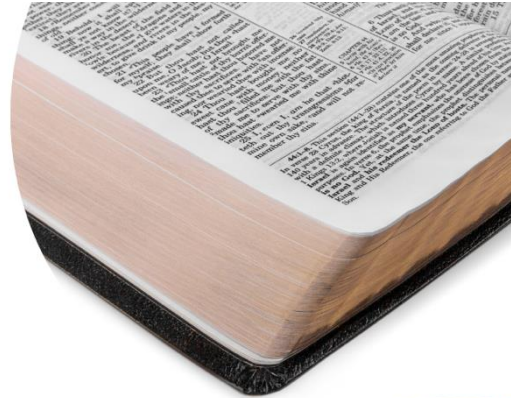




Bestuursverslag 2021

Inclusief verslag intern toezicht



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	8
2. Verantwoording van het beleid	14
2.1 Onderwijs & kwaliteit	15
2.2 Personeel & professionalisering	18
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	20
2.4 Financieel beleid	22
2.5 Continuïteitsparagraaf	25
3. Verantwoording van de financiën	33
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	34
3.2 Staat van baten en lasten en balans	35
3.3 Financiële positie	39
4. Verslag intern toezicht	40
4.1. Samenstelling intern Toezicht	41
4.2. Vormgeving van het Toezicht	42
4.2.1 Inleiding	42
4.2.2. Taken en bevoegdheden van de interne toezichthouders	42
4.2.3. Werkwijze	43
4.2.4. Algemeen	44
4.2.5. Goedkeuring bestuurlijke documenten	45
4.2.6. Evaluatie bestuur	45
4.2.7. Zelfevaluatie toezichthouders	48
5. Bevindingen en adviezen	50
6. Wensen/behoefte voor 2022	52

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van de Stichting School met de Bijbel over het jaar 2021.

Ook het jaar (ja, ik gebruik het woord 'ook') 2021 was een bijzonder en intensief jaar waarin heel veel gebeurd is. De blijvende invloed van de pandemie was van grote invloed op het onderwijsproces. Lockdowns, thuisonderwijs, een door een lichtere doch besmettelijker COVID-variant een steeds grotere uitval in het onderwijs. Zowel van kinderen als van onze medewerkers.

Nog niet bekomen van de gevolgen uit het jaar 2020, hebben wij vol goede moed en met ambitie invulling gegeven aan het Nationaal Programma Onderwijs. En dat in de omstandigheid dat 'onze' kinderen gemakkelijker achteropraken omdat ze thuis niet de ondersteuning krijgen die ze eigenlijk hard nodig hadden. En elke vorm van uitval is dan erger dan in 'normale' omstandigheden. Zelfs in de eerste maanden van 2022 waren de omstandigheden extreem, met veel kinderen thuis, veel personeel thuis, een voortdurend lerarentekort, noodzakelijk eindejaar toetsen, gewenste oudergesprekken, etc. Dat vroeg ongelooflijk veel van onze mensen. Directies en teams probeerden volop hun inzet te maximeren voor de kinderen op onze basisscholen en peuterscholen. Bij hen ligt immers hun hart!

Wij als bestuur kijken in grote dankbaarheid aan God terug, 'ook' op dit uitzonderlijke jaar. Wij zijn de medewerkers enorm dankbaar voor alle flexibiliteit en inspanningen. Het leerlingenaantal voor de Stichting is opnieuw toegenomen en ook lieten medewerkers zien dat ze tegen de klippen op werkten aan een goede onderwijskwaliteit.

In de ondersteuning en beheersing van de organisatie werden belangrijke stappen gezet. Een nieuw financieel systeem bij een nieuw administratiekantoor werd in gebruik genomen. De overgang daarvan vroeg en vraagt ook veel van medewerkers (zelfwerkzaamheid bij een digitaal toegankelijk persoonlijk systeem) en vroeg veel van de staf om het systeem van papier naar digitaal gevuld te krijgen. Daarnaast is geïnvesteerd in de ontwikkeling van een nieuw kwaliteitsbeleid dat Stichtingsbreed wordt gevoerd en aansluit bij de eisen van de Inspectie.

'Ook' in deze tijd en met deze omstandigheden willen wij goed onderwijs geven; onderwijs dat aan meer dan minimale eisen van de Inspectie voldoet, maar zeker ook dat daarbij de kinderen toegerust worden voor hun leven, zowel maatschappelijk als in eeuwigheidsperspectief: 'Het goede nieuws' aan kinderen en ouders/verzorgers kon worden meegegeven, namelijk dat God de wereld zo lief heeft gehad dat Hij Zijn eniggeboren Zoon heeft gegeven, op dat iedereen die in Hem gelooft, niet verloren gaat maar eeuwig leven heeft (Johannes 3:16)."

Het bestuur blijft ervan overtuigd dat de Bijbel als Woord van God van belang is voor iedereen, ongeacht zijn of haar culturele of religieuze afkomst. De blijde boodschap van het evangelie van Jezus Christus is het waard om doorgegeven te worden tot redding van mensen en mag bepalend zijn voor de wijze waarop onderwijs wordt gegeven op school en voor de wijze waarop mensen op de school (kinderen, ouders en personeel) met elkaar omgaan. 'Ook' daarmee mogen wij gelukkig doorgaan.

Namens Stichting School met de Bijbel,
Harry Medema

1. Het schoolbestuur

Het bestuur van de Stichting is opgericht in 1882 en de eerste school bestaat sinds 1883. De Stichting is opgericht met als doel het stichten en onderhouden van basisscholen in Den Haag waar alle kinderen, arm of rijk, ongeacht opleiding en/of achtergrond van de ouders, goed Bijbelgetrouw onderwijs kunnen ontvangen. Vanuit dat gedachtegoed is een basisschool gesticht in de Haagse Schilderwijk. De doelstelling van de Stichting paste ook bij de tweede school in de wijk Morgenstond. Deze is in 2014 toegevoegd aan de Stichting en bestaat sinds 2009. De scholen (peuterscholen en basisscholen) bieden nog steeds onderwijs vanuit dit principe. Vanuit onze stichting en scholen zijn we verbonden en/of hebben we samenwerkingen met onderstaande partijen:

- SPPOH (Stichting Primair Passend Onderwijs); zie de toelichting Passend Onderwijs;
- BOVO Haaglanden (Basis Onderwijs - Voortgezet Onderwijs; ten behoeve van de schoolverlaters eind groep 8);
- De Tamarschool heeft een samenwerking met de Christelijke Hogeschool Ede, academische opleidingsschool. Zij zijn onderdeel van een PLG (professionele leergemeenschap); De Koningin Beatrixschool heeft inmiddels een vergelijkbare samenwerking met de Driestar uit Gouda, Stichtingsbreed worden zo leerkrachten opgeleid.
- Voor de peuterscholen heeft de Stichting een samenwerking met de gemeente Den Haag.
- In 2020 zijn we een samenwerking aangegaan met Privacy op School voor de AVG. Vanuit deze organisatie hebben wij per 2021 een formele functionaris gegevensbescherming.

1.1 Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

Onze visie is dat de kinderen die op onze scholen onderwijs volgen zich zullen ontwikkelen tot tieners die verwachtingsvol de toekomst in zullen gaan, vanuit een stevige basis, gebouwd op de christelijke identiteit en onderwijs van hoge kwaliteit en vertrouwen hebben in hun identiteit. En zo voor zichzelf en voor anderen kunnen zorgen. Kinderen (en volwassenen) zijn geliefd door God en dit willen we aan hen overbrengen op onze scholen.

Hoe wij werken

In onze organisatie zorgen de leerkrachten en andere medewerkers ervoor dat kinderen het onderwijs aangeboden krijgen dat gericht is op de totale ontwikkeling, stapsgewijs. Wij werken vanuit een positief christelijke identiteit. De christelijke normen en waarden vanuit de Bijbel zijn hierin leidend. We willen Gods liefde laten zien door met respect, open en zorgzaam met elkaar en de kinderen om te gaan. Op die manier willen we kinderen zo ver mogelijk brengen, binnen hun mogelijkheden. Naast het toerusten voor de cognitieve vakken worden de leerkrachten en de kinderen toegerust

voor burgerschap, wereldoriëntatie, de sociaal-emotionele ontwikkeling en de creatieve ontwikkeling.

Want zo liefheeft God de wereld gehad, dat Hij Zijn eniggeboren Zoon gegeven heeft, opdat een ieder die in Hem gelooft, niet verloren gaat, maar eeuwig leven heeft. (Johannes 3:16)

Het is onze missie om bijbelgetrouw onderwijs te bieden van een hoge kwaliteit aan alle kinderen van ouders die dat op prijs stellen, met aandacht voor de totale ontwikkeling van de kinderen.

Een betekenisvol verschil maken in het leven van kinderen, door goed én christelijk onderwijs. Goed onderwijs dat kinderen vormt en voorbereidt om zowel nu als in hun latere leven een plek in te nemen.

Kernwaarden

Vanuit onze missie hebben wij kernwaarden die onze visie en strategie beïnvloeden.

De Bijbel	Kwaliteit	Sociaal
Positief christelijke identiteit	Toerusting	Verschil maken
Duurzaamheid; eeuwigheidswaarde	'Lange termijn'-denken	Openheid en veiligheid
Christenen uit alle denominaties, eenheid in boodschap	Variatie en differentiatie	Zorgzaam; bewogen
Baken van licht in de wijk	Expertise	Respect, rust en vertrouwen

Het bestuur is niet alleen verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit op de scholen, maar wordt daar ook primair op aangesproken door de Inspectie. Daarmee begint en eindigt het toezicht door de Inspectie bij het bestuur. In het toezicht wordt onderscheid gemaakt tussen de basiskwaliteit (de wettelijke vereisten) en de eigen ambities van scholen en besturen (ofwel de eigen aspecten van kwaliteit). De onderwijsinspectie blijft waarborgen dat de basiskwaliteit op orde is. Daarnaast stimuleren zij besturen en scholen om hun ambities waar te maken en mogelijke verdere verbeteringen te realiseren, boven de basiskwaliteit.

De ambities nemen hier dus een belangrijke plek in en dat past ook bij onze visie op onderwijs van goede kwaliteit en het 'lange termijn denken' dat voor onze organisatie een prioriteit is. Daarom hebben wij een aantal speerpunten voor de komende jaren vastgesteld.

- Met talent naar de toekomst;
- Professionele organisatie;
- Uniformiteit en verscheidenheid in balans;
- Identiteit in de praktijk;
- Duurzaam partnerschap (school in de wijk).

Wij hebben de organisatie zo ingericht dat wij met een beperkte bestaafing en een hoofdzakelijk vrijwilligersbestuur, goed onderwijs kunnen bieden. Daarom zijn de kernactiviteiten wat betreft verantwoordelijkheid verdeeld over de leden van het dagelijks bestuur en het directieteam. Er heeft in 2019 een herijking plaatsgevonden om helder in kaart te hebben hoe de governance georganiseerd is. Dat wil zeggen dat voor eenieder in de organisatie helder is wie de beslissingen neemt (governance) en

wie welke taken uitvoert (operations), welke mensen gelijken zijn in teams en wie de kartrekker is op welke gebieden. Een kartrekker is degene die het proces binnen het domein bewaakt. De kartrekker is ook aanspreekpunt voor dit domein (activiteit, team etc.). Hij/zij kan een leidinggevende zijn, maar dat hoeft niet per se het geval te zijn.

Een van de grondbeginselen is dat de directeuren primair verantwoordelijk zijn voor de basisscholen en de peuterscholen (d.w.z.; voor het onderwijs, de medewerkers, de leerlingen, de resultaten etc.; zie functieomschrijving). Daarnaast hebben we de kernactiviteiten als volgt verdeeld:

		Procesbegeleider		Voorzitter
Kernactiviteit	Locatie	Directieteam	Dagelijks bestuur	
Basisscholen				
- Onderwijsproces	Directie locatie	Directies locaties	Voorzitter	
- Onderwijsresultaten				
- Schoolklimaat en veiligheid				
Peuterscholen		Bestuurssecretaris (proces)		
- Onderwijsproces VVE	Directie locatie	en	Voorzitter	
- Uitvoering wet kinderopvang (o.a. RIE)				
- Kwaliteitseisen wet IKK		Hoofd bedrijfsvoering (financiën)	Voorzitter/ Vice voorzitter	
- Schoolklimaat en veiligheid				
- Financiën incl. ouderbijdragen etc.				
Organisatie en structuur	Directie locatie	Bestuurssecretaris		
- Professionele cultuur				
Financiën	Directie locatie	Hoofd bedrijfsvoering	Penningmeester	
Bedrijfsvoering	Directie locatie	Hoofd bedrijfsvoering	Penningmeester	
Huisvesting	Hoofd bedrijfsvoering	Hoofd bedrijfsvoering	Secretaris	
Personeelszaken	Directie locatie	Voorlopig: Directeur KBS / Hoofd bedrijfsvoering	Vice voorzitter	
Kwaliteitszorg en ambities	Directie locatie	Kwaliteits- medewerker	Voorzitter	
Identiteit	Directie locatie	Bestuurssecretaris	Secretaris + Vice voorzitter	

Strategisch beleidsplan 2019-2023



Stichting School met de Bijbel
Protestants-Christelijk en Evangelisch onderwijs in Den Haag

Samen werken aan de toekomst

Why?

Want zo lief heeft God de wereld gehad, dat Hij Zijn eniggeboren Zoon gegeven heeft, opdat ieder die in Hem gelooft, niet verloren gaat, maar eeuwig leven heeft.
(Johannes 3:16)

Missie

Het bieden van bijbelgetrouw onderwijs van hoge kwaliteit aan alle kinderen van ouders die dat op prijs stellen, met aandacht voor de totale ontwikkeling van de kinderen. We stimuleren interesse voor een ander. Binnen de stichting werken we aan een stevige basis waar kinderen op verder kunnen bouwen in hun leven, vanuit de veilige onderwijsplek die wij bieden.

Visie

Samen werken aan de toekomst

We zetten ons in om de kinderen die op onze scholen zitten zich te laten ontwikkelen tot tieners die verwachtingsvol naar de toekomst zullen gaan, dat zij vanuit een stevige basis, gebouwd op de christelijke identiteit en onderwijs van hoge kwaliteit, vertrouwen kunnen hebben in hun identiteit en zo voor zichzelf en voor anderen kunnen zorgen. Alle betrokkenen bij de stichting mogen weten dat kinderen (en volwassenen) geliefd zijn door God.

Kernwaarden

- De Bijbel: baken van licht in de wijk, eenheid in boodschap, eeuwigheids-waarde, positief christelijke identiteit, christenen uit verschillende denominaties
- Sociaal: openheid en veiligheid, verschil maken, zorgzaam; bewegen, respect, rust en vertrouwen
- Kwaliteit: variatie en differentiatie, toerusting, expertise, lange termijn-denken

Kindvisie

Weet wie je bent; ontwikkel een stevige identiteit. Leer zorgen voor jezelf en voor de ander

How?

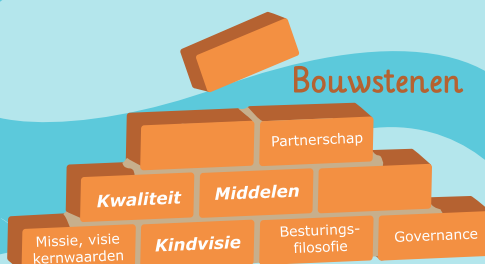
Kwaliteit

Heldere kwaliteitscyclus, Eenduidige formats, Kwaliteitsmedewerker, Doelgericht investeren

Middelen

Voldoende middelen (financiën), Betrokkenheid ouders en kinderen, Kunde van partners effectief inzetten, Investeren op basis van meerjarenplannen

Bouwstenen



2019

De 5 ambities van stichting School met de Bijbel

2023

Identiteit



Visiedocument borgen
Identiteitsbeleid zichtbaar maken

Duurzaam partnerschap



School in de wijk

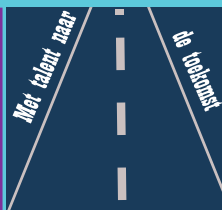
Expertise benutten, SMW, ouders betrekken, educatief partnerschap, MR, samenwerking tussen de basisscholen en peuterscholen, Stichting 'De Vrienden', contact met kerken, samenwerking in de wijk

Uniformiteit en verscheidenheid



in balans

Minimaal één keer per jaar een gesprek over essentiële uitgangspunten van de stichting
Kernachtige visie hebben en overal terug laten komen
Ruimte voor verscheidenheid; passend bij de populatie



Sociaal-emotioneel leren
Toekomstgericht onderwijs
ICT als middel
Lerende organisatie
Talent effectief inzetten en benutten

PROFESSIELE ORGANISATIE



Kwaliteit en effectiviteit, Vernieuwde organisatie-structuur
Actief werken aan de professionele cultuur, blijven investeren in passende competenties, duidelijke organisatiestructuur peuterscholen, administratie op de peuterscholen zijn gestructureerd en zakelijk, in de bedrijfsvoering gaan we voor:
- standaardisatie,
- uniformiteit,
- centralisatie en
- een efficiënte en kundige uitvoering

What?

