

A photograph of a woman with short brown hair and glasses, wearing a black sleeveless top, sitting on a grey sofa and reading a book titled 'OPEN OP DIT BOEK NIET' to three children. Two boys, one in an orange t-shirt and one in a blue t-shirt, are sitting to her left, looking at the book. A girl in a red and white checkered dress is sitting to her right, also looking at the book. The room has large windows with white frames and blue curtains. There are blue pom-pom decorations hanging from the windows and white paper cutouts of stylized figures on the window panes. A potted plant is on the windowsill.

BESTUURS VERSLAG

JAARVERSLAG **2023**

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
1. BESTUUR EN ORGANISATIE	4
1.1 PROFIEL	4
1.2 ORGANISATIE	5
1.3 HORIZONTALE DIALOOG EN VERBONDEN PARTIJEN	10
1.4 KLACHTENREGELING EN KLOKKENLUIDERSREGELING	12
1.5 ZAKEN MET EEN POLITIEKE OF MAATSCHAPPELIJKE IMPACT	13
2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID	14
2.1 ALGEMEEN EN STRATEGIE	14
2.2 ONDERWIJS & KWALITEIT	17
2.3 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING	25
2.4 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN	32
2.5 INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACY	34
2.6 FINANCIEEL BELEID	35
2.7 RISICO'S EN RISICOBEBEERSING	39
3. VERANTWOORDING FINANCIËN	41
3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF	41
3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS	44
3.3 FINANCIËLE POSITIE	52
BIJLAGE 1. VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT	55
BIJLAGE 2. VERSLAG VAN DE GMR	62

VOORWOORD



Voor u ligt het jaarverslag over het kalenderjaar 2023 van De Vier Windstreken (hierna D4W). Dit jaar hebben we voor het eerst weer een jaar gehad waarin we met alle plannen aan de slag konden, zonder de beperkingen vanwege het Covid-19 virus. Dat is heel fijn en we zijn daar dankbaar voor.

We konden met elkaar genieten van een hele mooie inspiratiedag waarbij Inge Nuijten ons meenam in de acht principes van dienend-leiderschap¹. In 2022 startten we met professionalisering rondom dienend-leiderschap en we hebben dit in 2023 doorgezet. Wat mooi om te zien dat zoveel collega's in 2023 deelnamen aan online en live trainingen. Met de keynote tijdens de inspiratiedag konden we nog meer collega's hierin meenemen. Daardoor krijgen de woorden aandacht, verwachtingen en intentie in onze gemeenschappelijk taal steeds meer betekenis voor alle collega's. Heel mooi ook om te zien dat de inspiratiedag steeds meer een dag van verbinding is geworden in de afgelopen jaren. Tijdens deze dag namen we alle collega's ook mee in ons DNA. Wat typeert onze organisatie en onze scholen? Wat hebben we met elkaar gemeen? Daarbij zijn we uitgekomen op: oog voor elkaar, passie voor meesterschap, leren vanuit veerkracht en christelijk geïnspireerd. In een video, die we tijdens de dag van leerkracht lanceerden, is door diverse collega's en leerlingen met mooie voorbeelden nog meer inhoud aan dit DNA gegeven.

Daarnaast organiseerden we in 2023 waardevolle bijeenkomsten rondom onze visie op christelijke identiteit. Tijdens vier bijeenkomsten hebben we, met vertegenwoordigers vanuit alle geledingen in onze organisatie en daarbuiten, tijdens 'een gesprek op voeten' verkend welke dimensies er zijn te onderscheiden. Dit heeft geleid tot een visie waarin we erkennen dat er diversiteit mag zijn, hebben we onze ankers bepaald en ook erkend dat we voor dilemma's staan. Die dilemma's zijn niet zomaar weg te nemen. Die zullen in deze snel veranderende wereld telkens weer naar boven komen. Voor ons is het belangrijk om daar met elkaar op een open en nieuwsgierige wijze telkens de dialoog over te kunnen voeren.

In het najaar hebben we, tijdens een bijeenkomst met diverse geledingen vanuit de organisatie, onze strategische koers geëvalueerd en geconstateerd dat we op koers liggen. Onze vier pijlers - Samen verbinden, Samen leren, Samen ontwikkelen en Samen gericht op de toekomst - zijn nog steeds actueel. Daarom hebben we ervoor gekozen om onze strategische koers niet volledig over een andere boeg te gooien, maar juist door te gaan op de ingeslagen weg. We zien dat onze visie op identiteit en ons DNA het fundament van onze organisatie versterken.

De basis van onze organisatie is op orde en dit zorgt ervoor dat we ons kunnen richten op initiatieven die onze organisatie verder versterken. Zo hebben we een projectorganisatie gevormd om op een projectmatige wijze te werken aan nieuwe initiatieven. Denk hierbij aan het starten met mytylonderwijs, nieuwbouw van scholen, het stichten van een nieuwe school en het versterken van onze bestaande scholen.

We liggen op koers en we zijn blij dat zoveel collega's met ons mee willen varen en trots zijn om bij D4W werken en onze ontwikkeling delen. Wij zijn alle collega's dankbaar voor hun inzet in het afgelopen kalenderjaar en zien er naar uit om in 2024 samen op te trekken en verder te reizen.

Diana Lorier-Kooi
Voorzitter College van Bestuur

BESTUUR EN ORGANISATIE



1.1 PROFIEL

MISSIE: OOG VOOR ELK KIND EN ELKAAR

Bij D4W hebben we oog voor elk kind en voor elkaar. Met kwalitatief sterke en gedreven medewerkers bieden we goed onderwijs waarbij kinderen zich gekend en gewaardeerd weten. Vanuit onze christelijke identiteit begeleiden we kinderen naar een toekomst waarin ze leren om er voor een ander te zijn en oog te hebben voor elkaar in een veilige omgeving. Dit doen we vanuit onze christelijke waarden: (naasten) liefde, verbinding, vergeving en inclusie.

VISIE: HIER GAAN WE VOOR

Ieder kind is uniek. Dit betekent dat ieder kind er mag zijn. Die boodschap dragen we ook uit vanuit onze christelijke identiteit, waarbij Bijbelse verhalen ons inspiratie bieden.

We bieden onderwijs waarbij ieder kind zijn of haar talenten kan ontdekken, benutten, aanspreken en verder ontwikkelen. Onze medewerkers doen hierin hun uiterste best. Zij kunnen dit alleen doen als zij zelf ook hun talenten benutten en ontwikkelen. We zijn ervan overtuigd dat onze medewerkers in hun kracht moeten staan om kinderen tot groei en ontwikkeling te brengen. In onze visie richten we ons daarom zowel op de ontwikkeling van kinderen als medewerkers.

In ons onderwijs geven we kinderen kennis en vaardigheden om zich te ontwikkelen tot deelnemers aan de samenleving van de toekomst. Hierin staat niet alleen de individuele ontwikkeling van kinderen, maar vooral ook de ontwikkeling in relatie tot hun naaste centraal.

Belangrijke ankers zijn:

- > Ieder kind is welkom en geliefd. Er is oog voor elk kind en we bieden een veilige omgeving, vanuit liefde en verbinding.

- > De liefde en het verantwoordelijkheidsgevoel van onze leerkrachten spatten ervan af.
- > Onze belangrijkste opgave is het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs. Daarbij bieden we een veilige omgeving, vanuit christelijke waarden als (naasten)liefde, verbinding, vergeving en inclusie.

KERNACTIVITEITEN

De kernactiviteit van het bestuur is het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs aan kinderen in de leeftijd van 4 tot 13 jaar in de gemeenten waar de D4W-scholen gevestigd zijn. Het gaat om basis-onderwijs en speciaal basisonderwijs. Hierbij proberen we voor alle kinderen een passende onderwijsplek te bieden waarbij we rekening houden met de specifieke onderwijsbehoeften van kinderen. We zien in het onderwijs dat de doorgaande lijn voor kinderen in de leeftijd van 0 tot 13 jaar en de doorgaande lijn naar het voortgezet onderwijs steeds belangrijker worden. Hiertoe zoeken we steeds meer samenwerking met kinderopvangpartners en met partners in het voortgezet onderwijs.

STRATEGISCHE KOERS

D4W werkt vanuit een strategische koers die loopt van 2020-2024. Het fundament voor deze koers is 'Oog voor elkaar' en deze kent vier pijlers: Samen verbinden, Samen leren, Samen ontwikkelen en Samen gericht op de toekomst. Daarbij hebben we met elkaar afgesproken dat elke D4W-school de basis op orde heeft, financieel gezond is, een sterk pedagogisch klimaat heeft en onderwijs van goede kwaliteit biedt. In 2023 hebben we gewerkt aan het realiseren van de doelen uit de strategische koers. In dit verslag staat hoe dat heeft plaatsgevonden.

Daarnaast is een nieuwe strategische koers voor de periode van 2024-2028 ontwikkeld. We hebben hiervoor de pijlers uit de koers van 2020-2024 behouden, maar daarbinnen wel nieuwe, actuele doelen gesteld.

De strategische koers is te vinden op www.d4w.nl.

TOEGANKELIJKHEID EN TOELATING

Iedereen is welkom op onze scholen. Kinderen mogen zijn wie ze zijn en hoe ze zijn. Door een sfeer van sociale en fysieke veiligheid te creëren, kunnen zij zich optimaal in hun 'zijn' ontwikkelen. Christelijk geïnspireerd zijn zit in ons DNA. Daarom verwachten wij van medewerkers, kinderen en ouders dat zij een open houding hebben met respect voor onze christelijke identiteit en dat zij een bijdrage hieraan willen leveren. Elke school heeft haar toelatingsbeleid verwoord in de schoolgids en op de website. In het schoolondersteuningsprofiel is duidelijk aangegeven waar de grenzen van de afzonderlijke scholen liggen als het gaat om de ondersteuningsbehoeften van kinderen. Daarnaast kan het zijn dat scholen qua gebouw hun fysieke grenzen hebben. Dat is dan helder verwoord in het toelatingsbeleid.

1.2 ORGANISATIE

Stichting PCPO De Vier Windstreken is een schoolbestuur voor bijzonder primair onderwijs op protestants-christelijke grondslag. We bestaan uit 15 basisscholen en 1 school voor speciaal basisonderwijs gevestigd in de gemeenten Gouda, Oudewater, Krimpenerwaard, Zuidplas en Bodegraven-Reeuwijk. We geven met circa 330 medewerkers onderwijs aan ongeveer 2.700 kinderen.

