn opgenomen in de schoolgids. Er is in 2022 geen gebruik gemaakt van deze regeling.

7.4 Naschoolse en tussenschoolse opvang

Met ingang van het schooljaar 2019-2020 is een (continu)lesrooster ingevoerd op onze school om daarmee het pedagogisch klimaat op school verder te versterken. Alle kinderen blijven tijdens de lesdag (van 8.30 – 14.15 uur) op school. Op vrijdagmiddag hebben de leerlingen van de onderbouw tot 12.00 uur les. De pauzes zijn gespreid en er is een vast middagpauzeteam, enkele teamleden en vaste vrijwilligers, en een coördinator die alle dagen aanwezig is tijdens de middagpauze. In het voorjaar van 2021 is Kinderopvang Calimero gestart met het aanbieden van BSO op gbs De Wierde. Ouders van onze leerlingen maken voor de opvang gebruik van verschillende kinderopvangorganisaties, maar ook veel van eigen netwerk en gastoudersgezinnen.

7.5 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Duurzaamheid en eerlijke handel vinden we belangrijke thema's. Het inkopen van Fair Trade koffie en thee en hergebruik van afgeschreven middelen zijn hier voorbeelden van. We streven naar duurzame relaties met onze leveranciers op basis van kwaliteit en vertrouwen. We zijn een maatschappelijke organisatie, dat ligt in onze missie verankerd. Daarom willen we als schoolbestuur en -organisatie een positieve bijdrage leveren aan de leefbaarheid in de buurt, het dorp en de regio waar onze school zich bevindt. Bijvoorbeeld door het steunen van lokale duurzaamheidsinitiatieven (zoals Winsum Duurzaam) en als school dienstbaar te zijn aan de buurt (door het beschikbaar stellen van het schoolplein voor de buurt), het dorp en de regio. We nemen als school deel aan overleg met maatschappelijke organisaties over de leefbaarheid in de gemeente. Ook het zoveel mogelijk lokaal inkopen van (kwalitatief goede) producten en diensten past wat ons betreft bij Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Als school vinden we het belangrijk mensen de mogelijkheid te blijven bieden voor stages in het onderwijs. Het middagpauzeteam, waarbij vaste vrijwilligers worden ingezet, zien we als een mooie manier om meer mensen te laten participeren en wellicht een opstapje te bieden voor werken in het onderwijs.

7.6 Code Goed Bestuur in het primair onderwijs

Het bestuur wil handelen conform de Code Goed Bestuur van het primair onderwijs. In 2019 is de bestuursstructuur van de schoolvereniging gewijzigd. Het bestuur is toezichthoudend geworden en de bestuurstaken zijn gemandateerd aan de directie (conform Code Goed Bestuur PO artikel 5, lid 3). Dit proces is begeleid door Verus. Er is een Intern Toezichtkader opgesteld en een Bestuurlijk Toetsingskader (zie bijlage Strategisch Schoolplan 2019-2023). Een verslag van het toezichthoudend bestuur is opgenomen in bijlage 1.

In het najaar van 2019 is een Strategisch Schoolplan 2019-2023 vastgesteld door de directie in nauwe samenspraak met team, MR en toezichthoudend bestuur, op basis waarvan directie en team jaarlijks een Jaarplan maken.

In november 2020 is de Code Goed Bestuur veranderd. Een belangrijke verandering is dat van schoolbesturen wordt verwacht dat zij breder kijken dan het eigen belang door mede verantwoordelijkheid te nemen voor maatschappelijke vraagstukken in de eigen regio. Daar geeft de directie namens het schoolbestuur concreet vorm aan door te participeren in bestuurlijke overleggen in de regio en als bestuurslid van Kansrijke Groningers.

Een punt van aandacht was nog de samenstelling van het toezichthoudend schoolbestuur; de vernieuwde Code Goed Bestuur gaat ervan uit dat het bestuur uit tenminste één niet-ouder bestaat. Het toezichthoudend bestuur heeft een kandidaat geworven (zijnde niet-ouder) die in het voorjaar van 2023 het bestuur komt versterken.