Wat doen wij op de scholen?

- * Variëren in werkvormen
- * Medewerkers tools geven
- * Gedifferentieerd en adaptief aanbod
- * Convergente differentiatie (met name bij lager scorende leerlingen)
- * Clusteren waar mogelijk
- * Christelijke normen en waarden
- * Respectvol, open en zorgzaam met elkaar omgaan
- * Cognitieve vakken + wereldoriëntatie + sociaal emotionele ontwikkeling + creatieve vakken
- * NT2 + moeilijk lerend + gemiddeld lerend + snel lerend + anders lerend
- * We gaan voor een duurzaam resultaat

Dit is de basis van de schoolplannen 2019-2023

Hierbij ons volledige Strategisch beleidsplan. Deze is ook separaat toegevoegd.

Toegankelijkheid & toelating

De scholen van Stichting School met de Bijbel zijn christelijke scholen, die open staan voor alle kinderen van wie de ouders christelijk onderwijs op prijs stellen.

We zijn ervan overtuigd dat de Bijbel als Woord van God van belang is voor iedereen, ongeacht zijn of haar de culturele of religieuze afkomst. De blijde boodschap van het evangelie van Jezus Christus is het waard om doorgegeven te worden tot redding van mensen, en mag bepalend zijn voor de wijze waarop onderwijs wordt gegeven op school en voor de wijze waarop mensen op de school (kinderen, ouders en personeel) met elkaar omgaan. Het bestuur is de hoeder van de doelstellingen en identiteit van de scholen.

Dat begint bij het personeel. Van *directie en leerkrachten* en ook anderen die een directe verantwoordelijkheid dragen voor het onderwijs aan leerlingen, vragen wij een bewust christelijke levensovertuiging en –wandel, gebaseerd op een persoonlijk geloof in God. Zij zijn de dragers van de identiteit in de scholen. Het bestuur is betrokken bij hun selectie.

Van *ondersteunende krachten* vragen wij tenminste respect voor de grondslag en het feitelijk mee vormgeven van de bepaalde identiteit.

Daarnaast worden methoden gezien op hun bruikbaarheid, wordt geborgd dat in het onderwijsprogramma Bijbels onderwijs is geïntegreerd en wordt veel aandacht besteed aan de Christelijke feestdagen.

Wat *werkhouding* betreft mogen ouders en kinderen verwachten dat die wordt gebaseerd op christelijke beginselen als ontdekken waar je goed in bent, flink aan de slag met je talenten, een stap verder lopen dan van je gevraagd wordt, en te streven naar het beste, en hulp bieden waar dat ouders en leerlingen verder helpt.

Wat de *sfeer* betreft mogen ouders en kinderen verwachten dat die harmonieus is en gebaseerd op christelijke beginselen als orde, respect voor verhoudingen en gezag, maar ook acceptatie, vergeving en aanvaarding.

Koningin Beatrixschool:

Het leerlingaantal is redelijk stabiel gebleven in tegenstelling tot de algemene ontwikkeling in de buurt. De Beatrixschool heeft genoeg ruimte voor nieuwe leerlingen, ook voor nieuwkomers. Er is ook een instroomgroep voor nieuwe kleuters.

Tamarschool:

In 2021 heeft de Tamarschool zijn dubbellaagsheid bereikt: er zijn 16 groepen in bedrijf. Daartoe zijn ook twee lokalen aan de Dalerveenstraat gerealiseerd. Daarmee is de totale capaciteit van de Tamarschool bereikt. Gezien de beperking van de beschikbare ruimte wordt per 1 februari 2021 gewerkt met een leerling plafond.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam:	Stichting School met de bijbel
Bestuursnummer:	34932
Adres:	Saenredamstraat 4, 2525 TN Den Haag
Telefoonnummer:	070-3808494
E-mail:	info@stichtingschoolmetdebijbel.nl
Website:	www.stichtingschoolmetdebijbel.nl

Toezi chthoudend deel: 	
Voorzitter bestuur Lid Bestuur	A Oving J. Uwland
Uitvoerend deel:	
Voorzitter DB	H. Medema
Vicevoorzitter Secretaris DB 2 ^e secretaris Penningmeester DB Lid DB	T. Camps-Lock G. Radstake A. Zijlstra R. van den Bos H. Noorlander - Tiesema

Bestuur	Naam	(Neven)functies, betaald en onbetaald
Voorzitter bestuur Toezi chthouder 	A. H. B. Oving	Betaalde functie: · Directeur PCBO Het Kompas in Apeldoorn · Senior Onderwijsadviseur IJsselgroep Apeldoorn Onbetaalde nevenfuncties: · Voorzitter Bestuur Stichting School met de Bijbel, toezichthouder
Toezi chthouder 	J. Uwland	Betaalde functie: · N.v.t. Onbetaalde nevenfuncties: · Toezi chthouder Stichting School met de Bijbel · Penningmeester van Vereniging voor het Beheer van het Vergaderlokaal en de Gelden van de Vergadering van Gelovigen te Delft.
Voorzitter DB	H.Æ. Medema	Betaalde functie: · Directeur bij de Raad van State Betaalde nevenfunctie · Voorzitter Dagelijks Bestuur St. School met de Bijbel Onbetaalde nevenfuncties: · Vice-voorzitter DB St. Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPPOH) · Voorzitter VvE Soeterdael, Zoetermeer
Vicevoorzitter DB	T.D. Camps-Lock	Betaalde functie: · Department Head - New People bij City Life Church Den Haag Onbetaalde nevenfunctie: · Vicevoorzitter Stichting School met de Bijbel · Bestuurslid City Life Church Den Haag
Secretaris DB	G.W. Radstake	Betaalde functie: · N.v.t. Onbetaalde nevenfuncties: · Secretaris Stichting School met de Bijbel · Bestuurslid Stichting Lokaal Dunne Bierkade · Voorzitter Stichting Licht op het Oranjeplein
2^e secretaris DB	A. Zijlstra	Betaalde functie:

		· Teamleider Toeslagen bij Ministerie van Financiën Onbetaalde nevenfunctie: · Vrijwilliger bij City Life Church Den Haag
Penningmeester DB	R. van den Bos	Betaalde functie: · Independent Financial Consultant bij R&B Financial Consultants Onbetaalde nevenfuncties: · Penningmeester Stichting School met de Bijbel
Bestuurslid DB	H. Noorlander-Tiesema	Betaalde functie: · N.v.t. Onbetaalde nevenfuncties: · Bestuurslid Stichting School met de Bijbel · Bestuurslid Stichting Vrienden van de Koningin Beatrixschool
Directeur	L. de Jong-Capelle	Betaalde functie: · Directeur Koningin Beatrixschool
Directeur	J.C.P. Boer	Betaalde functie: · Directeur Tamarschool Onbetaalde nevenfunctie: · Lid en vicevoorzitter moderamen Alg. Kerkenraad Den Haag

Scholen

Koningin Beatrix School	https://beatrixschool.info/
Tamarschool	https://tamarschool.nl/

<https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/den-haag/5120/koningin-beatrixschool/>
<https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/den-haag/23239/tamarschool/>

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De MR bestaat uit ouders en leerkrachten. Zij komen een aantal keer per jaar bijeen. Twee keer per jaar is er een bijeenkomst met het Dagelijks Bestuur. Tijdens de reguliere bijeenkomsten van de MR is op verzoek van de MR het Dagelijks Bestuur aanwezig of vertegenwoordigd.

Ook de toezichthouders overleggen met de MR en de Deelraden.

Het overleg met de MR vindt elk jaar plaats;

Met de deelraad van de MR (per school) om de twee jaar.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Bestuur en scholen staan in nauwe verbinding met de omgeving.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
----------------------	--

SPPOH	Samenwerkingsverband op het gebied van Passend onderwijs. De bijeenkomsten voor directie en IB worden bezocht. Ook is er per school een contactpersoon.
Wijkagent	Korte lijnen met de wijkagent om preventief en snel te kunnen handelen
Xtra	School Maatschappelijk Werk. Beide scholen hebben dezelfde SMWer
CJG	Schoolarts

De interne controle op inhoudelijk doelbereik en begroting bestaat uit het geregeld opleveren van een managementrapportage waarin over strategische doelen, schoolplannen, jaarplannen en financiën integraal wordt gerapporteerd. Dit gebeurt door middel van financiële management rapportages in april, augustus, november en februari, gevolgd door een jaarrekening. De overige gegevens worden weergegeven in de dashboards en (tussen) evaluaties van de jaarplannen en schoolplannen. Deze data worden besproken met de toezichthouders.

Twee keer per jaar wordt een rapportage door de directies opgeleverd over het inhoudelijke doelbereik. Hierin wordt gerapporteerd over de strategische doelen, schoolplannen en de jaarplannen. De financiële rapportage blijft per kwartaal opgeleverd worden.

In het kader van de herijking van de governance is ook deze verantwoordingscyclus nader bezien. Het bestuur draagt de verantwoordelijkheid voor de beleidsvorming en – uitvoering op de scholen. Vanwege de bewaking van de identiteit is bij benoeming van nieuwe leerkrachten altijd een bestuurslid aanwezig. Overigens staat het bestuur de directie bij, waar dat nodig blijkt. Er is doorgaans weinig bemoeienis met de operationele leiding op de scholen, behalve waar daaromtrent behoefte blijkt aan advies, sturing of andere ondersteuning.

Volgens de planning van de MR zijn er overleggen met dit orgaan. De bestuurssecretaris is per 2019 contactpersoon en gesprekspartner van de MR namens het bestuur. De MR gaat 1 à 2 keer per jaar in gesprek met het dagelijks bestuur en twee keer per jaar gaan de toezichthouders in gesprek met de MR (in een apart overleg en bij het schoolbezoek).

Met de hierboven genoemde inrichting van toezicht en overleg, managementrapportages en evaluaties is de organisatie in control. Voor de processen die door het Administratiekantoor worden uitgevoerd zij verwezen naar de [TPM-verklaring](#). Deze is ook separaat toegevoegd.

Klachtenbehandeling

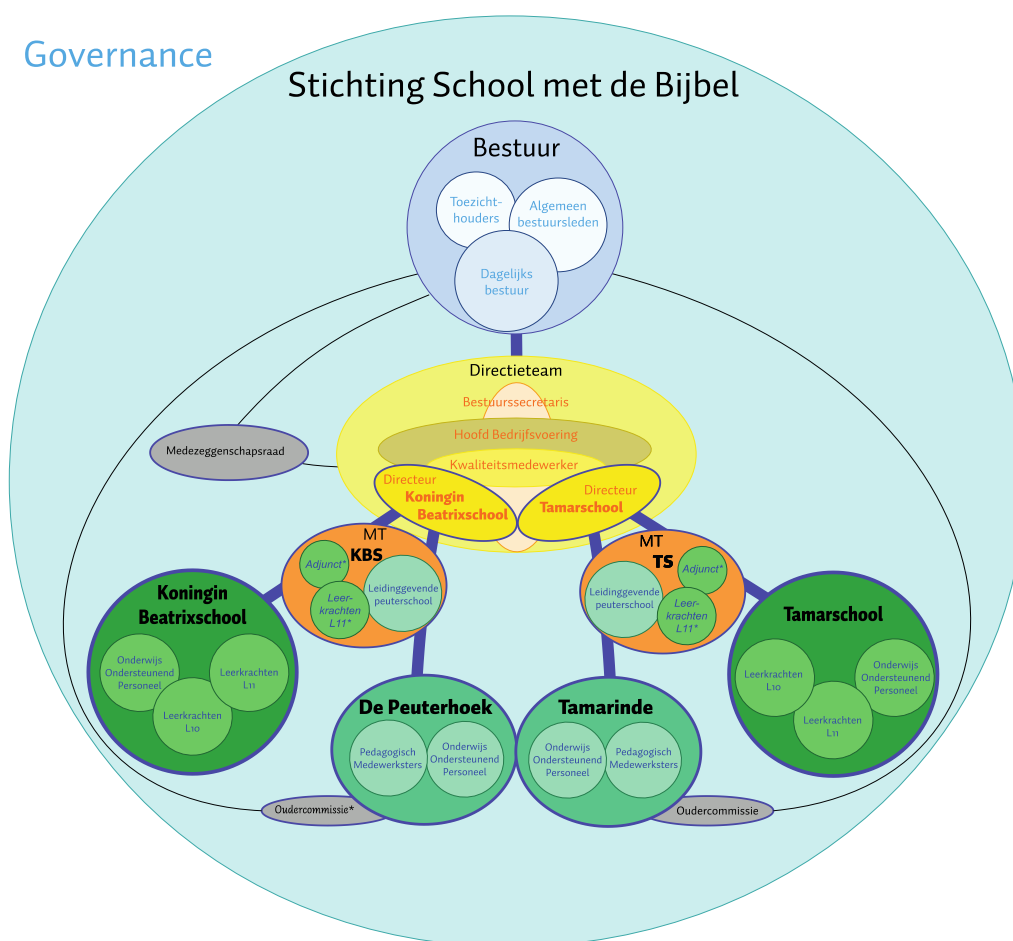
Op de KBS zijn er geen klachten ingediend. Op de Tamarschool is er één klacht geweest maar die is niet naar de klachtencommissie doorgezet omdat het goed was afgehandeld door het bestuur

Juridische structuur

De rechtspersoon is een Stichting met de naam: **Stichting School met de Bijbel**. De Stichting is opgericht in **1882** en is gevestigd te **Den Haag**. De Stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer **40407037**.

Governance

Governance



*Italic * = optioneel; wel wenselijk, maar niet noodzakelijk en/of niet aanwezig*

In 2019 is het organogram aangepast. De aanpassingen zijn geïmplementeerd en doorgevoerd.

Functiescheiding

Er is sprake van een functionele scheiding (one-tier), zie het verslag van de toezichthouders.

De Code die we hanteren is de 'Code Goed Bestuur' van de PO-Raad.

Code Goed Bestuur

Vermelding van de afwijkingen van deze code en toelichting

Van 2016 tot 2021 week de Stichting af van het oude art. 3.2. Sinds medio 2021 is, vanwege een aangekondigde wetwijziging op dit punt, aan die situatie een einde gekomen en is een van de Toezichthoudende leden voorzitter van het Bestuur geworden. De v/m voorzitter van het bestuur is voorzitter van het Dagelijks Bestuur geworden.

Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld

De interne controle op inhoudelijk doelbereik en begroting bestaat uit het geregeld opleveren van een managementrapportage waarin over strategische doelen, schoolplannen, jaarplannen en financiën integraal wordt gerapporteerd. Dit gebeurt door middel van financiële management rapportages in april, augustus, november en februari, gevolgd door een jaarrekening.

De overige gegevens worden weergegeven in de dashboards en (tussen) evaluaties van de jaarplannen en schoolplannen.

Deze data worden besproken met de toezichthouders.

Twee keer per jaar wordt een rapportage door de directies opgeleverd over het inhoudelijke doelbereik. Hierin wordt gerapporteerd over de strategische doelen, schoolplannen en de jaarplannen. De financiële rapportage blijft per kwartaal opgeleverd worden.