De algemene gegevens van Stichting PCPO De Vier Windstreken (in dit verslag: D4W) zijn:

Bestuursnummer: **41194**
Telefoon: **0182 52 67 19**
Adres: **Nieuwe Gouwe Westzijde 1**
Postcode/plaats: **2802 AN Gouda**
E-mail: **info@d4w.nl**
Website: **www.d4w.nl**

De contactpersoon voor dit jaarverslag is:
Karin ter Horst, bestuurssecretaris, 0182 52 67 19



Onder het bevoegd gezag van D4W vallen in 2023 de onderstaande scholen:

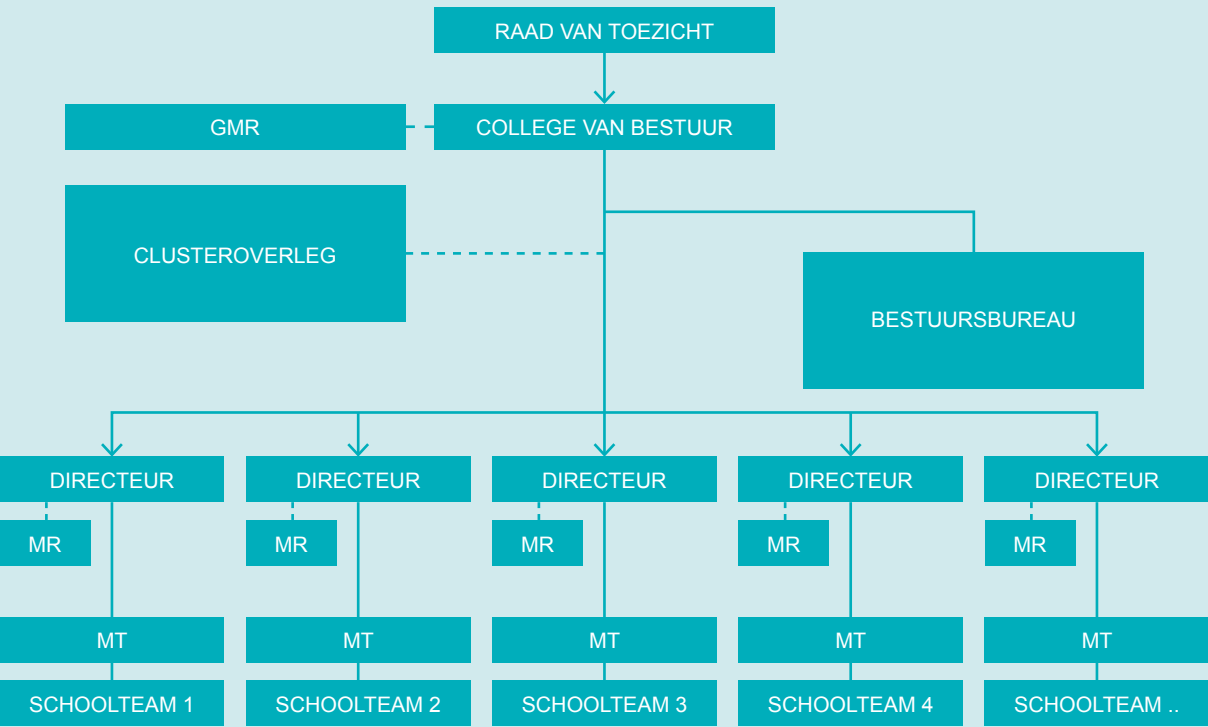
04NT	DE MORGENSTER	Haastrecht	https://morgenster.d4w.nl/
04PC	PARK & DIJK	Gouda	https://parkendijk.d4w.nl/
04RQ	DE REGENBOOG	Reeuwijk	https://regenboog.d4w.nl/
04RV	DE EENDRAGT	Zevenhuizen	https://eendragt.d4w.nl/
05QI	DE WEGWIJZER	Driebruggen	https://wegwijzer.d4w.nl/
05QX	PCB MEESTER LALLEMAN	Moordrecht	https://meester-lalleman.d4w.nl/
05VG	DE NESSEVLIE	Zevenhuizen	https://nessevliet.d4w.nl/
06YA	IMMANUELSCHOOL	Oudewater	https://immanuelschool.d4w.nl/
07OH	PRINS WILLEM-ALEXANDERSCHOOL	Waarder	https://pwa.d4w.nl/
09BO	DA COSTASCHOOL	Bodegraven	https://dacostaschool.d4w.nl/
09BY	WESTERSCHOOL	Gouda	https://westerschool.d4w.nl/
09YF	PRINSES BEATRIXSCHOOL	Bodegraven	https://prinses-beatrixschool.d4w.nl/
10QM	KC WERELDWEIJDE	Bodegraven	https://wereldweijde.d4w.nl/
10QS	PLASWIJCKSCHOOL	Gouda	https://plaswijckschool.d4w.nl/
10QS01	WILHELMINASCHOOL	Gouda	https://wilhelminaschool.d4w.nl/
22KE	KC GOEJANVERWELLE	Gouda	https://goejanverwelleschool.d4w.nl/

Naast deze scholen heeft D4W in de afgelopen jaren - samen met Stichting Quadrant Kindercentra, Stichting De Groeiing en Stichting Klasse - KC De Ontdekkingsreizigers in Gouda opgericht en in stand gehouden (<https://www.kc-deontdekkingsreizigers.nl/>). Op 1 april 2023 is KC De Ontdekkingsreizigers, vanuit Stichting de Groeiing, overgedragen aan Stichting Federatief. Vanuit elke stichting heeft een bestuurder zitting in het bestuur ervan. Stichting Federatief beschikt over een Raad van Toezicht. Cor de Raadt had daarin tot 1 augustus 2023 zitting en vanaf 1 augustus 2023 is dat Jan Verbeek namens D4W.

Meer achtergrondinformatie over onze scholen staat op www.scholenopdekaart.nl.

D4W heeft een besturingsmodel waarin bestuur en intern toezicht van elkaar gescheiden zijn. De functie van bestuur ligt bij het College van Bestuur en de functie van intern toezicht wordt vervuld door de Raad van Toezicht. Hierbij wordt de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs gevolgd, er zijn geen afwijkingen op deze Code. De samenstelling van de Raad van Toezicht is in dit jaar gewijzigd. Cor de Raadt en Dries Nagtegaal zijn afgetreden, waarbij Cor de Raadt het voorzitterschap per 1 augustus 2023 overdroeg aan Jan Verbeek. Wouter Kalkman (1 mei 2023) en Elise Visser (1 december 2023) zijn toegetreden tot de Raad van Toezicht en Mark Tange is op 2 oktober 2023 herbenoemd als lid. De Raad van Toezicht bestaat per 31 december 2023 uit zes leden.

DE ORGANISATIESTRUCTUUR VAN DE VIER WINDSTREKEN:



Er is sprake van een eenhoofdig College van Bestuur, dat als volgt wordt ingevuld:

Naam: **Mw. drs. D.M.A. Lorier-Kooi**
Functie: Voorzitter College van Bestuur (hierna: CvB)
Nevenfuncties: Lid algemeen bestuur Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden-Holland te Gouda, lid bestuur Federatie De Brede School Gouda (tot 1 augustus 2023), penningmeester bestuur MFA Haastrecht, penningmeester bestuur MFA Cultuurhuis, lid bestuur Stichting Federatief, lid bestuur stichting Perspectief, lid bestuur RTC Cella, lid verenigingscommissie gelijke kansen PO-raad.



De Raad van Toezicht was in 2023 als volgt samengesteld:

Naam	Functie in RvT	Bezoldigde functies	Overige maatschappelijke functies	Aandachtsgebieden in de RvT	Eerste	Aftredend benoeming
de heer C. de Raadt	Voorzitter (tot 31-7-2023)	Directeur/eigenaar de Raadt interim	Voorzitter stichting Evertshuis, voorzitter stichting Welzijn Groene Hart, management advies lid ledenraad Donatus verzekeringen, lid Raad van Toezicht stichting Federatief	Remuneratie Onderwijs	11-11-2014 herbenoemd: 11-11-2018 11-11-2022	31-07-2023
de heer J.A. Verbeek	Voorzitter (vanaf 1-8-2023)	Directeur/eigenaar Jan Verbeek Advies management advies	lid Raad van Toezicht stichting Federatief	Remuneratie	01-12-2022	01-12-2026 (herbenoembaar)
de heer A.A. Nagtegaal	Lid		Voorzitter Voedselbank Gouda e.o.	Financiën	30-09-2015 herbenoemd: 30-09-2019	30-09-2023
mevrouw L.M. Harten	Lid, Vice-Voorzitter	Fiscalist bij het Ministerie van Defensie	Voorzitter stichting tot Bevordering van Ouderenhuisvesting, voorzitter Lokaal Liberaal Bodegraven-Reeuwijk, voorzitter stichting Jongerenhuisvesting De Startleutel	Juridische aspecten Remuneratie (per 1-8-21)	05-02-2016 herbenoemd: 11-03-2020	11-03-2024
de heer M.L. Tange	Lid	Onderwijsmanager	voorzitter MR Immanuelschool in Boskoop	Onderwijs en professio-nalisering	02-10-2019 herbenoemd: 02-10-2023	02-10-2027
de heer M.A. van der Wind	Lid	Directeur/partner Leene Communicatie	Gemeenteraadslid in Gouda, voorzitter GCC Olympia	Financiën	01-10-2020	01-10-2024 (herbenoembaar)
de heer W.Kalkman	Lid	Partner en bestuurder van Publieke Sector Accountants B.V. Directeur Groot Aandeelhouder van Weka Holding B.V.	Lid van het Nationaal Bestuur van de Nationale Vereniging De Zonnebloem met als functie penningmeester Lid van de Financiële Commissie van C.K.V. Nieuwerkerk	Financiën	01-05-2023	01-05-2027 (herbenoembaar)
mevrouw E.C. Visser-Buizert	Lid			Juridische aspecten Remuneratie	01-12-2023	01-12-2027 (herbenoembaar)

Het verslag van de Raad van Toezicht is als bijlage bij dit jaarverslag opgenomen.

De medezeggenschap is georganiseerd op basis van de Wet Medezeggenschap Scholen. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) komt ongeveer acht keer per jaar bij elkaar en heeft verschillende aandachtsgebieden, verdeeld over de leden. De voorzitter van de GMR heeft periodiek overleg met het CvB.

Het verslag van de GMR, inclusief samenstelling van de GMR, is als bijlage bij dit jaarverslag opgenomen.

Schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit, de onderwijsorganisatie, de financiën en de aansturing van het team op hun school. Het CvB is op alle aspecten eindverantwoordelijk voor de scholen. Alle taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het CvB en de school-directeuren zijn vastgelegd in het management-statuut.

Directeuren spreken, in vier clusters van drie tot vier directeuren, met elkaar over onder andere goed onderwijs, teamontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling en profilering. Het CvB en de beleids-medewerkers halen informatie en advies bij de clusters op en het is ook een communicatiekanaal voor de beleidsmedewerkers. Op deze wijze worden bepaalde beleidsstukken voorbereid en brengen de directeuren advies uit over het beleid van D4W.

Naast de clusteroverleggen is er driemaal per jaar een D4W-brede directeurendag, waar ruimte is voor het bespreken van thema's, ontmoeting en intervisie. Jaarlijks wordt een tweedaagse georganiseerd gekoppeld aan een thema. De tweedaagse stond dit jaar in het teken van 'de zinvolle omweg' en het doorontwikkelen van onze nieuwe werkwijze met clusters.

Het CvB en de schooldirecteuren worden ondersteund door medewerkers van het bestuursbureau.



1.3 HORIZONTALE DIALOOG EN VERBONDEN PARTIJEN

BELANGHEBBENDEN

Wij vinden het heel belangrijk om, bij de vormgeving en uitwerking van ons beleid, in dialoog te treden met belanghebbenden bij onze scholen en ons bestuur. Dat kunnen zowel interne als externe partners zijn. We hebben dat dit jaar rond twee thema's gedaan: onze christelijke identiteit en onze strategische koers. Hieronder volgt een beschrijving van de belangrijkste partners.

OULDERS/VERZORGERS

Voor alle scholen en het bestuur van D4W is het belangrijk dat ouders/verzorgers en leerkrachten als partners optrekken richting de kinderen. Samen dragen we de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van onze leerlingen.

GEMEENTEN

Met de vijf verschillende gemeenten, waar scholen van D4W zijn gevestigd, onderhouden we regelmatig

contact in het kader van huisvesting (nieuwbouwprojecten, huisvestingsaanvragen, het opstellen van het Integraal Huisvestingsplan) en bij het zogeheten 'op overeenstemming gericht overleg'. Deze vergaderingen vinden gemiddeld drie keer per jaar plaats. In de gemeente Gouda heeft het CvB van D4W een plaats in de agendacommissie van de Lokaal Educatieve Agenda (LEA).

VOORTGEZET ONDERWIJS (VO)

In 2023 is de samenwerking met De Goudse Waarden gecontinueerd op gebied van de doorgaande lijn van het PO naar het VO. Voor leerlingen uit groep 8 was het mogelijk om deel te nemen aan:

- > Doorstroomklas Lyceum: een ochtend per week Frans en wiskunde volgen op het lyceum voor leerlingen die wat meer aankunnen dan gemiddeld;
- > Stimulansklas: een middag per week actief aan de slag met taal (debatteren, kranten lezen, presenteren, et cetera) en studievoordigheden voor leerlingen die de leerpotentie hebben om naar havo of vwo door te stromen, maar gehinderd worden door een achterstand in taalvaardigheden. Hiervoor is via de gemeente subsidie verkregen in het kader van de Gelijke Kansen Agenda. De

Goudse Waarden was penvoerder in dit traject. Ook leerlingen van andere Goudse scholen mochten deelnemen. In de eerste helft van 2023 organiseerde D4W deze stimulansklas samen met De Goudse Waarden. Vanaf augustus 2023 is dit project overgenomen door Brede School Gouda.