7.7 Risicobeheersings- en controlesysteem

Een organisatie moet beschikken over een intern risicobeheersings- en controlesysteem. Dit systeem moet de realisatie van doelstellingen bewaken, ervoor zorgen dat de financiële verslaglegging betrouwbaar is en wet- en regelgeving wordt nageleefd. We onderkennen het belang van een goede opzet en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem. Het systeem moet kunnen meebewegen met maatschappelijke veranderingen en de steeds hogere eisen die de organisatie zelf stelt. Mede om die reden zal het interne risicobeheersings- en controlesysteem de komende jaren verder worden uitgebreid en gecompleteerd.

Het interne risicobeheersingssysteem bestaat uit:

- de planning- en controlecyclus (jaarplanning toezichthoudend bestuur);
- een strategische risicoanalyse in het bestuursverslag;
- de Letter of Representation: hierin wordt de betrouwbaarheid van de financiële rapportage expliciet door het verantwoordelijke management bevestigd;
- beheersing processen vastgelegd in Administratieve Organisatie (wordt uitgewerkt in Ambitie- en Kwaliteitskaarten), evaluatie van deze processen, bevoegdheden, verantwoordelijkheden;
- verantwoording d.m.v. jaarverslag;
- naleven wet- en regelgeving. De school wordt door de onderwijsinspectie gecontroleerd op de naleving van de wet- en regelgeving.

7.8 Bestuursverklaring

Met de bestuursstructuurwijziging die in 2019 heeft plaatsgevonden zijn de meeste bestuurstaken gemandateerd aan de directie. Het bestuur heeft daarmee de rol van toezichthouder op zich genomen (zie hierna).

Directie (gemandateerd voor bestuurlijke taken): Antoinette Heijink en Jenet Gils (per 1/8/22)

De directie vertegenwoordigt het bestuur in bijeenkomsten op bestuurlijk niveau (zoals contacten met onderwijsinspectie, DUO, gemeentelijk overleg, contacten met PO-raad, Verus). Maandelijks schuift de directie aan bij het tweede deel van de vergadering van het toezichthoudend bestuur. Er wordt in dit overleg gewerkt met een vaste agenda en een jaarkalender, waarop de onderwerpen zijn vermeld waarover het toezichthoudend bestuur zich wil laten informeren.

Dit bestuursverslag is ter verantwoording opgesteld door de directie en besproken met het toezichthoudend bestuur.

Bijlage 1 Verslag toezichthoudend bestuur

Bestuursmodel

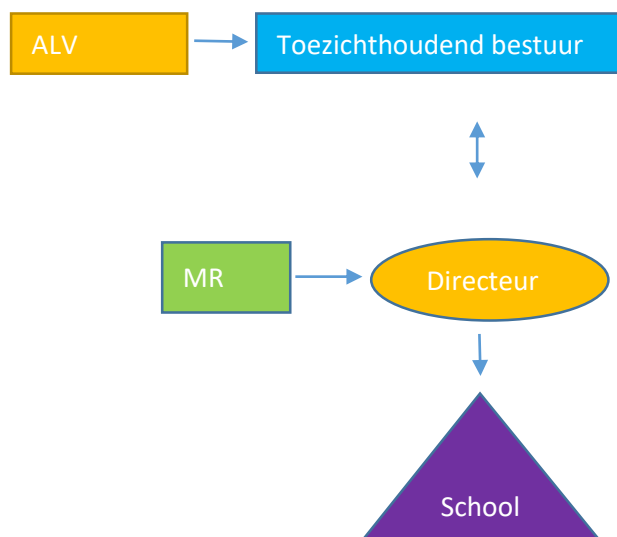
Sinds de wijziging van de bestuursstructuur in 2019 vervult het toezichthoudend bestuur (ex art. 5 Code Goed Bestuur (in het primair onderwijs) van de PO-raad) de rol van intern toezichthouder namens de leden van de schoolvereniging. De directeur heeft een ruim mandaat voor de uitvoerende bestuurstaken. Dit mandaat is vastgelegd in het Managementstatuut. Het toezichthoudend bestuur en de directeur met mandaat vormen samen het Bevoegd Gezag.