In het kader van de herijking van de governance is ook deze verantwoordingscyclus nader bezien. Het bestuur draagt de verantwoordelijkheid voor de beleidsvorming en – uitvoering op de scholen. Vanwege de bewaking van de identiteit is bij benoeming van nieuwe leerkrachten altijd een bestuurslid aanwezig.

Overigens staat het bestuur de directie bij waar dat nodig blijkt. Er is doorgaans weinig bemoeienis met de operationele leiding op de scholen, behalve waar daaromtrent behoefte blijkt aan advies, sturing of andere ondersteuning.

Volgens de planning van de MR zijn er overleggen met dit orgaan. De bestuurssecretaris is per 2019 contactpersoon en gesprekspartner van de MR namens het bestuur. De MR gaat 1 à 2 keer per jaar in gesprek met het dagelijks bestuur en twee keer per jaar gaan de toezichthouders in gesprek met de MR (in een apart overleg en bij het schoolbezoek).

Met de hierboven genoemde inrichting van toezicht en overleg, managementrapportages en evaluaties is de organisatie in control. Voor de processen die door het Administratiekantoor worden uitgevoerd verwezen naar de [TPM-verklaring](#). Deze is separaat toegevoegd.

2. Verantwoording van het beleid



2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onderwijskwaliteit | Definitie

De onderwijskwaliteit is de kwaliteit van het onderwijs dat op een school gegeven wordt. Het is belangrijk dat de scholen de onderwijskwaliteit goed bewaken en planmatig te verbeteren. Wat de scholen concreet als doel stellen is vastgelegd in de jaarplannen en groepsplannen.

Zicht op onderwijskwaliteit

De scholen verantwoorden zich via een dashboard waarin alle aspecten van kwaliteitszorg worden beschreven. Dit geldt voor zowel de financiële verantwoording als de (eind)resultaten van het onderwijs. Dit dashboard wordt vier keer per jaar besproken. Directies van de scholen bereiden dit voor en presenteren dit aan het bestuur. Daarbij is aandacht voor analyse en vervolgstappen. Naast het dashboard is er een meer vrij dialoogpapier waarin de belangrijkste ontwikkelingen van de scholen worden verwoord. Dit kunnen ook zaken zijn die niet direct met de kwaliteitszorg te maken hebben, maar er wel invloed op hebben. Het gaat hierin vooral om het open gesprek over de gang van zaken op de scholen.

Werken aan onderwijskwaliteit

De scholen werken met jaarplannen. Deze worden halfjaarlijks geëvalueerd. In 2021 is een begin gemaakt met het maken van uitstroomdoelen.

De directies leggen verantwoording af aan het bestuur en leveren relevante gegevens aan bij de Inspectie. Het bestuur laat zich in adviezen bij staan door een kwaliteitsmedewerker.

Doelen en resultaten

Tamarschool

Algemeen:

Omdat de school een redelijke weerspiegeling is van de maatschappij, is het streven een gemiddelde score voor rekenen en begrijpend lezen te behalen.

Doel is behaald voor de eindopbrengsten. De opbrengsten in de groep 3 t/m 7 waren daar ver onder. Dit is voor een deel te wijten de lockdown-periodes. Maar deze trend was al langer zichtbaar. Daarom is gestart met een traject van de PO-Raad Goed Worden Goed Blijven Plus (GWGB+). Dit traject is eind 2021 gestart. De focus ligt op effectief lesgeven en leesonderwijs in groep 3.

Er is een keuze gemaakt voor een nieuwe rekenmethode en deze is ingevoerd in de school. Er is hiervoor extra scholing ingepland.

MT-leden hebben een opleiding gedaan als auditor. Dit is gebeurd in samenwerking met drie scholen van De Passie. Er zijn audits afgenomen op andere scholen en op beide scholen heeft een audit plaatsgevonden.

Op de Tamarschool is een traject gestart over de kwaliteit van de leerlingenzorg. Het doel was om de ib-er meer in te zetten als kenniscoördinator. Hierin is het gehele team meegenomen. Het proces is begeleid door het HCO.

Beatrixschool

Algemeen

Voor het monitoren van de resultaten maken wij gebruik van Focus PO. De doelstelling is gemaakt op basis van de schoolweging. Dat betekent dat ons gemiddelde op het

laagste niveau ligt. We streven naar het behalen van landelijk gemiddelde op de vakgebieden technisch lezen en spelling.

In het afgelopen jaar zijn de taken van de specialisten verder uitgewerkt met name in de ondersteuning van de IB. Helaas hebben we na de vakantie geen nieuwe IB-er kunnen vinden, daarom werken we met een interim. Er worden vooral verbeterplannen gemaakt voor rekenen.

Overige ontwikkelingen

Door coronamaatregelen en lockdowns konden niet alle doelen in het jaarplan volledig worden uitgevoerd. Bovendien zijn hierdoor en door het vrijkomen van de NPO-middelen andere prioriteiten gesteld. De NPO-gelden en gelden van Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's worden ingezet voor extra hulpen in de klas d.m.v. tutoren, schooldagverlenging en vakantiescholen.

Toekomstige ontwikkelingen

Het lerarentekort heeft een grote impact op het onderwijs. Er worden regelmatig groepen naar huis gestuurd, omdat er geen vervanging mogelijk is. Er zijn veel leraren in opleiding en zij-instromers. Dit vraagt om veel begeleiding en coaching.

Voor de Tamarschool zijn nieuwe ontwikkelingen. In Zuidwest, waar de school staat, zal de komende jaren veel sloop- en nieuwbouw plaatsvinden, met als doel de kwaliteit van de wijk te verbeteren en de woningvoorraad te verdichten. Morgenstond is één van de aandachtsgebieden. Het is onzeker wat voor impact dit heeft voor de school. Het is mogelijk dat de school in dit kader nieuwbouw krijgt.

Op de Beatrixschool wordt er ingezet op het opleiden van studenten om het lerarentekort, waarvan de gevolgen al goed merkbaar zijn, het hoofd te bieden. Corona heeft een grote impact gehad maar het is wel gelukt om alle leerlingen aangesloten te krijgen op online lessen.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten op de KBS en Tamarschool staan onder druk door diverse redenen. Lockdowns en Corona hebben invloed op de resultaten, er zijn wel programma's opgezet om hierin te repareren. Zoals Zomerschool en Lenteschool.

Internationalisering

De scholen hebben geen concreet internationaliseringsprogramma. Beide scholen hebben via de organisatie Compassion sponsorkinderen met wie zij regelmatig corresponderen. Door het bestuur wordt een aantal kinderen van de 1-Euro school in Ethiopië gesponsord. Ook met hen wordt regelmatig gecorrespondeerd. We zien dat Engels steeds belangrijker wordt en zullen hier aandacht aan blijven besteden. De implementatie van het aanbod Engelse taal wordt voortgezet en geborgd.

Onderzoek

De Tamarschool is een academische opleidingsschool van de CHE. Het was de bedoeling dat studenten op de Tamarschool een onderzoek zouden uitvoeren naar rekenen. Door gebrek aan studenten die naar Den Haag wilden komen, is dit niet doorgegaan.

Op de Beatrixschool is er een start gemaakt met onderzoek vanuit de PLG's op de vakgebieden: rekenen, taal, Sociale vaardigheden en ouderbetrokkenheid.

De Beatrixschool participeert in een onderzoek van de Driestar op het gebied van Whole Child Development.

Inspectie

Het laatste inspectiebezoek was in oktober 2019. Beide scholen kregen het predicaat 'goed'.

Visitatie

Jaarlijks is er een visitatie op één van de scholen door de toezichthouders. In 2021 was dat op de Koningin Beatrixschool. Van de bevindingen van deze visitatie wordt een intern verslag opgesteld. De bevindingen zijn teruggekoppeld aan de directeur van de betreffende school.

In verslag van de toezichthouders, verderop in dit verslag, wordt een indruk gegeven van de bevindingen van het schoolbezoek.

Passend onderwijs

We werken met een klassikaal systeem met aandacht voor het individuele kind waarbij we proberen zoveel mogelijk te clusteren en convergent te werken. Dit wordt door beide scholen op eigen wijze nagestreefd. Hierbij wordt geprobeerd te kijken naar onderwijsbehoeften van de kinderen op de scholen. Gezien de diverse wijken en populaties zitten hier verschillen in.

De leerkrachten doen hun werk vanuit een positief christelijke identiteit. De christelijke normen en waarden vanuit de Bijbel zijn hierin leidend. We willen Gods liefde laten zien door met respect, open en zorgzaam met elkaar en de kinderen om te gaan. Op die manier willen we kinderen zo ver mogelijk brengen, binnen hun mogelijkheden. Om op de leefwereld van kinderen met verschillende achtergronden aan te sluiten, kunnen de scholen ook anders omgaan met de wijze waarop dit concreet uitgevoerd wordt. Dit wordt uitgewerkt in de schoolplannen. Om de missie en visie realiteit te laten worden hebben wij wel een aantal ambities. Dit wordt verderop nader omschreven.

Op de Koningin Beatrixschool is een start gemaakt met OPO (opbrengst gericht passend onderwijs) waarbij gestart wordt met 'groep planloos' werken, werken vanuit de schoolambities, richten op de middenmoot (waarbij aandacht voor de achterstanden een voorlopers blijft) en richten op de opbrengsten.

Op de Tamarschool wordt vooral aandacht besteed aan de denkgewoonten en wat voor mindset kinderen hebben; een fixed mindset of een growth mindset. Kinderen leren hoe je hiermee om kan gaan. Ze krijgen hiervoor denksleutels aangeboden. Er is aandacht voor de cognitieve functies in relatie tot de executieve functies. Als ondersteuning van het onderwijs wordt de ICT gebruikt en vraagt ook de aandacht; er zijn sinds dit jaar chromebooks die in de klassen gebruikt worden.

Al deze punten zijn bij beide scholen verwerkt in de schoolplannen die dit jaar op basis van het strategisch beleidsplan opgesteld zijn.

Vanuit de basisondersteuning bieden de scholen veel op het gebied van gedrag, NT-2, dyslexie. De zorgstructuur is op orde. De extra ondersteuning aan leerlingen wordt deels inkocht bij scholen voor SO of SBO en deels door eigen deskundigen verzorgd.

2.2 Personeel & professionalisering

Het doel/beleidsvoornemen:

1. Beide scholen zijn Opleidingsschool geworden. Dit betekent dat er veel studenten aanwezig zijn en dat hier veel begeleiding aan wordt gegeven. Hierin worden leerkrachten geschoold. Het doel is hiermee een verantwoordelijkheid te nemen om nieuwe collega's op te leiden en hiermee ook voor de toekomst nieuwe aanwas te creëren.

Er zijn zij instromers gestart en deze nieuwe mensen worden gedeeltelijk zelf opgeleid.

2. Er zijn leerkrachten benoemd in L11 en in de gelegenheid gesteld om zich te ontwikkelen tot specialist. Het beleidsdoel is om een goed mix in de stichting te hebben van L10 en L11 leerkrachten. De aanstelling is op stichtingsniveau dus kandidaten kunnen solliciteren en hebben een gesprek met directie van beide scholen.

3. Er is een begin gemaakt met scholing op gebied van leerlinggedrag met als doel zorgniveau 1 en 2 binnen de school te kunnen helpen.

4. Op het gebied van identiteit en talentontwikkeling is weer een studiedag geweest. Het beleidsdoel is versterken van identiteit, samenbinden en eenheid vinden.

1. De aanzet is gegeven en zal in de komende jaren verder worden uitgewerkt;

2. In de ondersteuning van de IB zijn specialisten werkzaam. Dit moet verder uitgewerkt worden en zal mogelijk ook bovenscholings verder worden ingezet;

3. Dit loopt nog, het is ingezet naar aanleiding van het nieuwe SOP;

4. Dit doel is behaald.

1. Door zelf leerkrachten op te leiden kunnen wij op de langere termijn een antwoord hebben op het lerarentekort. Door leerkrachten te scholen in coachen wordt ook hun eigen onderwijspraktijk verbeterd;

2. Door specialisten in te zetten wordt de IB ondersteund en wordt er gebruik gemaakt van talenten. Ook willen we hiermee leerkrachten binden aan de school. In de begroting wordt per school een aantal dagen ambulante tijd opgenomen;

3. Vanuit het samenwerkingsverband wordt steeds meer inclusief onderwijs gestimuleerd, om hier goed mee om te kunnen gaan is het belangrijk dat alle leerkrachten zorgniveau 1 en 2 in hun groep aankunnen. Daarom wordt er vanuit de kerngroepen scholing geboden en zijn er samenwerkingstrajecten gestart met de Loodsboot.

Toekomstige ontwikkelingen

De samenwerking met Hogescholen CHE en de Driestar wordt als een belangrijk middel gezien om vat te krijgen op het lerarentekort dat onze scholen nu al treft.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

In het afgelopen jaar heeft Corona alweer een grote impact gehad. Het vervangen van uitgevallen leerkrachten bleek onmogelijk en heeft veel gevraagd van directie en teamleden. Enkele collega's zijn door Long Covid uitgevallen.

In het directieteam is een kwaliteitsmedewerker toegevoegd en zij heeft met name in de ontwikkelingen van NPO een grote rol gespeeld.

Het directieteam heeft in het afgelopen jaar een coaching traject gehad en in een aantal sessies mede vormgegeven aan het nieuwe strategisch beleidsplan.

Uitkeringen na ontslag

Er is in het afgelopen jaar geen sprake geweest van (deeltijd) ontslag en bijbehorende vergoedingen.

Bij een situatie waarin sprake is van ontslag, wordt het beleid op school uitgevoerd. Daarin wordt advies en expertise ingehuurd van de juridische afdeling van Verus en wordt in voorkomende gevallen nauw samengewerkt met de Arbodienst. Hiervan is in 1 geval sprake geweest na ziekte, dit is volgens richtlijnen verlopen.

Aanpak werkdruk

In nauwe samenwerking met de Deelraden van de scholen is het werkverdelingsplan uitgevoerd met daarbij behorend de inzet van de werkdrukverminderingsgelden. De deelraden zijn tevreden over de uitvoering hiervan.

Op de scholen is het geld besteedt aan:

1. Pauze begeleiding (door de inzet van Sporttalent kunnen de leerkrachten gegarandeerd een half uur pauze per dag nemen);
2. Ondersteuning bij het afnemen van testen;
3. Ondersteuning in de klas naast de andere subsidies.

Vanuit eigen idee van directie:

- is er op jaarbasis een aantal roostervrije dagen gepland zodat de teamleden hun administratie op orde kunnen maken.
- is Cupella goed bekeken op werkdruk.
- Wordt extra aanbod geselecteerd. Afweging inzet en kosten; Wat levert het op om niet alle "leuke dingen" niet te doen.

Strategisch personeelsbeleid

Het afgelopen jaar is een concrete start gemaakt met de herziening van het personeelshandboek.

Er zijn protocollen (b.v. verzuim, weeralarm, agressie) op bovenschools niveau gemaakt en afgestemd en de functieomschrijvingen met gespreksformulieren zijn klaar.

Op beide scholen is er een handboek voor nieuwe collega's, invallers en studenten aanwezig. Nieuwe ontwikkelingen worden met de Deelraden of de MR besproken.

In het afgelopen jaar is er geen RI&E afgenomen maar is er wel verder gewerkt aan het verbeterplan n.a.v. de vorige RI&E, ook hierin wordt er regelmatig afgestemd met de MR. De samenwerking met Perspectief is erg goed met korte lijnen waardoor het beleid van werken aan duurzaam herstel, goed begeleidt en gemonitord wordt.

2.3. Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

De schoolgebouwen van de Koningin Beatrixschool en de Tamarschool zijn ingericht met moderne materialen en onderwijskundig aangepast aan de eisen van de tijd (o.a. touchscreens). Beide scholen beschikken over een eigen gymzaal.

Het jaar 2021 heeft, evenals 2020, in het teken gestaan van corona. Voor de gebouwen is het binnenklimaat daarmee een belangrijk punt van aandacht en met name de ventilatie.

Alle groepen van de Koningin Beatrixschool en de Peuterhoek zijn in het hoofdgebouw aan de Saenredamstraat gehuisvest. Het beleid is gericht op goed beheer van het gebouw. Het leerlingenaantal blijft de afgelopen jaren redelijk constant en dat geeft geen aanleiding tot uitbreiding of krimp.