Voor 2024 is weer subsidie aangevraagd en toegekend voor de doorgaande lijn PO-VO. De Goudse Waarden is daarbij penvoerder.

BREDE SCHOOL

De 'Federatie Brede School Gouda, e.o.' verzorgt de activiteiten voor de Goudse basisscholen. De activiteiten zijn per wijk georganiseerd. De scholen werken in het kader van de Brede School samen aan activiteiten en zorg voor kinderen van 2 tot 12 jaar. D4W was met haar bestuurder tot 1 augustus 2023 vertegenwoordigd in het bestuur van Federatie De Brede School Gouda. Per 1 augustus 2023 is de samenwerking met de Cultuureducatiegroep in Leiden geformaliseerd in de vorm van één Raad van Toezicht. D4W heeft hierin geen plek, de bestuurders van Stichting Klasse en Stichting De Groeiing hebben een plek in de Raad van Toezicht.

In 2023 ontving De Westerschool, samen met de scholen van Stichting De Groeiing en Stichting Klasse in de wijk Korte Akkeren in Gouda, de subsidie 'school en omgeving'. Met deze subsidie is een cultureel en sportief aanbod gerealiseerd voor de kinderen in deze wijk die hier anders misschien niet zo snel mee in aanraking zouden komen. Federatie De Brede School Gouda heeft het activiteitenaanbod georganiseerd en D4W was penvoerder voor deze subsidie. In december 2023 is ook de vervolgsubsidie toegekend. D4W is nog steeds penvoerder voor de coalitie, maar de subsidies komen nu bij de besturen van de deelnemende scholen binnen. De Brede School maakte hiervoor een projectplan op basis waarvan de vervolgsubsidie is toegekend.

OPLEIDINGSINSTITUTEN

In het kader van 'Opleiden in de school' dragen scholen direct bij aan de opleiding van de toekomstige collega's. Hiervoor onderhoudt D4W een relatie met de Marnix Academie in Utrecht. Onder de naam 'Partners in Onderwijs en Opleiding (POO)' is D4W deelnemer in een consortium van schoolbesturen. In 2023 is de stuurgroep verkleind en wordt er nu gewerkt in kringen. De voorzitter van het CvB maakt geen deel meer uit van de stuurgroep POO, maar neemt deel aan het kringoverleg. De bovenscholings opleidingscoördinator (BOC) participeert in een overleg van BOC's die ook per kring zijn georganiseerd. In samenwerking met de Marnix Academie worden onze leerkrachten geschoold om een goede mentor voor studenten te zijn. Deze mentorentraining wordt jaarlijks aan alle derdejaars leerkrachten en nieuwe leerkrachten met onderwijservaring aangeboden.

Verder bestaat er, ten aanzien van het opleiden van toekomstige collega's, ook een samenwerkingsrelatie met De Driestar in Gouda en met mbo-opleidingen.

SPCO LEV

Al een aantal jaar werken we samen met SPCO LEV, ten behoeve van het ondersteuningsteam met onderwijspecialisten, om passend onderwijs binnen onze scholen vorm te geven. Ook verschillende trainingen en scholingen voor leerkrachten pakken we gezamenlijk op. In december 2023 is de intentie uitgesproken om te komen tot nauwe samenwerking, zijnde een overdracht van de nu nog onder SPCO LEV vallende scholen.

Het voornemen is dat de Koning Willem-Alexanderschool en CBS TOV uit Waddinxveen worden overgedragen aan D4W en de twee scholen uit Boskoop aan SCOPE Scholengroep uit Alphen aan den Rijn. We streven naar besluitvorming voor 1 oktober 2024 zodat de overdracht per 1 januari 2025 kan plaatsvinden. In 2024 is een onderzoek naar overdracht van deze scholen gestart.



OVERIGE SAMENWERKINGS-PARTIJEN

Met Vereniging CNS Gouda, stichting SPCO LEV, stichting PCPO Krimpenerwaard en stichting PCPO Nieuwerkerk hield D4W tot 1 augustus 2023 een eigen invalpool in stand. Vanaf 1 augustus 2023 zijn we aangesloten bij RTC Cella, een regionaal transfercentrum dat is opgericht en in stand gehouden wordt door meerdere schoolbesturen in de regio.

Met Stichting De Groeiling, Stichting Klasse en Stichting Quadrant Kindercentra werken we samen in Stichting Federatief, waaronder KC De Ontdekkingsreizigers in de nieuwbouwwijk Westergouwe valt.

De bestuurder van D4W participeert namens Stichting De Groeiling en KC Koningskwartier en in een stuurgroep rond de pilot 'inclusiever onderwijs' in de gemeente Zuidplas.

We hebben in 2023 een convenant afgesloten met Stichting De Groeiling rondom het onderwijsaanbod in de gemeente Zuidplas.

Met kinderopvangorganisaties, zoals Stichting Quadrant Kindercentra en Junis, werken we samen in de doorgaande lijn 0 tot 12 jaar.

In verband met de tijdelijke onderwijsvoorziening (vanaf 1 augustus 2023 taalklas) werken we in de gemeente Oudewater samen met Stichting De Groeiling, Onderwijs Primair, Klavertje Vier, Samenwerkingsverband Passenderwijs en de gemeente Oudewater.

Met een aantal besturen in de regio hebben we samen met RTC Cella (onze regionale invalpool) een aanvraag gedaan voor de regionale subsidie 'aanpak lerarentekort (RAP)'. Deze subsidie is toegekend en wordt ingezet in het zij-instroomtraject dat RTC Cella samen met Hogeschool Leiden vormgeeft. In 2023 werkten vijf zij-instromers vanuit dit traject bij D4W.

Daarnaast onderzoeken wij samen met RTC Cella en de aangesloten besturen de mogelijkheid om

gezamenlijk vorm en inhoud te geven aan de opdracht van het Ministerie om te komen tot een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's. Onderwijsregio's richten zich op de samenwerking tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. Ze zetten zich in op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

Tot slot zijn we lid van Stichting Perspectief. Dit is een samenwerkingsverband van acht protestants-christelijke schoolbesturen voor primair en voortgezet onderwijs in Zuid-Holland.

1.4 KLACHTENREGELING EN KLOKKENLUIDERSREGELING

Ondanks onze pogingen om altijd het beste te doen voor kinderen, ouders en/of medewerkers, hebben we soms te maken met klachten. We werken met een klachtenregeling, die te vinden is op onze website.

Daarnaast kunnen ouders en medewerkers zich wenden tot een externe vertrouwenspersoon. In 2023 zijn er drie meldingen gedaan bij de externe vertrouwenspersoon.

In 2023 zijn drie klachten geregistreerd. Hierover heeft besluitvorming door het CvB plaatsgevonden. Deze klachten gingen over de groepsgrootte, communicatie vanuit de school en verkeersveiligheid rondom de school.

In 2023 zijn er geen meldingen gedaan op basis van de klokkenluidersregeling. Deze regeling is te vinden op onze website.

In 2024 worden de klachtenregeling en de klokkenluidersregeling geëvalueerd en herzien.

1.5 ZAKEN MET EEN POLITIEKE OF MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

LERARENTKORT EN WERKDruk

Landelijk is er sprake van een lerarentekort. Ook D4W heeft hier last van. Een aantal vacatures was moeilijk in te vullen. Het tekort is in 2022 en 2023 nog groter geworden doordat de Rijksoverheid het Nationaal Programma Onderwijs in het leven heeft geroepen. Hierdoor kregen scholen meer financiële middelen om de opgelopen vertraging als gevolg van de uitbraak van Covid-19 weg te werken. Dit zorgde echter voor nog meer druk op het aantal beschikbare mensen om vacatures in te vullen. Ook in 2023 waren deze gevolgen duidelijk merkbaar, vooral als er invallers nodig waren. Dit jaar stonden ook reguliere vacatures soms lange tijd open. Gezocht werd naar creatieve oplossingen in de vorm van het inzetten van onderwijsassistenten, langdurig inzetten van medewerkers vanuit de invalpool, combineren van groepen of de formatie herzien door groepen anders samen te stellen.

DUURZAAMHEID EN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Vanuit de pijler 'Samen gericht op de toekomst' is in de strategische koers van D4W opgenomen dat onze gebouwen duurzaam moeten zijn. In paragraaf 2.4 'Huisvesting en facilitaire zaken' staat wat dit betekent voor onze schoolpleinen, gebruik van energie en (ver)nieuwbouwprojecten.

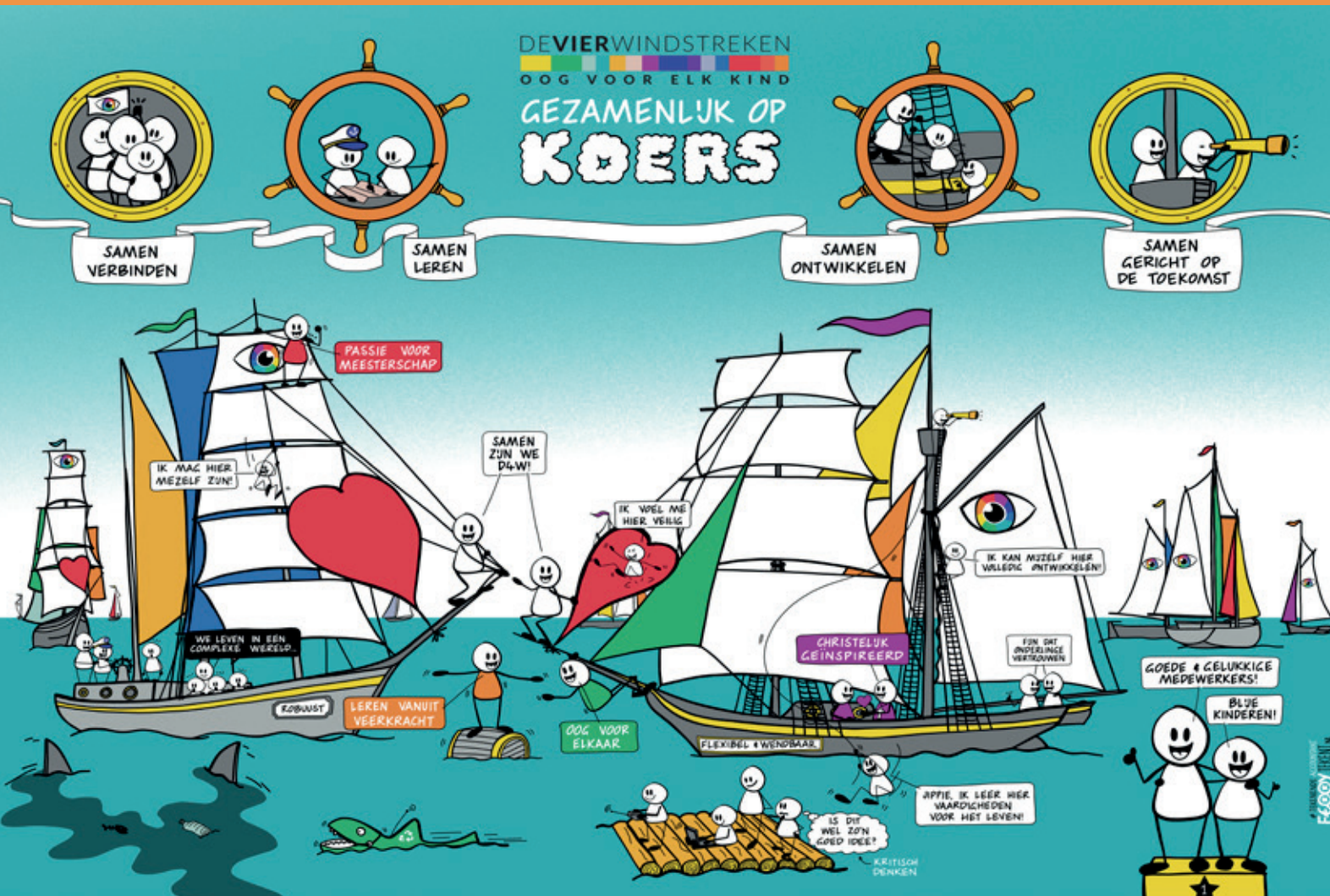
De komende jaren willen we werken aan ons beleid op het gebied van duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

NIEUWKOMERS IN ONS ONDERWIJS

De afgelopen jaren zijn er veel nieuwkomers naar ons land gekomen, waardoor we voor een uitdaging in ons onderwijs staan. Omdat veel anderstalige kinderen een plek in het basisonderwijs nodig hebben, werken we op twee scholen met een taalklas. In 2022 zijn we een tijdelijke onderwijsvoorziening gestart voor de Westerschool in Gouda en de Immanuelschool in Oudewater. In augustus 2023 werden deze tijdelijke onderwijsvoorzieningen omgezet naar een nieuwkomersgroep op de Westerschool en een taalklas op de Immanuelschool.