Het toezichthoudend bestuur van de schoolvereniging, dat onbezoldigd is, bestond in 2022 uit vijf leden (mei 2022):

Voorzitter:	Gerard Berghuis
Secretaris:	Gertrude Bijzet
Lid:	Janetta Meijering (portefeuille algemeen)
Lid:	Ben Grijpstra (portefeuille financiën)
Lid:	Hans Mossel

Directeur met mandaat	Antoinette Heijink
Vanaf 1 augustus 2022	Jenet Gils (duo-directeur)

Gertrude Bijzet heeft in maart 2022 aangegeven te moeten stoppen als bestuurslid (secretaris). Gerard Berghuis en Hans Mossel waren periodiek aftredend en niet herkiesbaar. Om in de drie ontstane vacatures te voorzien hebben Gerard Berghuis en Hans Mossel tijdens de ALV bewilligd in het langer aanblijven als bestuurslid; in ieder geval totdat in beide vacatures zou zijn voorzien. Na de ALV zijn Baukelina Van der Weij en Hieke Groenwold (secretaris) in december 2022 benoemd als bestuursleden.



Het toezichthoudend bestuur ziet er op toe dat de grondslag, missie, kernwaarden en visie van de school worden nageleefd. We onderscheiden daarnaast de taakvelden identiteit, personeel, onderwijs, financiën en communicatie.

Het toezichthoudend bestuur onderschrijft de Code Goed Bestuur (in het primair onderwijs) van de PO-raad. De wijze waarop het bestuur invulling geeft aan die rol is vastgelegd in het Intern Toezichtkader (ITK). Het toezichthoudend bestuur vergadert (in beginsel) maandelijks volgens een vaste agenda. Eerst zonder directeur en het tweede gedeelte met de directeur. In 2022 heeft het bestuur samen met de directeur 9 keer vergaderd.

De directeur heeft een ruim mandaat in bestuurlijke bevoegdheden. De directeur informeert het toezichthoudend bestuur volgens de jaaragenda die vooraf is vastgesteld en geeft periodieke updates over alle zaken die spelen. Elke maand legt de directie verantwoording af aan het toezichthoudend bestuur. Een en ander is vastgelegd in het Bestuurlijke Toetsingskader (BTK).

Het toezichthoudend bestuur verleende in 2022 goedkeuring aan het bestuursverslag en de jaarrekening 2021 en keurde in december 2022 de meerjarenbegroting goed. Voor de controle van de jaarrekening, het bestuursverslag en naleving van wettelijke vereisten verleende het toezichthoudend bestuur opdracht aan Aksos Accountants.

In haar rol als werkgever voerde het toezichthoudend bestuur in 2022 een gesprek met de directeur over haar functioneren. Een verslag van dit jaarlijkse functioneringsgesprek is toegevoegd aan het personeelsdossier.