De ventilatie op de Koningin Beatrixschool voldoet aan de geldende richtlijnen. Op basis van CO2 metingen in de klas zijn aanvullende maatregelen genomen, zoals extra ventileren in de pauzes. Er worden de komende jaren enkele verbetertrajecten ingezet om de mechanische ventilatie verder te verbeteren onder andere door toepassing van luchtverdelingsslangen.

De Tamarschool en Tamarinde zijn sinds 2018 ondergebracht in de gebouwen Fluitenbergstraat 6 en 8.

Bij de Tamarschool is de aandacht voor de huisvesting, naast het onderhoud, vooral gericht op de snelle groei van het aantal leerlingen. Dit jaar zijn er, naast de twee lokalen van Portakabin in 2020, twee extra lokalen door de gemeente Den Haag ter beschikking gesteld in een gebouw aan de overkant van het plein aan de Dalerveenstraat.

Omdat de gemeente Den Haag volgens de regelgeving niet blijvend kan voorzien in passende huisvesting bij een voortgaande groei en dit een probleem blijft voor de eerstvolgende jaren, is er een plan opgesteld om de groei van de Tamarschool te beheersen. Er is hierbij ingezet op de Tamarschool als dubbelstromingschool.

Ook voor de Tamarschool geldt dat de natuurlijke ventilatie voldoet aan de geldende normen voor het bestaande gebouw. Op basis van CO2 metingen in de klas zijn aanvullende maatregelen genomen, zoals extra ventileren in de pauzes. Het plan is om de komende jaren een traject uit te zetten om de ventilatie verder te verbeteren, bijv. door toepassing van mechanische ventilatie.

Toekomstige ontwikkelingen

De gemeente Den Haag heeft de afgelopen jaren een integraal huisvestingsplan opgesteld. Daarin hebben we als Stichting School met de Bijbel aan deelgenomen. Voor het gebouw van de Koningin Beatrixschool blijft de situatie de komende jaren ongewijzigd.

Voor Tamarschool staat er een uitbreiding van het schoolgebouw gepland in 2026. Het is nog niet zeker, hoe dit er uit gaat zien omdat dit moet passen binnen de hele stedelijke ontwikkeling van Den Haag Zuidwest. Het kan nieuwbouw van de Tamarschool betekenen op een ander locatie in de buurt of uitbreiding van het bestaande gebouw op hetzelfde terrein.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaamheid heeft de aandacht bij zowel de huisvesting als het gebruik van middelen binnen de scholen alsook in het personeelsbeleid.

Het gebouw van de Koningin Beatrixschool stamt uit 2009 en is volgens de toenmalige eisen gebouwd. Het gebouw van de Tamarschool stamt uit 1962 en is in 2015 en 2018 door de gemeente Den Haag geschikt gemaakt voor de onderwijshuisvesting. Bij vervanging en vernieuwing wordt er een afweging gemaakt met betrekking tot duurzaamheid. Zo is op de Tamarschool de nieuwe verlichting uitgevoerd met ledverlichting.

De bijgeplaatste lokalen van Portakabin zijn uitgevoerd met warmtepompen.

Het schoolplein aan de Tamarschool is ingericht met een groen deel waarin bomen geplant zijn.

Er wordt gewerkt in en vergaderd met behulp van SharePoint en met externe partners wordt het papierloos werken verder ontwikkeld. Op beide scholen besteden we aandacht aan milieubewust omgaan met materialen, waarbij het gebruik van plastic verminderd wordt. Bijvoorbeeld het gebruik van eigen borden, bekertjes en bestek bij vieringen op school zoals het Nationaal schoolontbijt en een kerstdiner.

Oudere leerkrachten kunnen gebruik maken van het duurzaamheidsverlof en met één collega is een Generatiepact.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

De basisprincipes van het financieel beleid zijn vastgelegd in een afzonderlijk beleidsdocument.

Essentie van het financieel beleid is om alle beschikbare middelen zo doelmatig en doeltreffend mogelijk aan te wenden voor het behalen van de doestellingen van de stichting zoals deze in het (strategisch) beleidsplan zijn vastgelegd. Hiervoor is een betrouwbare en bestendige bedrijfsvoerings-structuur nodig en daar heeft de stichting in de afgelopen twee jaar veel aandacht aan besteed.

Voor 2021 waren er diverse directe en indirecte doestellingen m.b.t. het financieel beleid.

De belangrijkste directe doelstelling was om het beheer in de loop van het jaar zodanig op niveau te brengen dat er geen (onverwachte) tekorten zouden ontstaan. Het was meteen een pittig jaar met diverse aanvullende subsidies i.v.m. de Covid-pandemie; in de verantwoording van de resultaten is dit verder toegelicht. We kunnen constateren dat we er goed in zijn geslaagd om de exploitatie op hoofdlijnen goed aan te laten sluiten op de begroting. Hiermee wordt de vermogenspositie van de stichting versterkt zoals in het meerjarenperspectief ook de bedoeling is.

De basisprincipes van het financieel beleid zijn in de loop van 2020 vastgelegd in een afzonderlijk beleidsdocument en er zijn diverse processen opgestart en doorgelopen om de bedrijfsvoering van de stichting goed te borgen en het zicht op de financiële positie (doorlopend) te vergroten. Het financiële beleidskader zal overigens in de loop van het schooljaar 2022/2023 verder worden geactualiseerd, vooral i.v.m. de nieuwe bekostigingssystematiek van het Primair Onderwijs en diverse wijzigingen in het beleid van OCW (o.a. over het aanhouden van de voorziening groot onderhoud).

De belangrijke kenmerken van het beleid worden hierbij zoveel mogelijk gehandhaafd. De interne bekostigingssystematiek t=0 voor personeel (die we t/m schooljaar 2022/2023 hanteren) komt hierbij in een iets ander perspectief te staan.

De belangrijkste **algemene kenmerken** van het financiële beleid van SmdB in 2021 waren:

- Geld volgt leerling principe is leidend (de bekostiging wordt conform de verdeling van de leerlingen toegerekend aan scholen).
- Basis formatieplan t/t+1 vormt een integraal onderdeel van de kalenderjaarbegroting.
- T.b.v. de formatieve inzet personeel wordt (t/m schooljaar 2021/2022) t=0 systematiek toegepast bij beide basisscholen (t.o.v. t=-1 systematiek bekostiging Rijk).
- Voor de materiële instandhouding wordt t=-5mnd systematiek aangehouden (= gelijk aan Rijksbekostiging).
- De voorgaande twee punten gelden zolang de huidige bekostigingssystematiek wordt toegepast; in de MJR-begroting wordt de huidige systematiek voorlopig doorgezet met inachtneming van de effecten van beleidswijzigingen van de overheid.
- De begroting van Bovenschoolse kostenplaats is transparant en bevat voornamelijk de posten die niet beïnvloedbaar zijn door de schooldirecties, evt. incl. het bedrag dat benodigd is om de scholen te kunnen bekostigen passend bij hun leerlingenaantal (voorfinanciering).

- Reguliere lasten Bovenschoolse kostenplaats SmdB worden in basis volledig gedekt middels bijdragen van de afzonderlijke kostenplaatsen (=percentage baten Rijksbekostiging bij PO, percentage subsidiebatens bij de peuterscholen).
- Reguliere lasten en baten van de stichting zijn in evenwicht in situatie na het behalen van het streefvermogen cq gewenste financiële buffer stichting; momenteel is deze situatie nog niet bereikt; hierbij speelt ook de voorfinanciering van de leerlingengroei een rol.

In 2020 is het besluit genomen om de bedrijfsvoering verder te professionaliseren en per 1 januari 2021 is de overstap gemaakt naar een ander administratiekantoor (a•s Works).

De software van AFAS is in de periode oktober 2020 - februari 2021 volledig geïmplementeerd en wordt gebruikt t.b.v. de financiële-, personeels- en salarisadministratie. De software van Cogix is ingericht en wordt gebruikt voor het samenstellen van de (meerjaren) begrotingen en vanaf 2021 ook als interne planning en control tool en t.b.v. de samenstelling van tussentijdse rapportages. Het eigenaarschap van de licenties van deze systemen ligt volledig bij de stichting zelf en de systemen zijn mede hierdoor beter aangepast aan de wensen en behoeften van SmdB, wat uiteraard ook de doelstelling was.

Tevens is ook voor het peuterscholensegment in de loop van 2021 (in oktober) een nieuw softwarepakket in gebruik genomen (ROSA), waarbij de kind-administratie en kindfacturatie in één pakket is ondergebracht. Een enigszins onverwachte ontwikkeling die als consequentie heeft dat we ook het peuterproces in 2022 verder zijn gaan professionaliseren binnen de organisatie.

Dit alles heeft een behoorlijke wijziging in onze werkwijze(n) betekent, waarbij duidelijk is geworden dat de verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering processen te allen tijde bij de organisatie zelf ligt en dat de besluiten hieromtrent weloverwogen dienen plaats te vinden.

We maken hierbij gebruik van de specifieke software van Cogix incl. een meerjarige uitwerking van de formatieomvang (per persoon).

In de voorliggende meerjarenbegroting (zie hoofdstuk 3) hebben we de nieuwe bekostigingssystematiek volledig verwerkt (incl. de overgangsregeling); de verwerking van de onderhoudsvoorziening is echter nog conform de voorgaande jaren.

Opstellen meerjarenbegroting

Het opstellen van de meerjarenbegroting splitsen we bewust van de opstelling van de kalenderjaarbegroting om zo veel mogelijk de realisatie van het afgelopen boekjaar, het nieuwe interne beleid en de evt. gewijzigde regelingen van OCW te verwerken. De meerjarenbegroting wordt daarom opgesteld in de periode februari-maart, parallel met de jaarafsluiting.

Toekomstige ontwikkelingen

Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid van de scholen is gebaseerd op de schoolplannen en de jaarplannen. Daarin wordt het onderwijskundig beleid uitgezet voor het komende jaar en de komende jaren en op basis daarvan geïnvesteerd in de daarbij behorende middelen. In de afgelopen jaren waarin het online lesgeven versneld moest worden ingevoerd, is ook prioriteit gegeven aan de middelen om dit mogelijk te maken. Beide scholen hebben in 2021 vooral geïnvesteerd in ICT-devices. Op beide scholen betrof dit de touchscreens (deels vervanging en deels uitbreiding wegens leerlingengroei) en laptops met karren t.b.v. de leerlingen. Ook zijn de vaste PC's vervangen door laptops om het online lesgeven verder goed mogelijk te maken voor de leerkrachten.

Bij de Tamarschool is geïnvesteerd om het geluidsniveau van de gymzaal te reduceren. Door de groei van de Tamarschool is er verder geïnvesteerd in klasseninrichting en leermiddelen. Ook is er een rekenmethode aangeschaft en een leesmethode.

Op de planning voor de Koningin Beatrixschool staat in 2022: een beamer in de hal, een laptopkar voor de leerlingen en wandbekleding in de gymzaal om het geluidsniveau te reduceren en voor de ventilatie luchtverdelingsslangen in enkele lokalen. Voor de Tamarschool staat er een investering in klimaatverbetering en laptopkarren voor leerlingen.

Treasury

Het treasurystatuut is ook separaat toegevoegd.

Het beleid ligt vast in het treasurystatuut. Het treasurybeleid wordt bepaald door het bestuur en uitgevoerd door de penningmeester.

Nationaal Programma Onderwijs

De NPO gelden zijn ingezet om achterstanden, die opgelopen zijn in de coronaperiode, in te lopen.

Deze achterstanden waren in de wijken waarin de scholen opereren al veel langer aan de gang, maar door de gevolgen van corona zijn deze versterkt. Te denken valt aan:

- Beperkt blikveld. Ouders en kinderen komen de wijk bijna niet uit. Dat kan te maken hebben met gebrek aan middelen, maar dit heeft ook te maken met houding.
- Gebrek aan perspectief: een aantal kinderen die opgroeien in de wijk missen een perspectief. Zij zien om zich heen weinig mensen die werken. Daardoor wordt hun beeld van de arbeidsmarkt vertroebeld. Wat zij nodig hebben zijn indicatiefiguren en perspectief. En vooral: mensen die het met hen zien zitten en met hen op weg willen gaan. Gebeurt dit niet dan is het gevaar op eenzaamheid of betrokkenheid bij criminaliteit groot.
- Schulden: veel ouders kampen met schulden en dit werkt door op de kinderen.

Samengevat is de kansengelijkheid in de coronaperiode minder geworden.

De NPO gelden zijn ingezet om de **kansengelijkheid te vergroten**:

- Uiteraard het inlopen van achterstanden, waardoor ook leerlingen uit de wijken waarin de scholen staan dezelfde kans hebben op een goede vervolgopleiding dan anderen.
- Verbreden van de leefwereld: door schooltijdverlening (verlengde schooldag). Ingezet is op muziek, techniek, dammen, enz.
- Door het verder ontwikkelen van een portfolio (voor de Tamarschool) met daarin ook een 'plan for tomorrow' willen we de leerlingen meer perspectief geven.

Er is een schoolscan gemaakt voor de Koningin Beatrixschool en de Tamarschool. Als resultaat van de scan zijn achterstanden op zowel cognitief, sociaal-emotioneel, executief en metacognitief vlak geconstateerd. Om deze achterstanden in te lopen is ingezet om de basis van het onderwijs te versterken en om leerkrachtvaardigheden te vergroten. Er is extra tijd gecreëerd voor individuele begeleiding van leerkrachten of begeleiding van leerlingen in kleine groepjes.

Daartoe is er gekozen voor tutores, extra handen in de klas, voor klassenverkleining en voor teamscholing om de leerkrachtvaardigheden te vergroten. Er is extra ingezet op ouderbetrokkenheid en er is een project gestart voor talentontwikkeling.

Allocatie van middelen

De allocatie van de middelen is op hoofdlijnen beschreven bij de algemene kenmerken van het financieel beleid. Theoretisch is dit wellicht niet van toepassing op éénpitters, maar juist vanwege de complexiteit van de bekostiging van slechts één BRIN-nummer is hiervoor een zeer fijnmazige structuur ingericht in onze (nieuwe) systemen. De middelen worden aan de scholen toebedeeld volgens het principe “geld volgt leerling”. De bovenschoolse organisatie is beperkt en duidelijk gedefinieerd.

De verdeling van middelen voor NOAT, aanvullende subsidies (bijv. i.v.m. asielzoekers) en onderwijsachterstanden volgt eveneens consequent het principe “geld volgt leerling”.

De Tamarschool heeft als formele nevenvestiging van Koningin Beatrixschool een eigen OAB-score, waardoor de juiste verdeling onderwijsachterstandsmiddelen tussen beide scholen goed vast te stellen is. Dat geldt ook voor de aanvullende subsidies 2021 gerelateerd aan corona (Inhaal en ondersteuningsprogramma's, Extra handen voor de klas en NPO).

Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen worden naar rato verdeeld op basis van de schoolweging. De verdeling van middelen voor NOAT, aanvullende subsidies (bijvoorbeeld i.v.m. asielzoekers) en onderwijsachterstanden volgt eveneens consequent het principe “geld volgt leerling”. De Tamarschool heeft als formele nevenvestiging van de Koningin Beatrixschool een eigen OAB-score, waardoor de juiste verdeling onderwijsachterstandsmiddelen tussen beide scholen goed vast te stellen is. Dat geldt ook voor de aanvullende subsidies 2021 gerelateerd aan Corona (Inhaal en ondersteuningsprogramma's, Extra handen voor de klas en NPO).

De Tamarschool heeft in '20-'21 een schoolweging van 33,06 (net iets boven het landelijk gemiddelde) en het spreidingscijfer is 7,68. Er zijn enorme verschillen in afkomst en opleidingsniveau.

De Koningin Beatrixschool heeft een schoolweging van 37,16 en ligt hoger dan de Tamarschool. Daarbij ligt het spreidingscijfer met 6,64 lager dan de Tamarschool.

Prestatiebox

De middelen van de prestatiebox zijn voor een groot deel ingezet voor professionalisering, teambreed en individueel, van het personeel.