De gemeente Gouda heeft in 2023 met de schoolbesturen in Gouda het convenant 'Meer ruimte voor Meertaligheid' ondertekend. D4W ondersteunt dit van harte. Dit zit in ons DNA: we hebben oog voor elkaar. Dat uit zich in het in stand houden van groepen waarin kinderen zichzelf mogen zijn en hun eigen taal mogen spreken. Daarnaast leren ze Nederlands om snel aansluiting te vinden bij leeftijdsgenoten.

VERANTWOORDING VAN HET BELEID



2.1 ALGEMEEN EN STRATEGIE

ALGEMEEN

Onder het kopje algemeen beschrijven we alle ontwikkelingen die niet bij een specifiek beleids-terrein horen. Vanuit dit onderdeel willen we werken aan een aantal algemene doelen van D4W, die we in de bestuursagenda 2023 hebben opgenomen onder onze pijler 'Samen gericht op de toekomst'.

De toekomstbestendigheid van D4W is een belangrijk

speerpunt. De leerlingaantallen zijn in de afgelopen jaren gedaald en daarmee zijn ook de inkomsten kleiner geworden. Het lijkt erop dat het leerlingaantal stichtingsbreed nu stabiliseert. Per school is dit nog steeds wisselend. Op schoolniveau zijn er zorgen over het benodigde aantal leerlingen met het oog op toekomstbestendigheid van onze organisatie. Het blijft belangrijk om te kijken hoe we het voorzieningenniveau in stand kunnen houden, zonder dat dit de schoolbegrotingen te veel belast. Daarom is groei voor scholen van de stichting van groot belang en denken we na over het toekomstbestendig maken van de organisatie.

'Samen gericht op de toekomst' betekent voor onze organisatie kritisch zijn ten aanzien van de schaalgrootte van scholen. Scholen hebben een bepaalde omvang nodig om goed te kunnen functioneren, tegelijkertijd willen we in kleine kernen met locaties aanwezig blijven. Daarin ligt ook de kracht van D4W, we voelen ons verantwoordelijk voor scholen in kleine kernen omdat dit belangrijk is voor het sociale netwerk. Daarnaast willen we een financieel gezonde organisatie zijn waarin ruimte is voor investeringen in innovatie, professionalisering, het creëren van een rijke leeromgeving en zorgdragen voor adequate en duurzame huisvesting. Om goed zicht te houden op de toekomst stellen directeuren periodiek prognoses op en maakt Verus meerjarenprognoses voor ons.

In 2023 hebben we een nieuwe strategische koers opgesteld voor de periode 2024-2028. De pijlers van de strategische koers 2020-2024 hebben een nieuwe, actuele inhoud gekregen. Het CvB heeft de nieuwe strategische koers opgesteld in samenwerking met de directeuren, GMR, MR-en van de scholen en de beleidsmedewerkers. De nieuwe koers staat op onze website.

DOELEN UIT DE BESTUURSAGENDA

Jaarlijks stelt het CvB met de beleidsmedewerkers een bestuursagenda op. In dit jaarplan worden doelen gesteld per beleidsterrein, passend bij de strategische koers en de actualiteit. In dit jaarverslag evalueren we de doelen uit de bestuursagenda en kijken we vooruit op de plannen voor 2024.

D4W zoekt strategische kansen om haar positie te versterken en kleine scholen in stand te kunnen houden:

- > We zijn actief betrokken bij het stichten van scholen in de regio.
- > We onderzoeken de mogelijkheden om onze scholen krachtiger te positioneren op de dimensies schaal en signatuur.

Hieruit volgen de volgende doelen en acties met daaronder de evaluatie, cursief weergegeven:

- > Er wordt een projectorganisatie ingericht om nieuwe scholen te kunnen stichten in de regio.

In juli 2023 is gestart met de werving van een projectmanager. Dit resulteerde in de start van twee projectmanagers in september en oktober 2023 voor een totaal van 1 fte.

Ook is er een stuurgroep ingericht waarin de verschillende beleidsterreinen vertegenwoordigd zijn. Deze stuurgroep adviseert het CvB en neemt zelfstandig beslissingen binnen het gegeven mandaat. Zij bewaakt de samenhang tussen de verschillende beleidsterreinen en de identiteit van D4W in de projecten. Om te zorgen dat de deelnemers van de stuurgroep inhoudelijk met elkaar in gesprek kunnen, is een externe voorzitter aangesteld. De deelnemers zijn de twee projectmanagers, de beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit, de beleidsmedewerker personeel en de controller. De stuurgroep bespreekt maandelijks de voortgang van de strategische projecten.

Deze werkwijze is naar tevredenheid opgestart en wordt voortgezet in 2024. Evaluatie van de werking van de projectorganisatie vindt ieder kwartaal plaats binnen de stuurgroep.



In juni 2023 is het initiatief ingediend om een nieuw kindcentrum te stichten in Waddinxveen. Eind oktober 2023 is besloten dit initiatief in te trekken met als belangrijkste reden de negatieve zienswijze vanuit de gemeente op het opstarten van een nieuwe school. Dit project is voorlopig afgerond. In 2024 wordt gewerkt aan de opstart van een nieuwe school in het nieuw te bouwen dorp, 'Het Vijfde Dorp', in de gemeente Zuidplas. Naar verwachting start deze school per 1 augustus 2026 of 1 augustus 2027, afhankelijk van de oplevering van de eerste huizen.

- > Deze projectorganisatie zal ook ingezet worden om de positie van onze scholen te versterken.

Naast het opzetten van nieuwe scholen is in 2023 gewerkt aan projecten die zich vooral richten op de versterking van de positie van de school.

ONTWIKKELING WESTERSCHOOL

Het aantal leerlingen op De Westerschool schommelde de afgelopen drie jaar rond de opheffingsnorm. Vanuit D4W is de wens om de school op de bestaande locatie te behouden, omdat D4W graag christelijk onderwijs wil bieden aan de kinderen in Korte Akkeren. Per november 2023 is een projectgroep ingericht. Deze projectgroep zal voor een groot deel in 2024 actief zijn.

NIEUWBOUW DA COSTASCHOOL

Het schoolgebouw van de Da Costaschool is sterk verouderd. De gemeente heeft onderzocht of een grote renovatie van de school voldoende is om het gebouw geschikt te maken voor de toekomst. Vooralsnog ligt het voorkeursscenario 'nieuwbouw' ter akkoord voor bij de gemeente Bodegraven-Reeuwijk. De ingebruikname van het nieuwe pand staat gepland voor augustus 2026. Als D4W nemen we het bouwheerschap op ons. Er is een start gemaakt met het project door een stuurgroep en een projectgroep op te zetten. We werken daarin samen met Quadraat Projectmanagement als ervaren partij. Voor het kinderopvangdeel continueren we de samenwerking met Stichting Quadrant Kindercentra. Dit project loopt

door tot de oplevering van het nieuwe gebouw. Het project wordt gemonitord door de algemene stuurgroep.

SAMENWERKING SPCO LEV

Begin 2024 onderzoeken we als D4W op welke manier we, samen met SPCO LEV en SCOPE scholengroep, het protestant-christelijk onderwijs in de regio Boskoop en Waddinxveen kunnen borgen, versterken en mogelijk uitbreiden.

NIEUWBOUW NESSEVLIET

Voor Basisschool De Nessevliet wordt ook gesproken over nieuwbouw. Deze plannen staan echter nog in de kinderschoenen. Het besluit over de huisvesting wordt, naar verwachting, in maart 2024 genomen. Vervolgens kan gestart worden met het haalbaarheidsonderzoek.

- > We formuleren dit jaar het identiteitsbeleid van onze stichting.

Er zijn vier identiteitsavonden georganiseerd. Daarin hebben we met diverse geledingen in de organisatie, aan de hand van 'een gesprek op voeten', met elkaar perspectieven op identiteit opgehaald. Aan de hand hiervan is een conceptvisie op identiteit geformuleerd. De directeuren en de GMR-leden adviseerden hier positief over. In december 2023 is de visie ter goedkeuring voorgelegd aan de RvT, waarna het CvB deze heeft vastgesteld. De visie is geïntegreerd in de nieuwe strategische koers voor 2024-2028.

In onze koers hebben we verder opgenomen dat het belangrijk is dat onze scholen zich van elkaar onderscheiden. We zien volop mogelijkheden om ons onderwijsaanbod aan te laten sluiten op de buurt waarin de school staat. Inmiddels hebben vrijwel alle scholen een traject doorlopen voor de versterking van hun profilering. Er zijn mooie PR-filmpjes gemaakt die gedeeld worden op sociale media en ingezet worden bij de werving van personeel.

2.2 ONDERWIJS & KWALITEIT

ONDERWIJSKWALITEIT

Een aantal zaken die we in 2023 hebben bereikt, op het gebied van onderwijskwaliteit, lichten we hieronder toe:

- > Er is opnieuw gewerkt met de ParnasSys-module 'Mijn schoolplan'. Eerder schreven de directeuren hierin al hun jaarplan en maakten intern begeleiders en directeuren analyses in de schoolrapportage. In 2023 hebben zij hun jaarplan geëvalueerd in 'Mijn Schoolplan' en een nieuw jaarplan geschreven. Daarnaast hebben de scholen hierin een schoolrapportage en een zelfevaluatie gemaakt. Deze zelfevaluatie vormt de basis voor het opstellen van het nieuwe schoolplan 2024-2028 in 'Mijn Schoolplan'.

- > Als nieuw leerlingvolgsysteem is in 2023 gekozen voor 'Leerling in Beeld'. Na onderzoek en een uitprobeerfase op enkele scholen is besloten om vanaf 2024 te gaan werken met de toetsen van 'Leerling in Beeld'.

- > Aan het inspectiekader is een nieuwe indicator OP0 toegevoegd, deze heeft betrekking op de basisvaardigheden (taal, lezen en rekenen en burgerschap). Deze indicator is geduid en uitgewerkt door de beleidsmedewerkers onderwijs & kwaliteit, zodat de scholen ermee uit de voeten kunnen. In 2024 geven we hier samen met de scholen verdere uitwerking aan.

- > Vier scholen kregen de subsidie 'Basisvaardigheden' toegekend. Het doel van deze subsidie is om de basisvaardigheden te verbeteren. Hiervoor heeft elke school een plan van aanpak gemaakt. Er is extra personeel ingezet en er zijn leermiddelen aangeschaft. De subsidie loopt tot en met 31 juli 2025.

- > Naar aanleiding van een onderzoek in 2022 is er een taak- en functieomschrijving voor intern

begeleiders gemaakt. In 2024 wordt dit verder vormgegeven met de intern begeleiders binnen D4W.