Mede naar aanleiding van behoeftes die het bestuur heeft opgemerkt in het team (onder andere de vraag om meer en directere onderwijskundige aansturing en begeleiding, over functioneren en betrokkenheid heeft het toezichthoudend bestuur in april 2022 gesprekken gevoerd met de directeur. Samen met de directeur heeft het bestuur geconcludeerd dat het onderwijsteam een andere aansturing vraagt en nodig heeft dan de directeur kan bieden en dat de directeur in haar functie van directeur met gemandateerde bestuurstaken teveel verschillende ballen in de lucht heeft te houden. Eind april 2022 heeft het bestuur het onderwijsteam geïnformeerd over haar besluit om samen met de directeur een proces op te starten om tot een goede oplossing hiervoor te komen. Een van de oplossingen was om de mogelijkheid van een duo-directie te onderzoeken. In de periode van 8 tot en met 20 juni heeft het door het bestuur ingeschakelde HR-adviesbureau BeljonWesterterp met alle betrokkenen gesprekken gevoerd, is in de gesprekken gepolst of er draagvlak is voor de oplossing van een duo-directie met de huidige directeur en is onderzocht of er binnen het onderwijsteam belangstelling bestond voor het vervullen van die functie samen met de directeur. De conclusie van deze gesprekken was dat er draagvlak is voor de voorgestelde oplossingen en interesse om op de nieuwe functie te solliciteren. Om iedereen een gelijke kans te geven is vervolgens een functieprofiel opgesteld. Dit profiel is verspreid onder alle teamleden met daarbij een uitnodiging om op de functie van duo-directeur te solliciteren. Vervolgens zijn medio juli 2022 sollicitatiegesprekken gevoerd. Deze gesprekken – waarbij ook de directeur en de MR zijn betrokken – zijn positief verlopen, waarna het bestuur met instemming van de (personeelsgeleding van de) MR heeft besloten om met ingang van schooljaar 2022/2023 een duo-directie te realiseren en Jenet Gils naast Antoinette Heijink te benoemen als duo-directeur.

Aan het eind van het schooljaar 2021-2022 vond een gezamenlijke jaarevaluatie plaats van toezichthoudend bestuur en directeur aan de hand van een door Verus aangereikt evaluatieformat.

Het toezichthoudend bestuur heeft de directie in 2022 ondersteund door te fungeren als klankbord bij te maken keuzes. Het bestuurslid met financiën in portefeuille is betrokken geweest bij de tussentijdse (financiële) rapportages door het administratiekantoor.

De nadruk van het toezicht ligt op het zicht op leerresultaten en de voorwaarden voor het onderwijs, zoals financiën, personeel en huisvesting. In het huidige bestuur is financiële en juridische expertise aanwezig. Het is de wens van het toezichthoudend bestuur om ook op onderwijskundig gebied meer sparringpartner van de schoolleiding te kunnen zijn. Bij de werving van nieuwe bestuursleden is dit (nog steeds) een aandachtspunt voor het toezichthoudend bestuur. Het nieuwe stelsel van kwaliteitszorg (met Ambitie- en Kwaliteitskaarten) biedt – als deze volledig is ingevuld – meer handvatten voor het toezichthoudend bestuur om gericht toezicht te houden op een doelmatige inzet van middelen ten behoeve van het reguliere onderwijs, passend onderwijs en het uiteindelijk inclusief maken van het onderwijs.

De MR is in 2022 een serieuze gesprekspartner voor directie en toezichthoudend bestuur gebleken. In 2022 heeft het toezichthoudend bestuur een aantal malen (zowel in als buiten vergadering) met de MR van gedachten gewisseld en is de MR nauw betrokken bij het proces om te komen tot een duo-directie.

Het bestuur staat de directie terzijde en fungeert regelmatig – op eigen initiatief of als reactie op een vraag van de directeur met mandaat – als klankbord. Daarbij hanteert het bestuur als leidraad de kwaliteit van het onderwijs, de rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen en de naleving van de Code Goed Bestuur.

De (onbezoldigde) leden van het toezichthoudend bestuur vervullen geen andere bestuurlijke nevenfuncties die mogelijk conflicteren met hun huidige bestuursrol. In de nieuwe Code Goed Bestuur is bepaald dat het toezichthoudend bestuur uit tenminste één niet-ouder moet bestaan. Bij de werving van nieuwe bestuursleden wordt hier zo mogelijk rekening mee gehouden.

Namens het toezichthoudend bestuur,

G. Berghuis



(Voorzitter)