Het doel van professionalisering is de bekwaamheid van het personeel op systematische wijze op peil te brengen, te houden en verder te ontwikkelen. De kwaliteit van het onderwijs en de te halen doelen van de schoolorganisatie worden hierdoor bevorderd.

De directie stimuleert professionalisering van het personeel. Dit is dan ook een vast onderdeel van de functioneringsgesprekken. Het aantal te maken uren betreffende professionalisering is in de CAO vastgelegd en wordt per persoon weergegeven in de jaartaak.

2.5 Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1

Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Intern risicobeheersingssysteem

Elk bestuur stelt voor zijn organisatie een adequate risicoanalyse op. Dat doet ook het bestuur van de St. School met de Bijbel te Den Haag.

De stichting heeft twee basisscholen en twee peuterscholen (Kinderopvang met VVE). De peuterscholen zijn inmiddels een commerciële aangelegenheid die een zelfstandig oordeel vragen van de risico's voor de Stichting.

Risico's vragen om beheersing. Maar blijvende risico's zijn er zonder twijfel door onvoorziene omstandigheden, en zijn soms inherent aan de bekostigingssystematiek van het Rijk. Daarnaast zijn er risico's vanwege de Gemeentelijke subsidies, en het aanhoudend lerarentekort zorgt voor aanvullende risico's.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Rood = Beheersingsmaatregelen die zich vertalen in een kwantificering voor het weerstandsvermogen; Kwantitatief geduid in tabel – opbouw buffervermogen.

Groen = Beheersingsmaatregelen die zich niet vertalen in een kwantificering voor het buffervermogen.

Risico's die samenhangen met bestuur en management en met de administratieve organisatie en interne controle

1. Niet toereikende competenties
 - a. bestuur en management
 - b. betrokkenen financiële administratie (intern en extern)

Beheersingsmaatregel:

ad a: versterken deskundigheid bestuur en/of management door ondersteuning van een controller beschikbaar.

ad b:

- Een nieuwe dienstverlener as/Works met een nieuw SLA (servicelevel agreement);
- De aanbevelingen uit de managementletter van de accountant gericht aan het bestuur worden opgevolgd.

2. Onduidelijke en niet formeel vastgelegde verhoudingen

Onduidelijke en niet formeel vastgelegde verhoudingen tussen bestuur, (bovenschools) management en medezeggenschapsraden (personeel en ouders)

Beheersingsmaatregel:

- Taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in managementstatuut en medezeggenschapsstatuut;
- Er zijn eenduidige overlegstructuren en er is heldere communicatie;
- Er is duidelijkheid bij alle betrokkenen omtrent de eigen rol en de verwachtingen dienaangaande.

3. Risico van kleine stichting

Bij een kleine stichting is het risico van, relatief gezien, grotere financiële nadelen groter dan bij een grote stichting.

Beheersingsmaatregel:

- Aanhouden of vormen van voldoende weerstandsvermogen. De doelstelling is 20%, dat vraagt de komende jaren extra budgettaire discipline;
- Samenwerkingsverbanden met andere besturen worden op incidentele basis (dossiers) aangegaan. Geen institutionele samenwerking i.v.m. gewenste zelfstandigheid.

Risico's in de financiering

4. De T-1 systematiek in de bekostiging

Door toepassing van de T-1 systematiek in de bekostiging loopt de instelling het risico dat het bekostigingsniveau niet tijdig wordt aangepast aan wijzigingen in het noodzakelijke kostenniveau.

Beheersingsmaatregel:

- Een adequaat personeels- en benoemingsbeleid, waarbij gestreefd wordt naar een evenwichtige leeftijdsopbouw is met de huidige rechtspositionele regelingen en meer nog: het lerarentekort een niet uit te voeren maatregel;
- Overgaan naar T- systematiek
- Ook hier is het aanhouden (of vormen) van voldoende weerstandsvermogen noodzakelijk.

5. Besluiten ministerie van OCW

Het ministerie van OCW kan besluiten om in de bekostiging op macroniveau de incidentele looncomponent (ILC, incl. BAPO-kosten) niet of onvoldoende te betrekken, dan wel in CAO-afspraken besturen dwingen uit eigen middelen loonstijging te financieren.

Beheersingsmaatregel:

- Kwantificering van deze effecten en opname hiervan in meerjarenbegroting waar mogelijk. Anders moet een beroep worden gedaan op het weerstandsvermogen.

6. Gemeentelijke subsidies

De gemeente Den Haag kan subsidies verminderen

Beheersingsmaatregel:

- Discussies in het onderwijs overleggen actief volgen; de gemeente kondigt doorgaans wijzigingen in de subsidiestromen op tijd aan (voorafgaand aan het nieuwe schooljaar), zodat wij daar op kunnen anticiperen.

Risico's in de lasten

7. De opbouw van het personeelsbestand

De opbouw van het personeelsbestand kan tot specifieke financiële risico's aanleiding geven (denk aan ouderschapsverlof dat jaarlijks kan fluctueren en relatief veel DHV waarvan sprake kan zijn).

Beheersingsmaatregel:

- Adequaat personeels- en benoemingsbeleid, waarbij gestreefd wordt naar een evenwichtige leeftijdsopbouw;
- Kwantificering van deze risico's en opname in de meerjarenbegroting;
- Bevordering van mobiliteit;
- Opstellen liquiditeitsbegroting om tijdelijke tekorten zichtbaar te maken;
- Aanhouden of vormen van bestemmingsreserves.

Nb. Veel jonge medewerkers vraagt om extra begeleiding; daarin is voorzien in de reguliere formatie

8. Afwijkingen in kostenniveau voor individuele scholen

Het kostenniveau kan voor individuele scholen afwijken van de ontwikkeling van het landelijke gemiddelde, zodat hierdoor financiële nadelen kunnen ontstaan (bijv. jaarlijkse periodiek versus landelijke ILC).

Beheersingsmaatregel:

- Adequaats personeels- en benoemingsbeleid, waarbij gestreefd wordt naar een evenwichtige leeftijdsopbouw.

9. Uitgestelde flexibele Duurzaamheidsverlof

Uitgestelde flexibele Duurzaamheidsverlof leidt tot mogelijk verhoogde lasten onder lumpsumfinanciering.

Beheersingsmaatregel:

- Inventarisatie van uitgestelde flexibele DHV-en vormen van voorziening.

Risico's in de interne beheersing

10. Onvoldoende kennis en toepassing van risicomanagement.

Beheersingsmaatregel:

- Versterken deskundigheid bestuur en management.

11. Niet toereikend ingerichte en functionerende planning & control-cyclus.

Beheersingsmaatregel:

- Jaarlijks een adequaat functionerende planning & controlcyclus.

12. Ontbreken van schriftelijk vastgelegde beleidsuitgangspunten

Beheersingsmaatregel:

- Beleidsuitgangspunten in de begroting 2021;
- Intern 'toezicht' hierop door hoofd bedrijfsvoering, externe controller en penningmeester.

13. Onvoldoende vertaling van de beleidsuitgangspunten naar concrete doelen en resultaten (vastgelegd in jaarplan, begroting, budgetten, managementcontract etc.).

Beheersingsmaatregel:

- Versterken deskundigheid bestuur en management;
- Inhuur van externe expertise;
- Implementatie code Goed Bestuur;
- SLA met administratiekantoor, waarin de verantwoordelijkheden van beide partijen op heldere wijze zijn vastgelegd.

14. Onvoldoende financiële managementinformatie,

Kwalitatief onvoldoende en/of niet tijdig aangeleverde managementinformatie, zodat de relevantie voor (bij)sturing hiervan gering is.

Beheersingsmaatregel

- Wijziging administratiekantoor in 2021.

15. Analyse financiële werkelijkheid en budget en begroting

Onvoldoende deskundigheid om verschillen tussen financiële werkelijkheid en budget en begroting goed en tijdig te analyseren en naar aanleiding hiervan de juiste maatregelen te treffen.

Beheersingsmaatregel:

- Versterking interne deskundigheid bij opstellen managementrapporten door externe controller;
- Er zijn nieuwe afspraken gemaakt met het nieuwe administratiekantoor (SLA).

16. Ontoereikende inrichting van de administratieve organisatie en interne controles. Mogelijk ontoereikende inrichting van de administratieve organisatie en interne controles bij de besturen, de scholen en de administratiekantoren.

Beheersingsmaatregel:

- Vastleggen van de opzet van de administratieve organisatie en interne controle en implementatie hiervan;
- Periodieke toetsing van en rapportage over de werking van de maatregelen;
- Vastgelegd in SLA met administratiekantoor.

17. Onvoldoende beleid ten aanzien van het beheer van liquiditeiten

Beheersingsmaatregel:

- Er is beleid opgesteld ten aanzien van beheer en beveiliging liquiditeiten, vastgelegd in het Treasurystatuut. Dit is een onderdeel van het financieel beleidsplan.

18. Te groot weerstandsvermogen

Te groot weerstandsvermogen als tegenwicht voor gesignaleerde risico's, waardoor mogelijk te weinig exploitatieruimte beschikbaar is voor de uitvoering van de eigenlijke onderwijstaak.

Beheersingsmaatregel:

- Opstellen goede risicoanalyse met concrete vertaling in meerjarenbegroting;
- Opstellen en implementatie managementstatuut;
- Goede onderbouwing van bestemmingsreserves;
- Adequaat functionerende medezeggenschapsraad.

19. Eenzijdige focus op beheersing materiële uitgaven

Beheersingsmaatregel:

- Opstellen integrale meerjarenbegroting;
- Versterken deskundigheid management.

Overige onderwerpen

20. Daling leerlingenaantallen

Dit betreft vooral leerlingendaling, omdat voor groei de groeiregeling geldt en daardoor in redelijke mate in de aanvullende bekostiging voorziet. Bij daling is er een vertraagd effect, maar het leidt wel tot krimp in de bekostiging en zeker bij doorgaande daling van het aantal leerlingen kan dit een fors effect hebben.

Beheersingsmaatregel:

Analyseren waardoor fluctuatie/daling ontstaat door bijvoorbeeld:

- Ouder tevredenheids-enquête uitvoeren;
- Exitgesprekken voeren met vertrekkende ouders;
- Leerling prognoses in de wijk goed volgen;
- Actieve werving organiseren.

21. Wijziging gewichtenregeling

Wijziging gewichtenregeling leidend tot een verlaging van de uitkomst van het schoolgewicht.

Beheersingsmaatregel:

- Kwantificering en opnemen in meerjarenbegroting; structurele nieuwe situatie als uitgangspunt nemen;
- Zorgvuldige procedure volgen bij de vaststelling van het gewicht van de leerling.

22. Wijzigingen Vervangingsfonds/Participatiefonds

Wanneer er langdurig zieken zijn is er een risico. Vervanging is een risico; dat hebben wij opgevangen door deel te nemen aan het Vervangingsfonds Regulier. Bij het Vervangingsfonds is vervanging het uitgangspunt en voorwaarde voor vergoeding en dat alleen bij ziekte.

Beheersingsmaatregel:

- In relatie tot ziekteverzuim bezien of eigen risicohouderschap verantwoord is;
- Zorgen voor voldoende weerstandsvermogen.

23. Kosten professionalisering van de organisatie

Bijv. actualisering plancycli of externe validatie van functiebeschrijvingen voor het functiehuis

Beheersingsmaatregel:

- Zorgen voor voldoende ruimte in de begroting (stelpost externe inhuur) om jaarlijks dit soort regelgeving op te kunnen vangen.

24. Ouderschapsverlof

Beheersingsmaatregel:

- Kwantificeren en opnemen in meerjarenbegroting (goed in kaart brengen wat de betreffende werknemers/ouders van plan zijn; historische gegevens geven een indruk van hetgeen gemiddeld verwacht kan worden).

25. Tegenvallende kosten onderhoud gebouwen

Onderhoud gebouwen kan tegenvallen wegens stijgende prijzen of toenemende vereisten aan de bouw.

Beheersingsmaatregel:

- Uitvoeren en/of actualiseren meerjaren onderhoudsplanung.
- Kwantificeren, voorziening aanpassen en opnemen in meerjarenbegroting.
- Voorzieningen zijn conform geactualiseerde MJOP's.

26. Bouwvoorschriften / brandvoorschriften / ventilatievoorschriften

Voorschriften kunnen worden verzwaard zonder adequate compenserende financiering

Beheersingsmaatregel:

- Zorgen voor voldoende weerstandsvermogen.

27. Onvoldoende bekostiging van huisvesting door groei leerlingen

Beheersingsmaatregel:

- Voortdurend bij gemeente aandringen op bekostiging die immers achterloopt;
- zorgen voor voldoende weerstandsvermogen om zelf te kunnen investeren.

28. Structurele te lage bekostiging van de materiele instandhouding

Beheersingsmaatregel:

- Scherp op de uitgaven letten, offertes regelmatig vernieuwen, en inpassen in de begroting.

29. Lerarentekort / Schoolleiderstekort

Beheersingsmaatregel:

- Permanent werven en mogelijkheden tot vacaturevervulling bezien;
- aansluiten bij bestuurlijke samenwerking aanbesteding uitzendbureaus;
- beperken inzet ZZP-ers;
- extra ruimte (opslag op loonsom) in begroting opnemen om kortdurende vervanging te kunnen realiseren;
- interim kosten bij wervingsperiode en wervingsbureau;

- voldoende weerstandsvermogen opbouwen om incidentele tegenvallers op te kunnen vangen.

30. Transitievergoedingen bij gedwongen afvloeiing van personeel

Beheersingsmaatregel:

- Voldoende weerstandsvermogen opbouwen om incidentele tegenvallers op te kunnen vangen.

31. Commercialisering van de peuterscholen

Hierdoor risico's van leerling daling die niet zomaar in verminderde formatie kan worden omgezet. Fluctuaties moeten in principe in de exploitatie worden opgevangen, maar personeel zal pas met opzegtermijn kunnen afvloeien. Daarna mogelijk kosten van WW-uitkeringen.

Beheersingsmaatregel:

- Voldoende weerstandsvermogen opbouwen om bij onvoldoende bezetting formatiekosten te kunnen opvangen.

32. Bij faillissement peuterscholen > risico voor de basisscholen door faillissementsrecht.

Indien de peuterscholen onverhoopt failliet zouden gaan, kunnen zij de basisscholen meenemen vanwege het faillissementsrecht dat geen onderscheid maakt tussen private en publieke middelen.

Beheersingsmaatregel:

- Voldoende weerstandsvermogen opbouwen t.b.v. de peuterscholen;
- Goede afvloeiingsregeling en tijdige kennisgeving bij boventallig personeel;
- Zeer goed op de hoogte zijn van subsidieregelingen gemeente en het Rijk tbv de VVE en deze correct aanvragen (deze generen ca. 80% van de inkomsten bij de peuterscholen).

Risicoprofiel

4 De T-1 systematiek in de bekostiging	€ 50.000
5 Besluiten ministerie van OCW	€ 50.000
13/14 Onvoldoende /niet tijdige managementinformatie of niet direct kunnen ingrijpen op P of MI	€ 100.000
20 Daling leerlingenaantallen met formatieve gevolgen (vertraging van een schooljaar)	€ 100.000
21 Wijziging gewichtenregeling met formatieve consequenties (vertraging van een schooljaar)	€ 50.000
22 Wijzigingen Vervangingsfonds/Participatiefonds bij eigen risicodragerschap	€ 100.000
26 Bouwvoorschriften/ brandvoorschriften/ ventilatievoorschriften	€ 50.000
27 Onvoldoende bekostiging van huisvesting door groei leerlingen	€ 100.000
29 Lerarentekort	€ 50.000
29 Schoolleiderstekort (interim kosten bij wervingsperiode en wervingsbureau)	€ 100.000
30 Transitievergoedingen bij gedwongen afvloeiing van personeel	€ 100.000
Totaal risico op te vangen uit buffervermogen (publiek)	€ 850.000
31/32 Commercialisering en risico van de peuterscholen	€ 100.000
Totaal risico op te vangen uit buffervermogen (privaat)	€ 100.000

3. Verantwoording van de financiën



3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	1-10-2021	1-2-2022	1-10-2022	1-2-2023	1-10-2023	1-2-2024	1-10-2024	1-2-2025	1-10-2025	1-2-2026
Kon Beatrixschool	305	325	310	325	310	325	315	330	315	330
Tamarschool	375	384	395	404	402	411	410	420	410	420
Totaal	680	709	705	729	712	736	725	750	725	750

In de prognose van de leerlingenaantallen hebben we onderscheid gemaakt voor de tellingen per 1 oktober en 1 februari. De tellingen van 1 februari zijn vanaf 2022 leidend voor de bekostiging van het daaropvolgende kalenderjaar (vanaf kalenderjaar 2023).