- > De bestuursgesprekken werden, waar mogelijk, opnieuw gevoerd met twee scholen samen. Hierbij presenteerden directeuren en intern begeleiders hun school en ze werden bevraagd door de andere aanwezige directeur, IB-er(s), beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit en bestuurder. Dit leverde een mooie, interne dialoog op waarbij de scholen enerzijds leerden van elkaars aanpak en voorbeelden en tegelijkertijd verdiepende vragen stelden. Daardoor werd iedereen aan het denken gezet over de onderwijskwaliteit. Een win-winsituatie dus!

DOELEN UIT DE BESTUURSAGENDA

D4W streeft thuisnabij onderwijs na voor alle kinderen. We hebben in het bijzonder aandacht voor:

- > Hoogbegaafde leerlingen;
- > Mytylonderwijs;
- > Ons ondersteuningsbeleid;
- > Ons eigen waarderingskader.

Hieruit volgen de onderstaande doelen en acties met de evaluatie, cursief weergegeven:

- > Alle D4W-scholen hebben kennis over hoogbegaafdheid en ze hebben een passend aanbod voor deze leerlingen. In het bieden van een passend aanbod zoeken we de samenwerking met andere (D4W-) scholen.

Er is een bovenschoolse HB-werkgroep opgezet met deskundigheid van diverse scholen. De werkgroep ontwikkelde een kwaliteitskaart voor de scholen en deze is door de GMR goedgekeurd. Deze bovenschoolse werkgroep organiseert drie keer per jaar een netwerk voor alle geïnteresseerden van D4W om samen kennis te delen.

- > We onderzoeken de mogelijkheden van mytylonderwijs bij Park & Dijk. Eind 2023 moet duidelijk



zijn of we dit onderwijs in Gouda kunnen opzetten (per 1-8-2024).

D4W heeft de verantwoordelijkheid genomen voor het opzetten van mytylonderwijs in de regio Gouda. In nauwe samenwerking met het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden-Holland en de gemeente Gouda is in 2023 een plan gemaakt over hoe we per augustus 2024 met één klas mytylonderwijs kunnen starten. Het mytylonderwijs zal gegeven worden in het gebouw van KC Goejanverwelle en valt onder de verantwoordelijkheid van SBO Park & Dijk. In 2024 wordt dit plan verder uitgevoerd.

> We hebben een nieuw ondersteuningsbeleid ontwikkeld en geïmplementeerd.

Het ondersteuningsbeleid is verder vormgegeven in een handreiking aan intern begeleiders. Daarnaast hebben we de ondersteuningsniveaus beschreven. In 2024 worden deze nog voorzien van een verdere toelichting en gedeeld via de interne nieuwsbrief met alle D4W-medewerkers.

> In 2023 is ons D4W-waarderingskader gereed. Hierin stellen we eigen normen (naast die van de onderwijsinspectie) aan onze resultaten en kwaliteit van onderwijs.

Ons eigen waarderingskader is nog niet klaar, maar er zijn in 2023 wel mooie stappen gezet. Er is input opgehaald bij alle clusters en dit is verwerkt tot één kader. Dit kader wordt in 2024 voorzien van leidraden. Die worden geschreven voor scholen die nog niet voldoen aan de kwaliteitseisen van een D4W-school. In het waarderingskader staat beschreven waar scholen aan kunnen werken, met tips en theoretische onderbouwingen.

ONDERWIJSRESULTATEN

Een belangrijk speerpunt voor 2023 was het werken aan stabiele onderwijsresultaten. Wij hadden ons tot doel gesteld dat de eindresultaten op al onze scholen

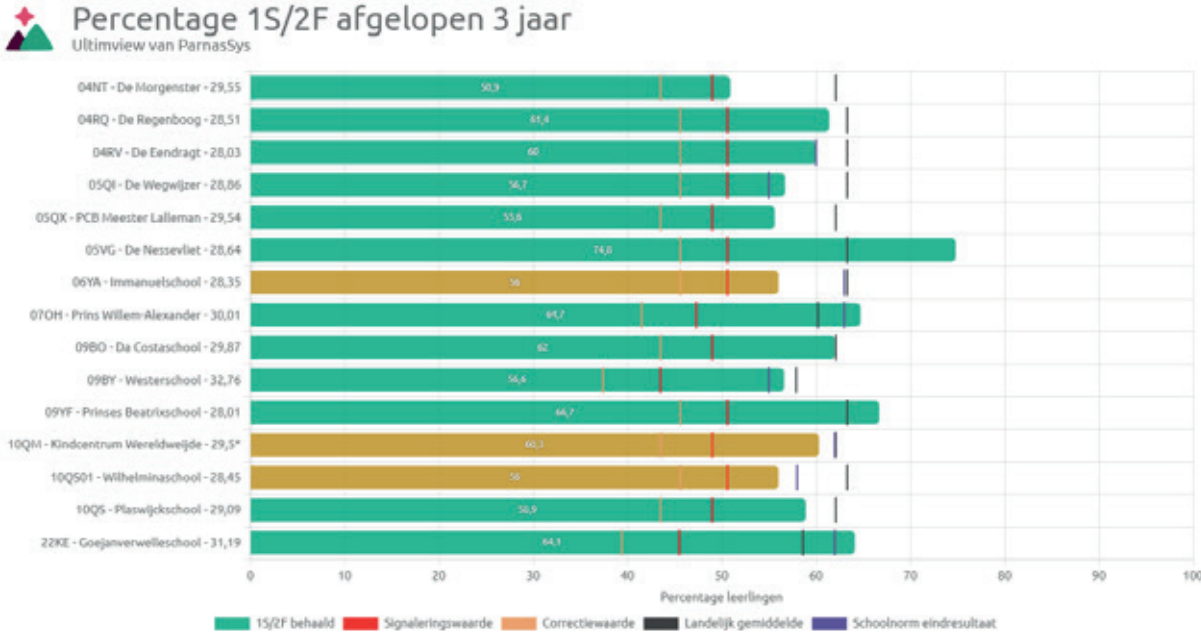
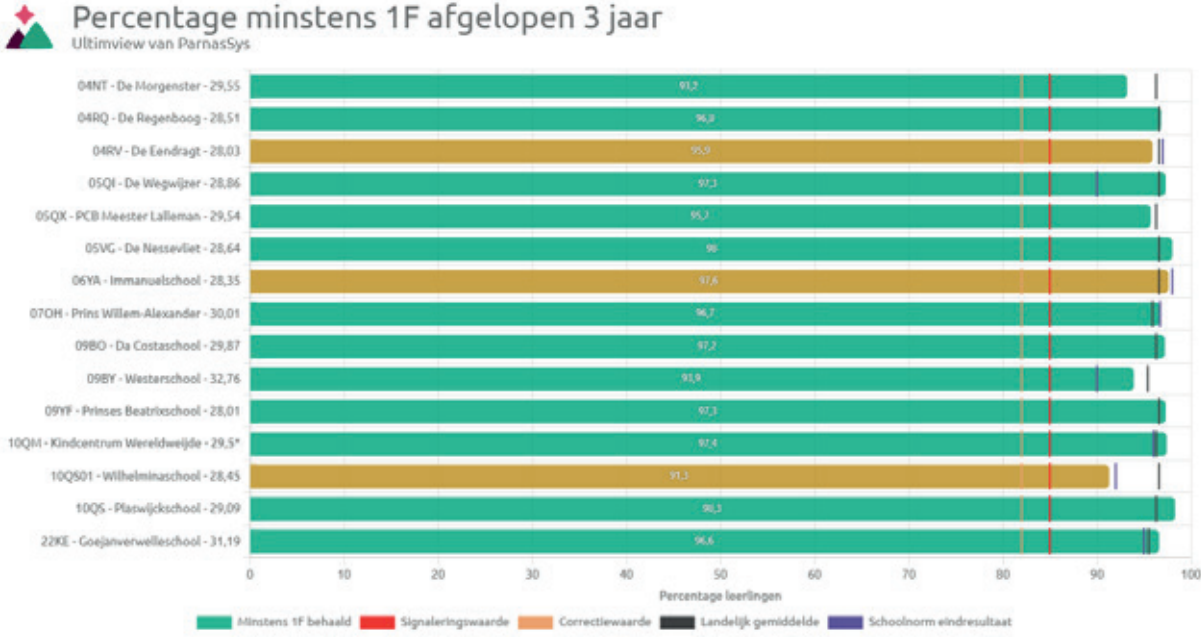
van voldoende niveau zijn en passend bij de leerling-populatie. Dit is voor 2023 op 1F en 1S/2F gelukt. In 2023 is de eindtoets Route 8 (groep 8) afgenomen en alle scholen hebben resultaten boven de signaleringswaarde behaald.

De eindresultaten van drie opeenvolgende jaren zijn op de scholen, maar ook in de bestuursgesprekken besproken. In de onderstaande tabel staan de gemiddelde onderwijsresultaten over de schooljaren 2020/2021, 2021/2022 en 2022/2023. De Inspectie voor het Onderwijs gebruikt deze resultaten om de scholen op onderwijsresultaten te beoordelen. De onderwijsresultaten hebben wij gedeeld met de directeuren, GMR en RvT.

In de eerste tabel staan de resultaten op het referentieniveau 1F. Dit is het niveau dat elke leerling (zonder ontwikkelingsperspectief (OPP)) minimaal moet hebben als hij of zij de basisschool verlaat. De signaleringswaarde is de waarde op basis waarvan de inspectie ingrijpt. Al onze scholen zitten boven de signaleringswaarde. De scholen die een gele balk laten zien, hebben wel de signaleringswaarde gehaald, maar niet de door henzelf gestelde ambitie(waarde).

Een andere norm waar de inspectie naar kijkt, is de 1S/2F score. Dit is het streefniveau voor kinderen als ze na acht jaar de basisschool verlaten. Het percentage leerlingen dat de basisschool verlaat op 1S/2F-niveau wordt afgezet tegen de schoolweging. Hoe lager de schoolweging, hoe hoger het verwachte percentage leerlingen dat 1S/2F behaalt. In onderstaand overzicht zijn de resultaten van de scholen van D4W te zien. Het landelijk gemiddelde is het gemiddelde van de resultaten van scholen met dezelfde schoolweging. De signaleringsgrens is de waarde waarop de inspectie handhaaft.

In de tweede tabel is te zien dat onze scholen boven de signaleringswaarde van de Inspectie voor het Onderwijs scoren. Afgelopen jaar hebben we ingezet op de onderwijskwaliteit om het landelijk gemiddelde, passend bij de schoolweging, te behalen en op het stellen en behalen van eigen schoolnormen.



Als we verder inzoomen, dan zien we dat veel scholen het referentieniveau rekenen 1S nog niet halen. We hebben in 2023 een kwalitatief onderzoek naar ons rekenonderwijs opgezet met het organisatiebureau GoedGeschud. Doel: het onderzoeken hoe we de resultaten van rekenen kunnen verbeteren. Uit dit onderzoek komt een aantal aandachtspunten naar voren en zij geven onder andere de volgende adviezen:

- > Maak naast een kwaliteitskaart ook een reken-beleidsplan.
- > Organiseer brede scholing in de reken-didactische vaardigheden van leerkrachten.
- > Iedere school maakt een scholingsplan, passend bij de situatie op de school.
- > Zet leren van en met elkaar in (lesbezoeken).
- > Maak dat het team inzicht heeft in de gehele leerlijnen in plaats van alleen het stukje passend bij de groep die hij/zij lesgeeft.
- > Onderzoek de beschikbaarheid van ondersteunende en visualiserende materialen.

Deze adviezen brengen we in 2024 verder onder de aandacht bij scholing van medewerkers, bij directie-overleggen en IB-netwerken.

INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

Naar aanleiding van het inspectiebezoek in 2021 heeft D4W zich ten doel gesteld om niet alleen naar inspectienormen te kijken en daar naartoe te werken, maar ook eigen ambities en doelen te stellen. Hiervoor ontwikkelden we in 2023 ons eigen waarderingskader. In 2024 wordt dit vastgesteld en geïmplementeerd.

De inspectie heeft in 2023 twee scholen bezocht. Dit betrof een thema-onderzoek naar 'passend onderwijs' op de Prins Willem-Alexanderschool en op de Da Costaschool een verificatieonderzoek vanwege

het inspectiebezoek van het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden-Holland.