Voor de Beatrixschool verwachten we na een kleine dip in oktober 2021 een stabiele leerlingenpopulatie met lichte groei. Voor de Tamarschool is een gecontroleerde groei ingezet t/m het jaar 2024. Hiermee kunnen we de nog benodigde "voorfinanciering" van de groei ook beter beheersen.

FTE

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
OP	43,87	45,54	39,36	39,51	37,11
DIR	4,16	3,79	3,79	3,79	3,79
OOP	24,72	23,09	23,09	23,09	23,09
Totaal	72,75	72,42	66,24	66,39	63,99

De verwachte ontwikkeling van de formatie SmdB is hierboven weergegeven. De belangrijkste factoren die de bezetting in de komende periode gaan beïnvloeden zijn:

A. einde NPO per juli 2023

Het aflopen van het NPO-programma zal per 1 augustus 2023 resulteren in de verlaging van de formatie met maar liefst 6 fte OP, gezien het feit dat een substantieel deel van de NPO-middelen ingezet wordt in de formatie. Om deze overgang soepeler te maken gaan we al in het schooljaar 2022/2023 een deel van deze bezuiniging verwerken.

B. de gematigde leerlingengroei van beide scholen en overgang naar de nieuwe bekostiging

De groei van de scholen (met name Tamarschool) limiteren we daarbij tot twee parallelklassen per leerjaar. Dit heeft geen vergaande invloed op de formatie, omdat de meeste klassen inmiddels zijn geformeerd.

De nieuwe bekostigingssystematiek zou weliswaar iets meer ruimte voor SmdB bieden, maar deze wordt voorlopig slechts minimaal vertaald naar formatie.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

Het gerealiseerde resultaat over 2021 bedraagt €479.000 (positief). Dit saldo is €474.000 hoger dan voor 2021 werd begroot en maar liefst €729.000 beter dan het boekhoudkundige resultaat over 2020.

Daarbij dient te worden opgemerkt, dat in de jaarovergang 2019/2020 een bestemmingsreserve ten hoogste van €130.000 gevormd had moeten worden i.v.m. de in 2019 ontvangen middelen van OCW (verantwoord als baten 2019) die pas in 2020 ingezet werden voor de uitvoering van de nieuwe CAO PO - dat heeft het boekhoudkundige resultaat van 2020 negatief beïnvloed.

In de onderstaande tabel zijn cijfermatig weergegeven:

- De verschillen tussen de begroting en realisatie van 2021 alsmede realisatie 2021 t.o.v. realisatie vorig jaar (2020);
- De ontwikkeling van het resultaat in de komende jaren zoals in de (begin 2022 opgestelde) meerjarenbegroting is vastgelegd.

	Realisatie 2020	Begroting 2021	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Verschil 2021 begr	Verschil 2021-2020
BATEN									
Rijksbijdragen	4.478.701	4.628.687	5.677.201	5.878.560	5.586.561	5.025.270	5.028.751	1.048.514	1.198.500
Overige overheidsbijdragen	973.628	919.563	999.535	1.004.300	1.045.800	1.045.800	1.045.800	79.972	25.907
Overige baten	145.711	178.892	192.612	179.250	179.250	179.250	179.250	13.720	46.901
	5.598.040	5.727.142	6.869.348	7.062.110	6.811.611	6.250.320	6.253.801	1.142.206	1.271.308
LASTEN									
Personeel	4.739.084	4.632.881	5.216.185	5.849.697	5.522.144	5.054.137	5.058.776	583.304	477.101
Afschrijvingen	119.077	131.928	126.259	167.884	178.113	159.417	155.661	-5.669	7.182
Huisvestingslasten	397.770	457.675	474.573	516.410	516.410	503.410	503.410	16.898	76.803
Overige instellingslasten	591.060	495.658	567.675	515.620	500.970	493.970	493.970	72.017	-23.385
	5.846.991	5.718.142	6.384.692	7.049.611	6.717.637	6.210.935	6.211.816	666.550	537.701
SALDO BATEN EN LASTEN	-248.951	9.000	484.656	12.500	93.974	39.385	41.984	475.656	733.607
Financiële baten	-181	-	-	-	-	-	-	-	-
Financiële lasten	1.136	4.000	5.277	5.500	5.500	5.500	5.500	1.277	4.141
	-1.317	-4.000	-5.277	-5.500	-5.500	-5.500	-5.500	-1.277	-4.141
RESULTAAT	-250.268	5.000	479.379	7.000	88.474	33.885	36.484	474.379	729.466

De belangrijkste afwijkingen tussen realisatie en begroting over het jaar 2021 worden hieronder per onderdeel geanalyseerd.

Baten

Rijksbijdragen OCW

De Rijksbijdragen OCW zijn in 2021 totaal €1,05 miljoen hoger dan begroot. Dit is vooral het gevolg van de extra toekening van aan de corona-pandemie gerelateerde aanvullende subsidies van €734.000 (hiervan heeft €484.000 betrekking op het NPO, waarvan €146.000 op de arbeidsmarkttoelage).

Het resterende verschil heeft betrekking op hoger dan begrote groeibekostiging (totaal €106.000), subsidies m.b.t. de asielzoekers (€103.000) en indexatie van alle Rijksbaten.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn €80.000 hoger dan begroot en hebben uitsluitend betrekking op de gemeentelijke subsidies (waarvan een afzonderlijke gedetailleerde verantwoording wordt opgemaakt). De subsidies zijn in de meeste gevallen conform de begroting toegekend, het surplus betreft de extra aanvraag voor de zomerschool, de niet begrote vrijval subsidies 1^e inrichting en diverse extra nabetalingen.

Overige baten

De overige baten zijn €14.000 hoger dan begroot, er zijn diverse extra vergoedingen ontvangen, bijv. t.b.v. de ICT-devices die benodigd waren voor thuisonderwijs in de coronatijd.

De ouderbijdragen van de peuterscholen waren daarentegen lager dan begroot door lagere deelname van peuters en harmonisaties.

Lasten

Personeelslasten

De totale personeelslasten zijn €590.000 hoger dan werd begroot.

Lonen en salarissen (inclusief baten en lasten uitkeringen) +/- €420.000

In het jaar 2021 zijn de hogere salarislasteren vooral toe te schrijven aan de extra personele inzet t.l.v. de aan de coronapandemie gereateerde subsidies en diverse aanpassingen in de organisatie (o.a. professioneel bestuur). Tevens zijn de CAO-aanpassingen doorgevoerd.

De totale realisatie van de basisformatie (in FTE) valt iets lager dan begroot door enkele interimsituaties (bijvoorbeeld interne begeleiding) en efficiënte subsidieinzet.

Overige personele lasten +/- €170.000

De overige personele lasten zijn hoger uitgevallen dan werd begroot, vooral de realisatie m.b.t. de kosten voor extern personeel is hoger (€137.000), t.b.v. diverse interim-inzet en inzet externen t.l.v. de extra subsidies. De resterende extra kosten hebben betrekking op meerdere posten (nascholing, reiskosten, overige personele lasten).

Afschrijvingslasten -/- €6.000

De afschrijvingslasten zijn iets lager dan werd begroot mede doordat de investeringen wegens corona deels later in het jaar zijn gepleegd. Er is voor €157.000 geïnvesteerd (begroot was €152.500).

Huisvestingslasten +/- €17.000

De huisvestingslasten zijn licht hoger uitgevallen dan begroot. Dit betreft vooral hogere lasten m.b.t. incidenteel onderhoud.

Overige lasten +/- €63.000

De overige lasten zijn in de basis goed in de lijn met de begroting. Er is minder dan begroot besteed aan administratie en beheer en juist meer aan leermiddelen/inventaris (€92.000; hier staan de extra ontvangen (corona)subsidies tegenover).

Financiële baten en lasten

Het financiële resultaat is iets slechter dan begroot, met name door de creditrente op rekeningen courant en de hogere stand van liquide middelen.

De verschillen ten opzichte van de exploitatie 2020 zijn beperkt en allemaal goed verklaarbaar; het meest opvallende zijn uiteraard de extra baten i.v.m. de ontvangen (corona)subsidies (IOP, EHK, NPO) en andere extra Rijksbaten. Dit verklaart ook de hogere personele lasten dan vorig jaar.

De huisvestingslasten zijn ook hoger dan in 2020 met name door de extra lasten Portakabins (2021 het eerste volledige kalenderjaar).

Door de bewuste omgang met de middelen en de voortdurende monitoring was de budgetbeheersing in 2021 goed te noemen; de monitoring van de extra subsidies verdient nog wel extra aandacht.

M.b.t. de begrote resultaten voor de komende jaren wordt aangesloten bij de uitgangspunten van het geformuleerde financiële beleid, waarbij de geleidelijke versterking van het eigen vermogen in eerste instantie een belangrijk speerpunt is. In 2022 kan slechts een gematigd resultaat worden begroot (dit heeft o.a. te maken met de eenmalige afboeking van de vordering op OCW ultimo 2022 van naar schatting €180.000).

Vanaf 2023 is verder ingezet op een geleidelijke vermogensopbouw, waarbij echter alsnog wordt getracht om de beschikbare middelen maximaal aan te wenden in de klas. Belangrijk zal ook nog zijn het definitieve besluit van OCW m.b.t. de verwerking van (de voorziening) groot onderhoud.

De meerjarenbegroting is verder onder de volgende condities opgesteld:

- Voor de jaren 2022 en 2023 is gerekend met extra baten vanuit het Nationaal Onderwijsplan conform de huidige toekenningen m.b.t. 2021/2022 en €500 per leerling voor het schooljaar 2022/2023; hier staan in principe corresponderende lasten tegenover. In de voorliggende MJR-begroting is geen rekening gehouden met de verder te vormen bestemmingsreserve NPO; dit kan hooguit tot enige verschuiving van de jaarresultaten.
- De nieuwe bekostigingssystematiek PO (per 1 januari 2023) is verwerkt zoals begin 2022 gepubliceerd incl. de overgangsregeling; hierbij is (nog) geen rekening gehouden met de potentiële verzelfstandiging van de Tamarschool (eigen BRIN).
- Er is uitgegaan van een volledige aansluiting bij het landelijk Vervangingsfonds voor de gehele planperiode.
- De dotatie onderhoudsvoorziening is conform het huidige regime gehandhaafd (ondergebracht op de bovenschoolse kostenplaats). De doorrekening naar de componentenmethode is in de loop van 2021 uitgevoerd en toont aan dat het jaarlijkse budget (vrijwel) toereikend is.
- De initiële kosten van de uitbreiding van de huisvesting van de Tamarschool zijn evenredig over de periode van 5 jaar (corresponderend met de looptijd huurovereenkomst) verdeeld. Dit betreft de uit het private vermogensdeel bekostigde extra lokalen (Portakabins).
- De toekomstige investeringen zijn geactualiseerd en de corresponderende afschrijvingslasten opgenomen.

Balans in meerjarig perspectief

	31-dec 2020	31-dec 2021	31-dec 2022	31-dec 2023	31-dec 2024	31-dec 2025
ACTIVA						
<i>VASTE ACTIVA</i>						
Materiële vaste activa	827.653	858.577	958.693	921.081	840.163	773.502
<i>Totaal VASTE ACTIVA</i>	<i>827.653</i>	<i>858.577</i>	<i>958.693</i>	<i>921.081</i>	<i>840.163</i>	<i>773.502</i>
<i>VLOTTENDE ACTIVA</i>						
Vorderingen	548.729	536.788	295.000	300.000	300.000	300.000
Liquide middelen	878.793	1.529.785	1.596.536	1.662.623	1.772.426	1.870.570
<i>TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA</i>	<i>1.427.522</i>	<i>2.066.573</i>	<i>1.891.536</i>	<i>1.962.623</i>	<i>2.072.426</i>	<i>2.170.570</i>
TOTAAL ACTIVA	2.255.175	2.925.150	2.850.230	2.883.704	2.912.589	2.944.073
PASSIVA						
<i>EIGEN VERMOGEN</i>						
Algemene reserve	405.266	781.106	829.858	1.008.332	1.047.589	1.084.073
Bestemmingsreserve publiek	-	111.753	120.000	80.000	80.000	80.000
Bestemmingsreserve privaat	613.586	605.372	555.372	505.372	500.000	500.000
<i>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</i>	<i>1.018.852</i>	<i>1.498.230</i>	<i>1.505.230</i>	<i>1.593.704</i>	<i>1.627.589</i>	<i>1.664.073</i>
<i>VOORZIENINGEN</i>	<i>376.587</i>	<i>509.757</i>	<i>550.000</i>	<i>500.000</i>	<i>500.000</i>	<i>500.000</i>
<i>LANGLOPENDE SCHULDEN</i>	<i>60.476</i>	<i>84.357</i>	<i>75.000</i>	<i>70.000</i>	<i>65.000</i>	<i>60.000</i>
<i>KORTLOPENDE SCHULDEN</i>	<i>799.260</i>	<i>832.806</i>	<i>720.000</i>	<i>720.000</i>	<i>720.000</i>	<i>720.000</i>
TOTAAL PASSIVA	2.255.175	2.925.150	2.850.230	2.883.704	2.912.589	2.944.073

De balansposities van de stichting zijn t.o.v. vorig jaar op enkele posten gewijzigd. Door het positieve resultaat neemt het eigen vermogen toe en ook de liquide middelen zijn substantieel hoger dan ultimo 2020.

Ten hoogte van het nog niet bestede bedrag aan NPO-middelen zijn twee (publieke) bestemmingsreserves gevormd; het private vermogen van de stichting neemt licht af. In 2021 muteert de bestemmingsreserve schoolfonds overigens niet i.v.m. in verband met ontwikkeling van nieuw beleid.

De omvang van de voorzieningen en kortlopende schulden neemt juist toe; bij de voorzieningen met name doordat er in 2021 geen groot onderhoud is gepleegd. Ten aanzien van de meerjarenbalans zien we dat de vorderingen ultimo 2022 afnemen door de afboeking van de vordering (jaarovergang) op OCW. Het eigen vermogen en de liquide middelen nemen verder toe corresponderend met de positieve resultaatontwikkeling.

De toelichting op de (toekomstige) investeringen van de stichting is vermeld in hoofdstuk 2.4.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

	Definitie
Solvabiliteit 2	eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen
Weerstandsvermogen	eigen vermogen (publiek + privaat)/totale baten
Liquiditeit (current ratio)	vlottende activa (incl. liquide middelen)/kort vreemd vermogen
Rentabiliteit	resultaat/totale baten
Reservepositie (t.o.v. de signaleringswaarde OCW)	bovenmatig eigen vermogen (publiek)/normatief eigen vermogen

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2	0,45	0,51	0,53	0,55	0,56	0,57	ondergrens: <0,30
Weerstandsvermogen	18%	26%	22%	23%	24%	27%	ondergrens: 5%
Liquiditeit (current ratio)	1,79	2,48	2,63	2,73	2,88	3,01	ondergrens: 0,75
Rentabiliteit	-4,47%	6,98%	0,10%	1,30%	0,54%	0,58%	afhankelijk fin. positie
Reservepositie (t.o.v. de signaleringswaarde OCW)	-66%	-58%	-54%	-39%	-35%	-30%	bovengrens: >0%

Toelichting op de financiële positie

De (toekomstige) vermogenspositie van de stichting wordt behalve de staat van baten en lasten en de (meerjaren)balans beoordeeld aan de hand van de kengetallen.

In de tabellen wordt eerst de definitie per kengetal gegeven en daarna de concrete gegevens m.b.t. SmdB voor de jaren (t-1) t/m (t+4).

Uit de overzichten is duidelijk dat SmdB aan de criteria m.b.t. de signaleringswaarden van onderwijsinstellingen voldoet. De prognose in aansluiting op de meerjarenbegroting is dat zowel de solvabiliteit en liquiditeit als het weerstandsvermogen in de komende jaren verder verbeteren.

Het publieke eigen vermogen is momenteel aan de lage kant, maar wordt in de komende jaren geleidelijk versterkt; de risico's van de organisatie zijn voldoende afgedekt door het aanwezige private vermogen.

4. Verslag intern toezicht

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald ultimo 2021	Aandachts- gebieden of commissies*
J. Umland	Bestuurslid- Toezichthouder	• Penningmeester van Vereniging voor Beheer van het Vergaderlokaal en de gelden van de Vergadering van Gelovigen te Delft (onbetaald) • Oudste van de Vergadering van Gelovigen te Delft (onbetaald).	Financiën en organisatie
A.H.B. Oving	Bestuurslid- Toezichthouder Sinds 1 juli: voorzitter Bestuur	• Directeur PCBO Het Kompas Apeldoorn (betaald) • Senior Onderwijsadviseur IJsselgroep Apeldoorn (betaald)	Onderwijs kwaliteit; professionaliteit

4.1. Samenstelling intern Toezicht

Met ingang van 1 augustus 2010 is de *Wet Goed Onderwijs, Goed Bestuur* van kracht. Deze schrijft voor dat het bevoegd gezag van een onderwijsinstelling ervoor dient te zorgen dat de functies van bestuur en intern toezicht op het bestuur in functionele of organieke zin zijn gescheiden.

Sinds 2012 heeft het Algemeen Bestuur van de *Stichting School met den Bijbel* ook een toezichthoudende taak. Daarvoor is het bestuur uitgebreid met twee leden aan wie deze specifieke taak is opgedragen.

Deze zijn, sinds december 2013: J. Uwland; sinds 4 juni 2020: A.H.B. Oving.

De Stichting hanteert de *Code Goed Bestuur* van de PO-Raad.

Aanvankelijk werd van deze code op één punt afgeweken, namelijk ten aanzien van: het voorzitterschap van het Bestuur. Het voorzitterschap lag destijds bij de voorzitter van het Dagelijks Bestuur. Dat was kenbaar gemaakt aan de PO-Raad.

De wet WBTR, ingevoerd in juli 2021, schrijft evenwel voor dat het voorzitterschap van het bestuur bij een toezichthouder moet liggen.

Met ingang van 1 juli 2021 is dit bij de Stichting geëffectueerd.

De Stichting werkt dus volgens het bestuursmodel met functionele scheiding. (het zogenaamde “one tier” model).

De *Code Goed Bestuur* vraagt expliciet aandacht voor situaties met tegengestelde belangen en voor nevenfuncties van bestuurders en toezichthouders.

Situaties met (potentieel) tegenstrijdig belang hebben zich in 2021 niet voorgedaan (noch bij bestuurders noch bij toezichthouders)

NB: De Toezichthouders worden in dit verslag verder aangeduid met TH.

4.2. Vormgeving van het Toezicht

4.2.1 Inleiding

In het Managementstatuut en het Bestuursreglement van de Stichting School met de Bijbel zijn de verschillende functies/taken van de leden van het Dagelijks Bestuur (DB), van het Algemeen Bestuur (AB) en van de Toezichthouders (TH) beschreven. Het Bestuursreglement en het Managementstatuut kennen de TH de in artikel 11,12 en 13 van de Statuten van de Stichting beoogde en/of vermelde taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden toe. Die taken zijn hieronder in 2.2. nader omschreven.

De, in november 2020 herziene, Code Goed Bestuur, die de grondslag is van het bestuurlijk handelen bij de Stichting School met de Bijbel, kent een viertal principes, waarop het bestuurlijk handelen zou moeten zijn gebaseerd, en dus waarop ook het toezicht zich zou allereerst zou moeten richten:

- Het bestuur zorgt voor goed onderwijs voor alle kinderen.
- Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context.
- Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en zichzelf.
- Het bestuur werkt integer en transparant.

Het Managementstatuut en het Bestuursreglement gecombineerd met de Code Goed Bestuur levert op dat de belangrijkste aandachtspunten van de TH zijn:

- De handhaving van de identiteit;
- De kwaliteit van het door de organisatie geboden onderwijs;
- Rechtmatig en integer bestuur en beheer van de organisatie;
- Rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen;
- De professionaliteit van de organisatie, het Bestuur en het Toezicht
- De verwezenlijking van de maatschappelijke verantwoordelijkheid
- De naleving van de Code.

4.2.2. Taken en bevoegdheden van de interne toezichthouders

Uitgaande van bovenstaande betekent dit dat de TH met de volgende taken en verantwoordelijkheden zijn belast:

- Toezicht houden op het functioneren van de organisatie in het algemeen, en het schoolbestuur in het bijzonder;
- Goedkeuring van het strategisch beleidsplan, de begroting en het jaarverslag.
- Goedkeuring van statutenwijziging;
- Toezichthouden op de naleving van de wettelijke verplichtingen en de *“Code Goed Bestuur”*;

- Toezichthouden op de rechtmatige verwerving, doelmatige bestemming en aanwending van de middelen;
- Aanwijzen van de accountant, die verslag uitbrengt aan het toezichthoudend orgaan;
- Uitoefenen van de werkgeversfunctie ten opzichte van het bestuur;
- Adviseren (gevraagd en ongevraagd) van bestuursleden (fungeren als klankbord);
- Afleggen van verantwoording van bovenstaande in het jaarverslag.

Voor deze taken en bevoegdheden ontvangen de TH geen bezoldiging en ook geen vrijwilligersvergoeding. Wel kunnen ze hun gemaakte onkosten declareren en deze worden vergoed.

4.2.3. Werkwijze

Intern Toezichtkader

Om aan de rol van TH meer vorm en inhoud te geven is een Intern Toezichtkader (ITK) opgesteld waarin is geëxpliciteerd op welke aspecten het intern toezicht zich in het bijzonder richt, en op welke manier de TH aan de benodigde informatie komen. Samen met het Bestuurlijk Strategisch Beleidsplan, waarin o.a. inhoudelijk de richtinggevende uitspraken vanuit het Bestuur worden verwoord, wil dit toezichtkader een bruikbaar middel zijn om de kwaliteit van het bestuur van *Stichting School met de Bijbel* professioneel vorm te geven en te bewaken.

Evaluaties

Ten minste één keer per jaar bespreken de TH expliciet het functioneren van het Bestuur aan de hand van de (zelf)evaluatie van het Bestuur. De TH evalueren ook grondig het eigen functioneren. De relatie Bestuur – TH, is een voortdurend onderwerp van bespreking tussen de TH en het Bestuur.

Overleg

Het eigenlijke toezicht wordt uitgeoefend in overlegrondes met het (dagelijks) bestuur, in afzonderlijke gesprekken met de penningmeester, in interviews van de diverse geledingen tijdens schoolbezoeken en in het overleg met de MR. Als gevolg van de invoering van de WBTR in juli 2021 en nog meer van de bestuurlijke reorganisatie, doorgevoerd in de zomervakantie 2021, is er een maandelijks overleg met de voorzitter van het dagelijks bestuur ingesteld. De verschillende vormen van overleg worden hierna nader beschreven. Voorafgaand aan al deze momenten van overleg worden relevante documenten nauwgezet doorgenomen.

De jaarkalender voorziet in ten minste drie keer TH – DB-overleg. Vooruitlopend op verdere bestuurlijke reorganisatie, is daar dus in september een maandelijks overleg Voorzitter van DB - TH aan toegevoegd. Minstens twee keer per jaar wordt er met de penningmeester afzonderlijk vergaderd. Aan alle overleggen gaat een eigen (intern) overleg van de TH vooraf.

Schoolbezoeken en geledingen

Om het andere jaar voeren de TH-gesprekken met vertegenwoordigers van de diverse geledingen per school tijdens het schoolbezoek. Die verschillende geledingen waarmee TH-gespreksrondes houden zijn:

- Team en leerlingen van de Koningin Beatrixschool;
- Idem van de Tamarschool;
- De directies van beide scholen;
- De managementteams van beide scholen;
- MR (leerkrachten en ouders).

Medezeggenschapsraad

Jaarlijks overleggen de TH met de centrale MR en de Deelraden per school.

- Het overleg met de MR vindt elk jaar plaats,
- Met de deelraad DR van de MR (per school) om de twee jaar.

Documenten

Voor het toezicht in 2021 waren de volgende documenten relevant:

- Bestuur Strategisch Beleidsplan 2019 - 2023 *Stichting School met de Bijbel*
- Het Intern Toezicht Kader *Stichting School met de Bijbel*.(2020)
- Schoolplan Koningin Beatrixschool en de Peuterhoek 2019 - 2023 en Jaarplan 2019-2020 en dat van 2020-2021.
- Schoolplan Tamarschool en Tamarinde 2019 - 2023 en Jaarplan 2020-2021 en dat van 2021-2022.
- Het personeelshandboek
- De schoolgidsen

Voor toezicht op de dagelijkse gang van zaken zijn de relevante management rapportages geraadpleegd (ook het dashboard en de bijbehorende dialoogpapieren), verder de begroting voor 2021 en de meerjarenbegroting.

Verslag van toezichtactiviteiten in 2021.

4.2.4. Algemeen

De Corona-crisis heeft in 2021 net als in 2020 een heel sterke stempel gedrukt op de algehele gang van zaken op de scholen, en dus ook op het toezichthouden. De TH hebben in 2021 vijf keer met het DB vergaderd. Vanwege beoogde bestuurlijk-organisatorische veranderingen zijn er twee extra momenten geweest. Online via Teams op 18-01; 17-03; 03-06; 22-06 en fysiek op 14-10. Het vooroverleg van de TH vond steeds per telefoon of via internet plaats. Met de voorzitter van het DB vergaderden de TH op 29-10 en 02-12.

Met de penningmeester werd in een apart overleg op 17-02 de begroting voor 2021 kritisch doorgenomen en besproken, en evenzo digitaal de financiële jaarrekening 2021 op 29-05 en 05-06. Op 27-12 was de begroting voor 2022 onderwerp van het overleg.

Met de recent benoemde kwaliteitsmedewerker is een apart verkennend gesprek gevoerd op 20-04.

Met de accountant is op 06-07 het accountantsjaarverslag 2020 besproken in een digitaal overleg voor een deel met en een deel zonder aanwezigheid van de penningmeester.

Het schoolbezoek aan de Koningin Beatrixschool vond plaats op 23-09.

4.2.5. Goedkeuring bestuurlijke documenten

Voor de volgende documenten werd, na voorafgaand onderzoek en bespreking, de wettelijk vereiste goedkeuring door de TH verleend:

- Het jaarverslag 2020, op 06-06.
- De begroting 2021, op 17-02.
- De begroting 2022, op 28-12.

Naar het oordeel van de toezichthouders heeft het bestuur (door inspanningen van de penningmeester en Hoofd Bedrijfsvoering) de financiële middelen, op een rechtmatige wijze verkregen en rechtmatig en doelmatig ingezet. Opnieuw zorgde de coronapandemie voor onvoorziene uitgaven en dus negatieve effecten voor het financiële beheer- beleid. De extra middelen die de overheid daarvoor ter beschikking stelde zijn alleszins doelmatig en rechtmatig ingezet. Waardering is er ook voor het feit, dat ondanks de wisseling van het administratiekantoor, en de inzet van nieuwe administratieve systemen, de begrotingen tijdig beschikbaar waren. Het is de TH duidelijk geworden dat de gehele financiële administratie nu goed in control is.

4.2.6. Evaluatie bestuur

Zoals in het ITK is aangegeven, richtte de aandacht van de TH zich allereerst op:

- Handhaving van de identiteit;
- Kwaliteit van het onderwijs;
- Rechtmatig en integer bestuur en beheer van de organisatie;
- Rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen;
- Naleving van de code.

Identiteit

In vele contactmomenten (overleg met DB, bestuursoverleg, feestvieringen op school, schoolbezoek) hebben de TH opnieuw geconstateerd, dat de identiteit een grote samenbindende rol speelt. Zeker bij de schoolbezoeken, werd duidelijk hoe de identiteit de diverse geledingen aan elkaar verbindt. Verblijdend was dat dat ook de ervaring bleek van leerlingen en ouders. De TH blijven aandringen op extra aandacht voor de door de overheid opgedragen "Burgerschapsvorming" voor de handhaving van de identiteit eveneens op de ontwikkeling van identiteitsdocument dat ook geschikt is voor ouders en andere geïnteresseerden. Door alle aandacht die de Corona vroeg, is deze laatstgenoemde actie helaas vertraagd.

Kwaliteit van het onderwijs

De hoge verwachtingen, van de inzet van het (in 2019 geïntroduceerde) dashboard en van de toegang tot het digitale platform, met betrekking tot tijdige informatie over leerresultaten, zijn in 2021 om heel begrijpelijke redenen nog niet geheel bewaarheid. Opnieuw trok de Coronapandemie van betrokkenen alle aandacht. Wel hebben de TH al wat eerste verbeteringen opgemerkt. Met klem dringen de TH erop aan om, zodra de omstandigheden dit toelaten, de verdere verbetering van de presentatie van de leerresultaten ter hand te nemen!

De TH pleiten ervoor om ook tussenresultaten (anders dan formele toets resultaten) op een simpele wijze zichtbaar te maken op tijdstippen waarop nog “bijsturing” door het bestuur mogelijk is.

De in 2021 aangestelde kwaliteitsmedewerker heeft naar het oordeel van de TH een waardevolle aanzet gegeven tot de visieontwikkeling met betrekking tot de handhaving van de kwaliteit van het onderwijs. (Inclusief de verbetering van het dashboard)

Wat de waargenomen leerachterstanden betreft, hebben de TH er vertrouwen in dat het herstelplan (in het kader van NPO), dat na de zomervakantie gereed is gekomen, goed bijdraagt aan het herstel.

Overigens begrijpen en waarderen de TH de keuze van het bestuur om in de lockdown niet allereerst op de leerresultaten te focussen maar op het feit of de leerlingen wel aangesloten zijn (überhaupt wel in beeld zijn en blijven). Daarin is het, naar het oordeel van de TH, goed geslaagd.

Bestuur en beheer van de stichting

De TH namen opnieuw een grote betrokkenheid, deskundigheid en inzet waar van alle bestuursleden. Helaas moesten veel van die capaciteiten allereerst worden ingezet voor de problematiek samenhangend met de coronapandemie. De TH zijn overigens van mening dat het bestuur daarin juiste keuzes heeft gemaakt.

De continuïteit en toekomstbestendigheid van het vrijwilligers bestuur hebben de TH, gezien de kwetsbaarheid daarvan, altijd als een topprioriteit gezien. Dit te meer omdat de vorming van schil van deskundigen (al dan niet professionals) rondom het bestuur, mede door de coronapandemie, nog niet echt van de grond gekomen is. Ook de uitval van een aantal stafmedewerkers en de moeizame vervulling van de ontstane vacatures, was aanleiding tot een aanpassing van de bestuursstructuur, waartoe de TH in intensief overleg hebben aangedrongen. Het voorzitterschap van het DB is een betaalde nevenfunctie geworden, waardoor de continuïteit van het DB is verstevigd en het management van de scholen beter wordt ondersteund. De TH zijn daartoe met hem een arbeidsovereenkomst aangegaan. Vanaf de zomer is aan het overleg Bestuur – TH, een maandelijks informeel overleg TH - Voorzitter-DB toegevoegd. Hiermee wordt naar het oordeel van de TH de betrokkenheid van de TH bij de actuele bestuurspraktijk vergroot.