AUDITS

In 2023 zijn vier scholen bezocht door onze interne auditcommissie. De commissie is deels vernieuwd en er is een nieuwe voorzitter. Op verzoek van het CvB is één audit uitgevoerd door een externe auditor. De aanbevelingen uit de audits zijn besproken in de bestuursgesprekken.

VISITATIE

In 2023 heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Dit staat voor 2024 op de planning.

PASSEND ONDERWIJS

Alle kinderen hebben recht op thuisnabij en passend onderwijs. Dit vraagt een goede kwaliteit van het onderwijs en de leerkrachten en een goede samenwerking met ouders. Al onze scholen maken gebruik van een schoolondersteuningsprofiel (SOP) waarin ze beschrijven over welke ondersteuning en expertise zij als school beschikken om kinderen met een specifieke onderwijsbehoefte te begeleiden. Dit maakt duidelijk wat school en ouders van elkaar kunnen verwachten.

Dit ondersteuningsprofiel wordt ieder jaar door de scholen geëvalueerd en bijgesteld. Dit wordt vertaald in de ondersteuningsstructuur van de school. Het bovenscholse ondersteuningsteam kan de scholen ondersteunen, begeleiden en coachen bij specifieke ondersteuningsvragen en wanneer scholen handelingsverleggen zijn in het bieden van passend onderwijs. Door alle krachten van betrokkenen rondom het kind te bundelen, kunnen we het kind bieden wat het nodig heeft. Daarnaast maken we gebruik van BPO (begeleiding passend onderwijs) vanuit het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden-Holland.

We zien dat de expertise op de scholen vergroot door ervaringen en specifieke onderwijsbehoeften die er spelen. Hierdoor zijn we steeds beter in staat om kinderen het onderwijs en de ondersteuning te bieden die zij nodig hebben. Ook zien we dat er voor sommige kinderen een passendere plek is binnen het speciaal (basis)onderwijs.

Binnen Passend Onderwijs (elk kind een passende onderwijsplek bieden) werken schoolbesturen samen in regionale samenwerkingsverbanden. Via die samenwerkingsverbanden ontvangen schoolbesturen financiële middelen voor het verbeteren van de kwaliteit en zorgstructuur op de scholen en voor het bieden van extra ondersteuning. Op deze manier willen wij alle kinderen onderwijs bieden dat passend is bij hun onderwijsbehoefte, waarbij we onderzoeken hoe we ons onderwijs met de gedachte van inclusief onderwijs nog meer kunnen vormgeven. Eind 2022 zijn eenmalig extra middelen ontvangen van het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden-Holland. Deze middelen zijn in een bestemmingsreserve Inclusiever Onderwijs opgenomen, om in te zetten voor nader te formuleren doelen en acties. De Morgenster diende hier eind 2023 een aanvraag voor in, met als doel het onderzoeken en vormgeven van thuisnabij onderwijs in Haastrecht.

D4W participeert in twee samenwerkingsverbanden voor Passend Onderwijs:

> Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden-Holland, waarin wij met een twintigtal andere besturen participeren om Passend Onderwijs in de regio Gouda en omgeving te verwezenlijken (D4W maakt deel uit van het van het Algemeen Bestuur en neemt deel in de strategische klankbordgroep);

> Samenwerkingsverband Passenderwijs, een stichting met hetzelfde doel en waaraan wij zijn verbonden voor de Immanuelschool in Oudewater. Stichting De Groeiling vertegenwoordigt ons in het bestuur van dit samenwerkingsverband.

Wij hebben de middelen van de samenwerkingsverbanden 2023 ingezet voor:

- > basisondersteuning aan kinderen via de school zelf;
- > personele inzet: inzet van formatie voor interne begeleiding en ons team van onderwijsspecialisten (ondersteuningsteam);
- > extra ondersteuning op schoolniveau in de vorm van extra handen in de groep, extra uren voor de intern begeleider, persoonlijke begeleiding, onderzoeken of aanschaf van specifiek materiaal;
- > scholing en professionalisering met als doel om:
 - aan de basiskwaliteit te kunnen voldoen;
 - handelings- en doelgericht te werken binnen de scholen;
 - expertise op de scholen te vergroten (door BPO of externe deskundigheid);
 - de ondersteuning en ondersteuningsroutes voor kinderen te optimaliseren;
 - samenwerking en kennis te delen door middel van het IB-netwerk.

Alle scholen krijgen een budget vanuit de middelen van het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden-Holland toegekend aan de hand van schoolweging en leerlingaantallen. De scholen zijn zelf verantwoordelijk voor de besteding van de aan hen toegekende middelen voor Passend Onderwijs. Zij leggen hierover verantwoording af aan het bestuur. Er is een bovenscholse noodbudget gereserveerd waar scholen een beroep op kunnen doen wanneer ze onverwacht knelpunten op het gebied van Passend Onderwijs ervaren. In 2023 heeft één school gebruik gemaakt van dit noodbudget om de begeleiding van een individuele leerling mogelijk te maken.

Vanuit het Samenwerkingsverband Passenderwijs krijgt de betrokken school een vastgesteld bedrag voor ontwikkeling en borging van de basisondersteuning. Het bestuur legt verantwoording af aan het Samenwerkingsverband Passenderwijs over de inzet van deze middelen. De verantwoording vindt plaats op drie niveaus: voorwaardelijk niveau, schoolniveau en niveau van de leerkracht.



NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

De Rijksoverheid heeft in 2021 het Nationaal Programma Onderwijs (hierna: NPO) in het leven geroepen om de vertraging, die in de ontwikkeling van kinderen is ontstaan, aan te pakken. In totaal is er in het schooljaar 2022/2023 bijna € 1,5 miljoen beschikbaar gekomen voor de scholen van D4W. In 2023 is een deel van deze middelen besteed. We hebben ervoor gekozen om 5% van deze middelen bovenschools in te zetten. Hiermee heeft de GMR ingestemd. Met deze middelen zetten we interventies in die voor alle scholen meerwaarde hebben. Hierdoor kunnen we de middelen effectiever inzetten.

INZET NPO-MIDDELEN OP DE SCHOLEN

In onderstaande tabel staat voor welke interventies de scholen hebben gekozen. Het betreft de NPO-middelen 2022/2023 die in 2023 zijn ingezet. Een groot deel van de middelen 2022/2023 die in 2023 zijn toegekend, wordt doorgeschoven naar 2024 en bij sommige scholen ook naar 2025. Dit deel is opgenomen bij G. Overige (bestemmingsreserve). Minder dan 10% van deze middelen zijn ingezet voor de inhuur van personeel niet in loondienst.

Categorie	Verdeling middelen
A. Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 17.000
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 239.000
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 89.000
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€ 14.000
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 369.000
F. Faciliteiten en randvoorwaarden	€ 52.000
G. Overige (bestemmingsreserve)	€ 536.000

De NPO-plannen 2022/2023 zijn voorgelegd aan de MR-en van de scholen, die daaraan goedkeuring hebben gegeven. In deze plannen wordt ingezet op het vormen van kleinere groepen en op de inzet van extra ondersteunend personeel. Op deze manier bieden we de kinderen extra begeleiding en maken een inhaalslag waar dat nodig is.

INZET BOVENSCHOOLS NPO-MIDDELEN

De interventies op bovenschools niveau zijn gekozen op basis van een analyse van de onderwijsresultaten, de bestuursgesprekken onderwijs en kwaliteit en diverse doelen uit onze strategische koers. Dit hebben we beschreven in een plan van aanpak. De directeuren en de GMR hebben ingestemd met het plan van aanpak. In onderstaand overzicht is te zien welke interventies we hebben ingezet in 2023 op basis van de ontvangen middelen in 2022/2023.

Categorie	Verdeling middelen
A. Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 28.700
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€ 9.000
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	
F. Faciliteiten en randvoorwaarden	€ 25.800
G. Overige (bestemmingsreserve)	

De bovenschoolse NPO-middelen zijn ingezet op projecten waar al onze leerlingen en/of personeelsleden van profiteren. Zo is het Rijdend Ontdeklab hiervan bekostigd, maar ook het PO-VO traject.

Ook het eerdergenoemde rekenonderzoek van GoedGeschud is bekostigd vanuit de NPO-middelen en er zijn scholingen opgezet over het omgaan met hoogbegaafde leerlingen.

Verder zijn de gelden vooral ingezet op de ondersteuning en professionalisering van het personeel: coaching voor startende leerkrachten en de inrichting van leernetwerken op gebied van hoogbegaafdheid, onderwijs aan groep 3 en intern begeleiders.

ONDERZOEK

Er is op dit moment nog geen beleid op het thema 'onderzoek'. We zien wel dat er behoefte bestaat om dit binnen de organisatie verder vorm te geven. Na het succesvolle onderzoekstraject met de Marnix Academie en de Universiteit van Utrecht, is het streven om in 2024 een nieuw onderzoekstraject met de Universiteit van Leiden

op te zetten met als onderzoeksthema hoogbegaafdheid.

ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN INTERNATIONALISERING

Binnen D4W is in het verslagjaar een subsidie (IFO) aangevraagd door de Da Costaschool. Van de toegekende € 5.000 zijn boeken aangeschaft. De Da Costaschool heeft in 2023 opnieuw subsidie aangevraagd voor dit thema voor 2024, maar deze is niet toegekend.

SOCIALE VEILIGHEID

Binnen D4W hebben we een goed en gedegen veiligheidsbeleid vastgesteld. Dit beleid is op alle scholen geïmplementeerd, het staat op alle websites en er wordt naar verwezen in de schoolgidsen. In

2024 wordt dit beleid geëvalueerd en waar nodig herzien. Dit doen we in samenwerking met de GGD, directeuren en GMR.

Jaarlijks nemen de scholen vanaf groep 6 de schoolveiligheidsmonitor af. De scholen kiezen een eigen monitor die passend is bij de school en goedgekeurd is door de inspectie van onderwijs. Elke school maakt aan de hand van de uitslagen van de veiligheidsmonitor een analyse en zo nodig een plan van aanpak. In het onderwijsmonitoringsgesprek met de beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit worden de uitslagen en signalen besproken.

Ieder jaar ontvangen we een overzicht van het aantal meldingen dat bij onze externe vertrouwenspersoon is binnengekomen. Het aantal meldingen wordt als signaal meegenomen voor de evaluatie van het sociale veiligheidsbeleid en de evaluatie van de klachtenprocedure.

Om zorg te dragen voor de sociale veiligheid heeft elke school een aandachtsfunctionaris en een vertrouwenspersoon. Zij worden jaarlijks uitgenodigd voor een netwerkbijeenkomst waarin hun rol, taken en knelpunten van de taken centraal staan.

Om de teams voldoende toe te rusten, zijn alle medewerkers de afgelopen jaren getraind op het gebied van 'Relaties & Seksualiteit' en 'Grensoverschrijdend gedrag & de Meldcode'. Nieuwe medewerkers worden hier ook in getraind. Waar nodig begeleiden onze onderwijsspecialisten groepen in de school als er sprake is van sociale problematiek.

ONDERWIJS AAN NIEUWKOMERS

Op de Westerschool is een nieuwkomersgroep en op de Immanuelschool is een taalklas ingericht. In de nieuwkomersklas/taalklas is het onderwijs erop gericht om nieuwkomers zo goed mogelijk te laten instromen in het Nederlandse onderwijs.

Kleuters hebben wij laten instromen in reguliere groepen op diverse scholen. Hierdoor kwam bij een aantal van onze scholen meer aandacht voor woordenschatonderwijs in groep 1/2, met woordenschatprogramma's zoals Logo 3000.