Met bovenstaande veranderingen is de noodzakelijke aanpassing van de bestuursstructuur volgens de TH niet afgerond. Daarom hebben de TH op een meer structurele strategische oplossing aangedrongen. Nodig is onder andere het duidelijker vastleggen van taken en verantwoordelijkheden van de diverse bestuursleden. Dit leidde tot het voorstel van de TH om te komen tot een afzonderlijke Raad van Toezicht naast een College van Bestuur. Na adviezen ingewonnen te hebben bij Verus, is besloten tot de daadwerkelijke uitgroei van het bestuursmodel van een one-tier naar een two-tier omgeving. Deze laatste verandering moet in 2022 zijn beslag krijgen. Om bovenstaande redenen is in 2021 ook een traject gestart voor de aanpassing van de statuten, waarvoor de TH hun goedkeuring hebben verleend.

De TH dringen erop aan de zoektocht naar potentiële (nieuwe) bestuursleden, leden voor de Raad van Toezicht en kandidaten voor genoemde schil van deskundigen te intensiveren.

Na kritisch onderzoek (ook van eventuele nadelen), zijn de TH overtuigd van de voordelen van de verzelfstandiging van de sterk groeiende Tamarschool. De TH stemden van harte in met het verzoek daartoe bij het ministerie van onderwijs. Nu het om procedurele redenen is afgewezen, dringen de TH eropaan in 2022 een vernieuwd verzoek in te dienen.

De TH benadrukken dat de stevige positie van de directeuren, (waarop de TH eerder hebben aangedrongen) niet mag leiden tot solistisch handelen primair gericht op de eigen school, waarmee het organisatiebeleid wordt belemmerd. Zoals ook de leden van managementteams zich niet alleen tot hun specialisme zouden moeten beperken, maar ook naar meer collectieve verantwoordelijkheid moeten streven. De TH dringen er bij het bestuur op aan hierop toe te zien en de coaching, die hiervoor is ingezet, kritisch te volgen.

De TH hebben het Bestuur heel uitdrukkelijk verzocht toe te zien op het tijdig aanwezig zijn van VOG's van nieuwe (ook tijdelijke) medewerkers. Onder andere door regelmatig te checken of de juiste werkwijze volgens het aanwezige protocol wordt gehanteerd.

De TH willen hun expliciete waardering uiten voor de inzet in 2021 van alle geledingen onder het regelmatig wisselende coronaregime. Dankbaar zijn de TH voor het feit dat ook de MR de aanpak van bestuur en directie in deze zo positief waardeert.

Verwerving, bestemming en aanwending van middelen

Nadat de begroting voor 2021 en het financiële jaarverslag over 2020, in direct overleg met de penningmeester zijn doorgesproken, zijn deze door de TH goedgekeurd.

De TH zijn van oordeel dat het Bestuur/ penningmeester een goed beeld heeft van de financiën van de stichting. De overstap naar het nieuwe administratiekantoor en het nieuwe administratieve systeem (AFAS), heeft daaraan beslist bijgedragen. Ook het al eerder ingevoerde taakstellende karakter van de begroting werkte mee. De TH zijn aangenaam verrast dat de bovengenoemde overgang geen nadelige gevolgen heeft gehad voor de kwaliteit en tijdigheid van het beschikbaar komen van de financiële cijfers!

Bij het toezien op de financiële stand van zaken en op het handhaven van wettelijke voorschriften, is de beoordeling van de accountant van groot belang. Gezien de goede samenwerking met Van Ree Accountants in de voorgaande jaren, hebben de TH ervoor gekozen deze accountant opnieuw in te schakelen. Het verslag van de accountant hebben de TH op 6 juli met hem besproken. Samen met de eigen conclusies gebaseerd op de financiële managementrapportages en het financiële jaarverslag, overtuigt dit de TH van het doelmatige beheer en de juiste aanwending van de middelen in 2021. De administratie is op orde; er is goed financieel management.

Het streven naar verhogen van het weerstandsvermogen had al in 2020 de allerhoogste prioriteit. En dat streven moet er blijven, ondanks het beschikbaar komen van veel extra middelen in het kader van NPO. Bij de besteding van deze gelden is goed projectbeheer noodzakelijk! Heel expliciet aandacht vraagt de te ruime formatie. De TH ondersteunen het advies van de accountant: strakke bewaking versus de realisatie, en zeker ook een bewaking van de formatie. Daarnaast moet de groei van de Tamarschool beheerst verlopen, omdat de voorfinanciering een te grote financiële last voor de stichting dreigt te worden.

Naleving Code Goed Bestuur

Om de naleving van Code Goed Bestuur binnen de organisatie te realiseren, staat jaarlijks de bespreking van een aantal artikelen op de agenda van het overleg met het DB. In 2021 is hiervoor door de vele korte termijn onderwerpen, opgeroepen door de coronapandemie, geen ruimte geweest.

Het gehele bestuur is door middel van een enquête een zelfevaluatie begonnen. De uitkomsten kunnen van belang zijn bij het opstellen van het nieuwe Strategische

Beleidsplan. Helaas heeft de uitwerking ervan (door corona en wegvallen van medewerkers) grote vertraging opgelopen. De TH dringen niettemin aan op spoed. Het in 2020 aangepaste Interne Toezicht Kader (ITK), is in de loop van 2021 enigszins aangepast aan de actuele situatie met de gewijzigde bestuursstructuur. Een verdergaande aanpassing van het ITK zullen de TH in 2022 doorvoeren om dit beter te laten aansluiten op de dan actuele two-tier bestuursstructuur. Voor die actualisering zullen de actuele Code Goed Bestuur, Code Goed Toezicht en de wet WBTR richtinggevend zijn.

4.2.7. Zelfevaluatie toezichthouders

Net als bij de evaluatie van het Bestuur, hanteren de TH de in het ITK aangegeven aandachtspunten, bij de zelfevaluatie:

Handhaving van de identiteit;
Kwaliteit van het onderwijs;
Rechtmatig en integer bestuur en beheer van de organisatie;
Rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen;
Naleving van de code;
Identiteit.

Op alle daarvoor in aanmerking komende contacten met de diverse geledingen zijn de TH expliciet nagegaan wat de identiteit in voor betrokkenen betekent en hoe die gewaarborgd wordt.

Kwaliteit van het onderwijs

De TH hebben opnieuw aangedrongen op spoedige verbetering van de informatievoorziening via het dashboard. Want die blijft te summier. Het betreft dan vooral informatie over leerresultaten. Die over de financiën is duidelijk verbeterd. Overigens is er alle begrip voor deze situatie, want alle aandacht en inspanning van bestuur en directie is ook naar de mening van de TH, terecht primair gericht geweest op acties in het kader van de coronamaatregelen. Bij schoolbezoeken hebben TH veel aandacht besteed aan de kwaliteit van het onderwijs, door groepsbezoeken, door navraag bij leerkrachten, ouders en leerlingen. De ervaringen waren zeer hoopgevend.

Bestuur en beheer van de Stichting

De TH zijn nagegaan, of en zo ja welke aanpassingen de *Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersoon* en de vernieuwde *Code Goed Bestuur* voor hun functioneren vraagt. Enkele aanpassingen in het bestuursmodel zijn gerealiseerd. Een lid van de TH is nu voorzitter van het Bestuur. Om de continuïteit in het dagelijks bestuur te versterken en de ondersteuning van het management te verbeteren, is de functie van voorzitter van het DB een betaalde nevenfunctie geworden.

Ondanks veel pogingen is het Bestuur er niet in geslaagd een voldoende duidelijk beeld van de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling te geven. Mede door de vergaderstructuur met voltallige bestuursvergaderingen, kregen de TH geen duidelijk zicht op hun eigen rol. Besturen en toezichthouden liep door elkaar. Daarom is de door TH bepleit te komen tot een apart College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Het onderzoek daartoe is opgestart en wordt in 2022 afgerond.

De TH hebben diepgaand onderzocht of de voorgestelde opsplitsing in twee afzonderlijke scholen voldoende voordelen zou bieden. Toen dit inderdaad bleek hebben zij de aanvraag daartoe van harte ondersteund. Toen deze op formele gronden

werd geweigerd, hebben de TH aangedrongen in 2022 een nieuwe aanvraag in te dienen.

Schoolbezoeken zijn onmisbaar gebleken om een goede indruk te krijgen van de dagelijkse gang van zaken op de school, de daar heersende sfeer, (cultuur) en betrokkenheid van de verschillende geledingen. Er werden dit keer maar een beperkt aantal knelpunten gesignaleerd, die terugkoppeling op het Bestuur vereisten. Deze zijn in 2.3.4 vermeld en expliciet opgenomen in de notulen van het overleg tussen DB en TH.

Verwerving, bestemming en aanwending van middelen.

De TH zijn ingenomen met de vergaderopzet waarbij zij rechtstreeks (één op één) met de penningmeester overleggen over de financiën en de daarvoor dienende documenten: begroting en jaarrekening. De mogelijkheid om wat uitgebreider in dialoog te gaan met deze bestuurder wordt gewaardeerd. Deze opzet is ook behulpzaam bij het handhaven van de onafhankelijke positie van de TH ten opzichte van het Bestuur. Ook het rechtstreekse overleg met de accountant is behulpzaam bij het innemen van een voldoende afstandelijke positie bij de beoordeling van de financiële cijfers.

Naleving Code Goed Bestuur

DB en TH gaan na of en zo ja welke aanpassingen de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersoon en de vernieuwde Code Goed Bestuur verder nog voor hun beider functioneren vragen. De Code Goed Toezicht zal hierbij voor de TH richtinggevend zijn.

In 2021 hebben de TH een beperkte aanpassing van het ITK doorgevoerd om aan de actuele omstandigheden van de gewijzigde bestuursstructuur te kunnen voldoen. Na de ingrijpende aanpassing van de bestuursstructuur in 2022, zullen de TH ook een verdergaande aanpassing van het ITK realiseren, en daarbij voorschriften en aanwijzingen van de vernieuwde *Code Goed Beheer* en de van *Code Goed Toezicht* zoveel mogelijk honoreren.

5. Bevindingen en adviezen

Naast de overlegondes met het Bestuur, hebben schoolbezoeken en overleg met de MR de benodigde informatie verschaft voor de praktijk van het toezicht.

Schoolbezoek Koningin Beatrixschool op 23 september 2021

De TH stelden opnieuw vast dat het belang van de identiteit door alle geledingen werd erkend en gewaardeerd! Zowel de ouders als de leerlingen spreken over de goede sfeer en grote betrokkenheid van team en directie! Zij waarderen de diversiteit qua afkomst en cultuur positief! Ook ervaren zij saamhorigheid. De Koningin Beatrixschool wordt door hen ervaren als een veilige school, al wordt er nog wel degelijk gepest. De TH dringen erop aan, aan dit item voortdurend aandacht te blijven besteden.

De communicatie naar de ouders leek verbeterd! Nieuwsbrieven werden gewaardeerd. Wel constateerden de TH verschillen in leesbaarheid tussen die van beide scholen.

(TH acht onderlinge afstemming nuttig). De leerkrachten bleken erg enthousiast te zijn over het functioneren van Kerngroepen en de verschuiving van *werken volgens methodes* naar *werken met doelen*. De TH constateerden dat een “verbetering van de aanspreekcultuur” wenselijk is. Men geeft elkaar nog te weinig feedback. De gesprekkencyclus functioneert nog onvolkomen. Wel is daarvoor bij de leerkrachten alle begrip, vanwege de werkdruk, uitvallende leerkrachten als gevolg van corona. De TH nam bij de leerkrachten veel respect waar, voor de wijze waarop de directie alles draaiende houdt!

De TH hadden hoge verwachtingen van de wijze waarop de kwaliteitsmanager de aandacht voor kwaliteit op de kaart zette. Er is bij hen grote waardering voor de opgestelde plannen in het kader van NPO. Het onverwachte vertrek van deze functionaris mag de aandacht voor kwaliteit niet doen verminderen. De TH dringen bij het Bestuur aan op volwaardige vervanging!

Bij het MT hebben de TH met klem aangedrongen op strikte handhaving van het protocol dat tijdige VOG aanvragen en verdere behandeling regelt. Bij het bestuur hebben de TH aangekaart dat het MT meer collectieve verantwoordelijkheid zou moeten nemen, ter ondersteuning van de directie.

Naar aanleiding van dit schoolbezoek hebben de TH bij het bestuur expliciet aangedrongen op:

Blijvende aandacht voor het pesten;

Idem voor professionalisering van de medewerkers (feedback cultuur, introductie nieuwe medewerkers);

Idem voor overbelasting van directie;

Idem voor Kwaliteitsmanagement;

Achterliggende bedoelingen van nieuwe bestuursstructuur verduidelijken, bij MR en management en leerkrachten.

Overleg met Medezeggenschapsraad

Op 8 maart 2021 hebben de TH hun instemming met de splitsing in twee afzonderlijke scholen toegelicht: 1) vanwege de financiën 2) om de huisvesting van de Tamarschool, terwijl er verder geen consequenties voor personeel zijn. Ook de aantrekkelijkheid van twee BRIN-nummers heeft meegespeeld.

De TH benadrukken opnieuw het belang van informeel overleg met bestuur en directie, naast het formele overleg. Over de communicatie blijkt de MR nu over het algemeen tevreden zijn. Bij die met de ouders moet meer rekening gehouden worden met laaggeletterdheid van sommige ouders. De TH ondersteunen het streven van de MR om vooral via Parro app groepen met ouders te communiceren.

De TH constateren tevredenheid bij de MR over de wijze waarop Directie en Bestuur in spelen op de coronaproblematiek: er is grote betrokkenheid en inzet! De ervaring opgedaan met hybride onderwijs (fysiek en digitaal) is waardevol ook voor de toekomst.

Naar aanleiding van het overleg met de MR, dringen de toezichthouders aan op:

- Bondige communicatie (rekening houdend met de laaggeletterdheid van relatief veel ouders, maak gebruik van steun die diverse stichtingen bieden kunnen, communiceer met ouders via Parro apps);
- Informeel contact van MR met Directie en/of Bestuur;
- Tijdig en transparant met MR communiceren door Bestuur over voorgenomen benoemingen.

Tijdens het schoolbezoek van 23 september aan de Koningin Beatrixschool (KBS) is er apart overlegd met leden van de betreffende Deelraad en de MR.

De volgende constatering zijn gedaan:

- Voor ouders en leerkrachten is het waarborgen van de identiteit een belangrijk punt, gerelateerd aan aspecten als buurtschool, doelgroep school (evangelisch) Het Bestuur dient toe te zien op de handhaving van zijn strategische ambitie;
- De ouders zoeken naar mogelijkheden christelijke gezinnen warm te maken voor met name de KBS;
- De MR wordt steeds beter formeel en informeel door het bestuur/directie geïnformeerd. (Tijdigheid is nog wel een aandachtspunt).

Beschikbare documenten en informatie

De in het ITK vermelde, te raadplegen documenten waren veelal beschikbaar via het share point. Het Intern Toezicht Kader *Stichting School met de Bijbel* (2020) is in 2021 gedeeltelijk aan de gewijzigde situatie (aanpassing bestuursstructuur en invoering WBTR) aangepast. Het Personeelshandboek is niet actueel meer, het wordt herzien. TH dringen aan op spoed!

Managementinformatie via het dashboard is nog onvoldoende. Het verbeteren liep vertraging op van wege alle corona-gerelateerde activiteiten. De TH kregen hierdoor te weinig of te laat zicht op leerresultaten.

6. Wensen/behoeften voor 2022

- Overleg met de voltallige MR in het tweede halfjaar, waarvoor de TH de agenda opstellen;
- Schoolbezoek aan de Tamarschool in de eerste helft van het jaar;
- Visie op de bestuursstructuur (met two tier model) en de eventuele schil van deskundigen;
- Verdere uitbouw van de voorziene Raad van Toezicht;
- Werving van leden Raad van Toezicht.
- Verder vormgeving Kwaliteitsmanagement;
- Verdere invulling en verbetering van de presentatie van de managementinformatie via het dashboard. (Tijdig en volledig);
- Bespreking van de consequenties van de vernieuwde Code Goed Bestuur voor bestuur en toezicht;
- Herzien van ITK;
- Gereedkomen Personeelshandboek (ook vanwege belang voor persoonlijk opleidingen beleid);
- Zelfevaluatie van het Toezicht onder leiding van externe deskundige;
- Evaluatie en vormgeving nieuwe bestuursstructuur onder leiding van externe deskundige.