2.3 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

DOELEN VANUIT DE BESTUURSAGENDA

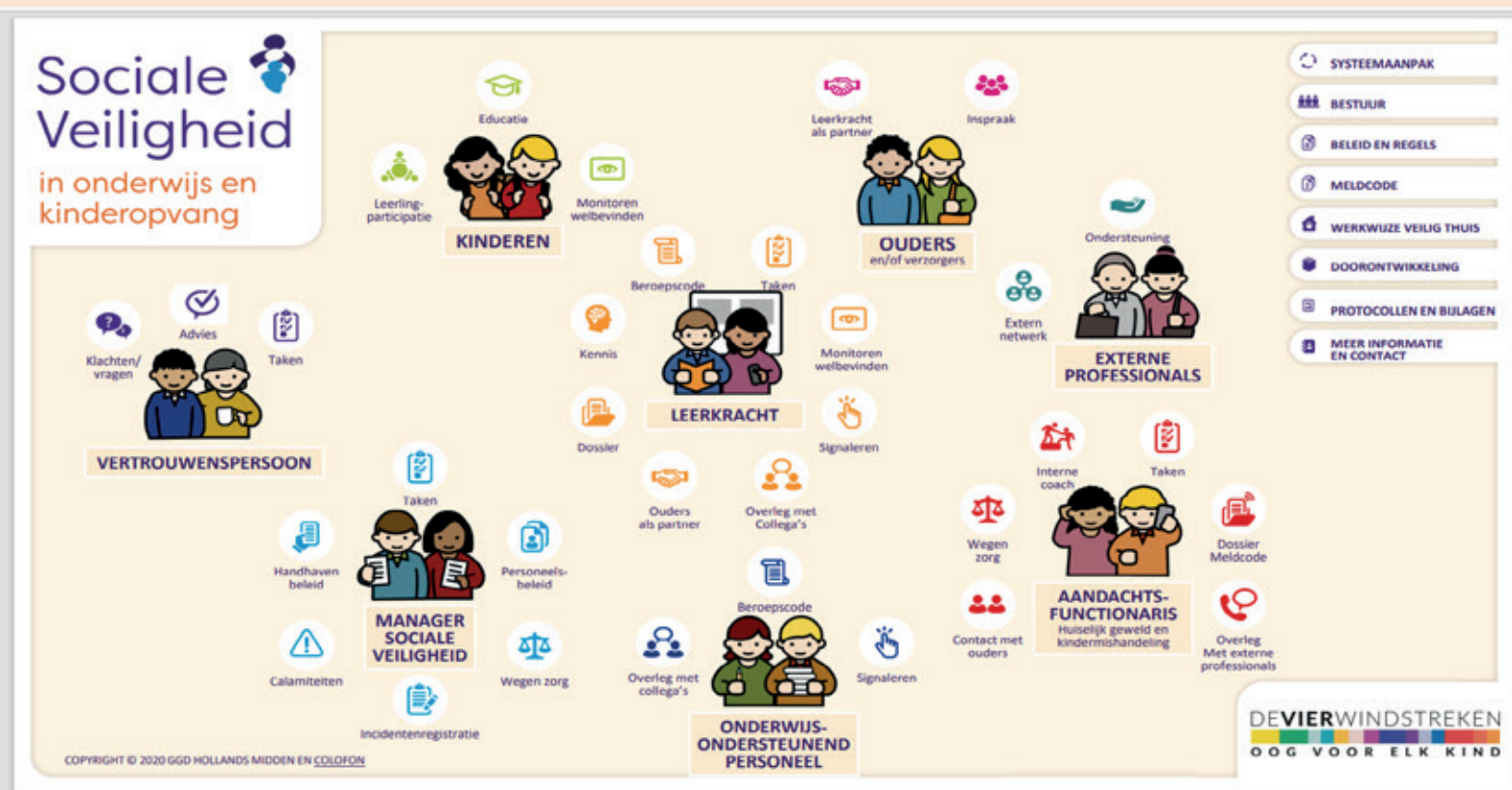
In de bestuursagenda waren twee doelen opgenomen die onder het beleidsterrein personeel vallen. Met 'samen verbinden' als achterliggende gedachte is dat goed werkgeverschap, met 'samen leren' als achterliggende gedachte is dat een passend professionaliseringsaanbod.

D4W staat voor goed werkgeverschap:

- > We spannen ons in om ons personeel te behouden.
- > We zetten ons in om het ziekteverzuim te verlagen door een preventieve aanpak.
- > We zetten in op een hoge mate van personeelstevredenheid.
- > We hebben zicht op onze personeelsbehoefte, nu en in de komende jaren.

Hieruit volgen de volgende doelen en acties met daaronder de evaluatie, cursief weergegeven:

- > We bouwen het vitaliteitsbeleid uit door onder andere:
 - de inzet van het My health professionals-platform;
 - de aanschaf van de ASR Vitality-app voor onze medewerkers.





Alle medewerkers hebben in april 2023 toegang gekregen tot het platform van My Health professionals en de mogelijkheid gekregen om de ASR vitality app te gebruiken. We merken dat het voor medewerkers heel positief is en voelt dat het platform van My Health Professionals beschikbaar is. Het wordt echter nog beperkt gebruikt. Er zijn twee coachtrajecten via het platform gevolgd en wekelijks doen gemiddeld acht collega's mee aan de bootcamp. Ongeveer de helft van alle medewerkers maakte aan het eind van 2023 actief gebruik van de ASR vitality app en acht collega's lieten de gratis jaarlijkse gezondheidscheck doen. Eind 2023 is een evaluatie-vragenlijst uitgezet onder alle medewerkers naar de ervaringen en tips en tips in het gebruik van de beide instrumenten. Naar aanleiding van de uitkomsten is in februari 2024 het besluit genomen om de inzet van de app en het platform nog een jaar voort te zetten.

- > Het ontwikkelen van strategisch HRM-beleid.

In 2023 zijn diverse personeelsbeleidsstukken geëvalueerd en enkele inmiddels ook geüpdatet. Op deze manier maken wij ons HRM-beleid actueel en toekomstbestendig. Om te komen tot strategisch personeelsbeleid is eerst inzicht in de strategische personeelsplanning (zie laatste bullet) nodig. Dit punt komt in 2024 dan ook terug.

- > We volgen het personeel, onder andere door het inzetten van de quickscan van de RI&E.

De quickscan is afgenomen op alle scholen, binnen het directeurenteam en het team van het bestuursbureau. Van het geheel is een rapportage gemaakt die is gedeeld met de GMR. De deelrapportages worden binnen de afzonderlijke teams besproken. In 2024 wordt de RI&E afgenomen vanuit het instrument Arbomeester en ter toetsing voorgelegd aan een externe dienstverlener.

- > Het opstellen van een strategische personeelsplanning voor de komende jaren, kwantitatief en

kwalitatief, met ondersteuning van het vervangingsfonds.

De start van het traject om te komen tot een SPP op D4W-niveau, clusterniveau en schoolniveau is met wat vertraging op gang gekomen. Inmiddels zijn de cijfers op D4W-niveau opgesteld en besproken tijdens een directeurendag. Een volgende stap is om de cijfers binnen de clusters op cluster- en schoolniveau te bespreken. Directeuren gaan binnen de clusters in gesprek over de achterliggende problematiek. Vanuit die problematiek wordt vervolgens gezocht naar een manier waarop we in kunnen spelen op wat er nodig is de komende jaren.

D4W heeft een professionaliseringsaanbod voor alle medewerkers, passend bij de ontwikkelingen binnen D4W en de behoeften van de medewerkers:

- > Thema's om samen te leren.

> Versteving van de rol van de kennismakelaar binnen de organisatie.

> De beleidsmedewerkers, BOC, kennismakelaar en ICT-coördinator werken samen om het professionaliseringsaanbod te realiseren.

Hieruit volgen de onderstaande doelen en acties met daaronder de evaluatie, cursief weergegeven:

> In 2023 worden gezamenlijke scholingen aangeboden, zoals dienend-leiderschap, de scholing over hoogbegaafdheid en het gezamenlijk deelnemen aan het AVS-congres.

Tijdens de inspiratiedag verzorgde Inge Nuijten een keynote over dienend-leiderschap. Daarnaast is in het najaar 2023 opnieuw een onlinetraining dienend-leiderschap gestart met ruim twintig collega's uit alle geledingen in de organisatie. In oktober 2023 startte een groep van twaalf collega's met een reeks van vier fysieke

bijeenkomsten rondom dienend-leiderschap. In maart 2023 bezocht een grote groep directeuren, samen met de beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit en de bestuurder, het AVS-congres. Hier is mooie inspiratie op een aantal thema's opgedaan.

> De kennismakelaar is regisseur van het professionaliseringsaanbod. Dat betekent dat, bij het organiseren van cursussen en scholingen, de kennismakelaar standaard wordt betrokken.

In 2023 heeft de kennismakelaar een grote slag gemaakt door een helder aanbod, ruim voor het nieuwe schooljaar, te communiceren met alle personeelsleden en hierop ook de communicatie aan te passen. Afgelopen jaar is er geïnvesteerd in de netwerken rondom verschillende leerjaren, zoals het leernetwerk groep 3 en het leernetwerk groep 8. Daarvan worden de bijeenkomsten positief beoordeeld. Voor het aanbod van schooljaar 2024-2025 hebben we als doel om de inhoud van de bijeenkomsten vooraf meer te beschrijven, zodat het voor collega's duidelijker is wat ze kunnen verwachten en of dit passend is bij de leervragen die er op de scholen spelen.

PERSONEELSBELEID EN STRATEGISCHE KOERS

Naast de doelen uit de bestuursagenda, hebben we ook steeds gewerkt aan onze pijlers Samen verbinden, Samen leren, Samen ontwikkelen en Samen gericht op de toekomst. Er is overlap met de bestuursagenda, maar onderstaand punt lichten we kort nog toe.

PASSIE VOOR MEESTERSCHAP

In de strategische koers hebben we aangegeven dat D4W een mooie plek is om te werken, waar medewerkers betekenis vinden in hun werk, de mensen vertrouwen voor wie/met wie ze werken en trots zijn op wat ze doen. We gunnen het onze medewerkers dat ze passend bij ons DNA, vanuit Passie voor Meesterschap, werken vanuit hun kracht en talent met de wil om nog beter te worden en kinderen het beste onderwijs te geven. Dat zij hun talenten ten volle kunnen benutten en waardering voelen voor het werk dat ze doen. Tegelijkertijd hebben we in onze strategische koers ook een aantal verwachtingen uitgesproken, zoals je kwetsbaar opstellen, reflecteren op je handelen, durven aan te geven als iets niet goed gaat en actief zoeken naar feedback. Hiervoor is een professionele cultuur nodig. Het afgelopen jaar zijn de uitgangspunten van dienend-leiderschap steeds meer de basis geworden voor de professionele cultuur binnen D4W.

REGELING BIJZONDERE BEKOSTIGING PROFESSIONALISERING EN BEGELEIDING STARTERS EN SCHOOLLEIDERS

Het CvB is verantwoordelijk voor de besteding van het bovenschoolse budget voor professionalisering (onder andere de professionalisering van directeuren). Schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor de besteding van het budget voor professionalisering op schoolniveau en de afstemming met de MR. Gezamenlijk zijn CvB en directeuren verantwoordelijk voor verantwoording van de inzet van het totale budget via de reguliere financiële rapportages over de besteding van deze middelen. Met het in 2023 bestede totaalbedrag wordt ruimschoots voldaan aan de eis vanuit de cao om tenminste € 500 per jaar per fte voor medewerkers te besteden aan training en opleiding. Ook wordt er voldaan aan de regeling bijzondere bekostiging voor professionalisering en begeleiding van startende leerkrachten en schoolleiders.

ONTWIKKELING FORMATIE EN MOBILITEIT

In 2023 hebben wij ons mobiliteitsbeleid geëvalueerd, bijgesteld en opnieuw vastgesteld voor de periode van vier jaar. Net als in 2022 was er in 2023 op bestuursniveau een stabilisatie van het leerling-aantal. Mede als gevolg daarvan was er geen krimp in de formatie, dan wel gedwongen mobiliteit. Ook in 2023 is vrijwillige mobiliteit gestimuleerd. Dit heeft onder andere geleid tot interne mobiliteit van zes leerkrachten.

Als gevolg van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bleken ook in het schooljaar 2023-2024 enkele vacatures moeilijk te vervullen. Deze vacatures zijn ingevuld op tijdelijke basis vanuit de invalpool en op detacheringsbasis.

Verwacht wordt dat het lerarentekort zal toenemen in de komende jaren. D4W anticipeert daarop door onder andere veel studenten te plaatsen op de scholen, deel te nemen aan een zij-instroomtraject (dat gedeeltelijk gesubsidieerd wordt vanuit de regionale subsidie tot terugdringing van het lerarentekort) en de stichting actief te presenteren op sociale media. Daarnaast brengen we het mobiliteitsbeleid onder de aandacht en wordt getracht medewerkers te behouden voor de stichting (door de profilering van D4W als goed werkgever en rekening te houden met mobiliteitswensen).

Samen met stichting SPCO LEV, CNS Gouda, PCPO Nieuwkerk aan den IJssel en PCPO Krimpenerwaard hield D4W tot 1 augustus 2023 een invalpool in stand: invalpool Het Groene Hart. Vanuit deze pool werden de vervangingen binnen de deelnemende besturen zoveel mogelijk ingevuld. Vanaf 1 augustus 2023 heeft D4W zich aangesloten bij regionale invalpool RTC Cella. Vanaf die datum worden alle vervangingsverzoeken van de scholen van D4W zoveel mogelijk ingevuld door RTC Cella. Ook binnen deze invalpool committeren alle besturen zich aan een inbreng van 4% van de totale formatie van het betreffende bestuur in de pool. Dit is in 2023 niet voor alle besturen gelukt, onder andere als gevolg

van het lerarentekort. Mede hierdoor lukte het niet om alle vervangingsaanvragen in te vullen.

De gemiddelde formatie voor heel D4W bedroeg in 2022: 214 fte (2022: 210 fte). Deze toename valt te verklaren door de extra inzet van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel vanuit de NPO-middelen en de toegekende subsidie Basisvaardigheden aan enkele scholen.

Aangezien de gemiddelde werktijdfactor van D4W (0,6) lager is dan de gemiddelde werktijdfactor in de sector (0,73) heeft D4W in 2023 als één van de twaalf 'kopgroep-besturen' deelgenomen aan de pilot 'meerurenbonus' van het ministerie van onderwijs. Bij deze pilot wordt onderzocht of een meerurenbonus (financieel of anderszins) onze medewerkers kan stimuleren meer uren per week te gaan werken. We pakken dit, overigens met aandacht voor de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers, op. Uitwerking van de resultaten van dit project loopt door in 2024.

UITKERINGEN NA ONTSLAG

In het verslagjaar zijn drie ontslagvergoedingen uitgekeerd na ontslag op basis van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Voor de uitgekeerde ontslagvergoedingen hebben we een beroep kunnen doen op de compensatieregeling van het UWV.

WW-uitkeringskosten voor ontslagen vanaf 1 augustus 2022 kunnen nog maar in een beperkt aantal situaties voor rekening van het participatiefonds komen, als gevolg van een wijziging in het reglement van het participatiefonds. In 2023 was er geen sprake van een ontslag dat zou kunnen leiden tot uitkeringskosten voor D4W.

WERKVERDELINGSPLAN EN PROFESSIONEEL STATUUT

Ook in 2023 is op alle scholen het gesprek gevoerd over het werkverdelingsplan en het professioneel

statuut. In het werkverdelingsplan staat hoe alle werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van alle teamleden. Als het goed is, past de hoeveelheid werk binnen de uren die beschikbaar zijn. Als er meer taken zijn dan beschikbare tijd, dan worden er keuzes gemaakt over welke werkzaamheden wel en welke niet binnen de beschikbare tijd worden uitgevoerd. In dit plan is ook de besteding van de werkdrukmiddelen opgenomen. Dit gaat bij D4W over het volgende budget:

Onderwijs	Teldatum	Aantal Leerlingen	Tarief	Budget 2023
PO	01-02-2022	2.546	€ 274,90	€ 699.895
SBO	01-02-2022	100	€ 412,35	€ 41.235
				€ 741.130

Het eerder opgestelde professioneel statuut is op alle scholen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. In het professioneel statuut worden afspraken over de verantwoordelijkheden als leerkracht vastgelegd en welke middelen en kennis nodig zijn om het werk goed te kunnen doen.

De bijgestelde plannen zijn ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeledingen van de medezeggenschapsraden en vervolgens uitgevoerd.

ZIEKTEVERZUIM

Het verloop van het ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsgerelateerd verzuim) over 2021 tot en met 2023 is zichtbaar in onderstaande tabel.

	D4W Landelijk			D4W Landelijk			D4W Landelijk		
Ziekteverzuimpercentage	2021	6,9%	5,8	2022	6,8%	6,4%	2023	5,1%	NB
Meldingsfrequentie	2021	0,8	1	2022	1,1	1,5	2023	1	NB
Nulverzuim	2021	0,48	0,48	2022	0,38	0,31	2023	0,62	NB
Gem. verzuimduur (dagen)	2021	37,4	28	2022	19,3	17	2023	21	NB

In 2023 zien wij een daling van het verzuimcijfer. Het verzuimcijfer over 2023 is 5,1% ten opzichte van 6,8% in 2022. Dat is een daling van 1,7%.

Het percentage over 2023 ligt op 5,1%, heel dicht bij onze streefwaarde (5%). Helaas is het landelijk verzuimcijfer voor het PO over 2023 nog niet bekend.

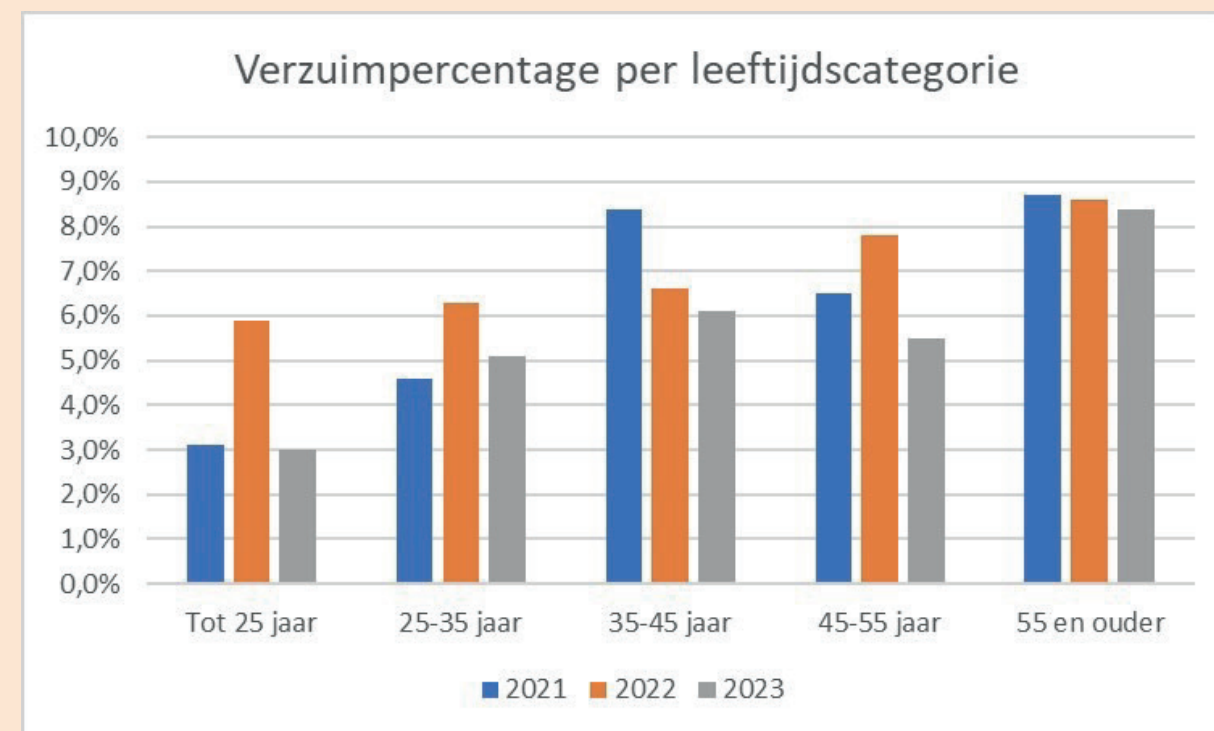


De gemiddelde verzuimduur in dagen is licht gestegen (van 19 naar 21 dagen gemiddeld per verzuimmelding). Hier is een samenhang te zien met een daling van de verzuimfrequentie (van 1,1 naar 1,0 verzuimmelding per medewerker per jaar). Het aandeel nulverzuim is gestegen van 0,38 naar 0,62 (minder collega's zijn in 2023 ziek geweest). In 2022 zagen we een forse stijging van het kortdurend verzuim als gevolg van de griepgolf na de corona-periode die veel van onze collega's getroffen heeft. Dit zien we in 2023 niet meer terug.

Sinds april 2023 hebben wij twee nieuwe acties ingezet vanuit onze ambitie op het gebied van verzuimpreventie en reductie. Onze medewerkers kunnen sinds dat moment gebruik maken van de ASR VitalityApp. Deze app stimuleert een gezonde levensstijl en voldoende beweging door hier beloningen aan te verbinden. Daarnaast zijn we een samenwerking gestart met MyHealthProfessionals, dit is een platform voor gezondheid en welzijn van onze werknemers. Vanuit dit platform kunnen onze medewerkers ondersteuning krijgen van een coach of een training gericht op gezondheid en welzijn volgen.

In de begroting van 2024 hebben we opnieuw ruimte vrijgemaakt om interventies in te zetten op het gebied van verlaging van het ziekteverzuim. Deze interventies zullen gericht zijn op de verzuimbegeleiding en curatieve interventies, maar vooral ook op het gebied van verzuimpreventie (duurzame inzetbaarheid en vitaliteit).

VERZUIMPERCENTAGE PER LEEFTIJDSCATEGORIE



Samenhangend met de daling van het verzuimpercentage op totaalniveau zijn ook de verzuimpercentages per leeftijdscategorie in 2023 mooi gedaald. De verzuimcijfers in de leeftijdscategorieën 35-45 jaar en 55 jaar en ouder zijn relatief minder gedaald dan in de andere leeftijdsgroepen.

VERVANGINGSBELEID

Per 1 augustus 2021 is het D4W-brede vervangingsbeleid ingegaan, waarbij scholen voor een ziektevervangende tot zes weken verantwoordelijk zijn voor het budget dat hiervoor is opgenomen. Dit betekent dat schooldirecteuren zelf keuzes kunnen maken in de wijze van vervangen, voor zover mogelijk. De kosten voor langdurig verzuim worden gezamenlijk op bestuursniveau gedragen. We zien in 2022 dat de budgetten voor ziekteverzuim op schoolniveau niet volledig worden benut, maar dat de hogere gezamenlijke kosten voor langdurig verzuim dit voordeel tenietdoen.

PARTICIPATIEWET / BANENAFSPRAAK

D4W ontvangt loonkostensubsidie voor medewerkers met een arbeidshandicap die in het kader van de Participatiewet zijn aangesteld of op een van de scholen zijn gedetacheerd. De organisatie voldoet aan de norm (quotum) van de Participatiewet.

ZAKEN IN HET AFGELOPEN JAAR MET (GROTE) PERSONELE BETEKENIS

Er waren in 2023 geen zaken met grote personele betekenis.

In 2023 hebben we in het kader van informatiebeveiliging multifactorauthenticatie over ParnasSys en Google (dat we gebruiken voor onder meer ons mailverkeer en het opslaan van bestanden) ingevoerd. Als gevolg daarvan - maar ook omdat medewerkers hun telefoon nodig hebben om bijvoorbeeld foto's te maken, berichten te plaatsen op Social Schools of in te loggen in AFAS Insite - ontvangen alle medewerkers vanaf 1 september 2023 een passende netto telefoonvergoeding.

TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

In de komende vier jaar werken we de strategische koers verder uit door het opstellen van strategisch personeelsbeleid, zoals opgenomen in de jaarlijkse bestuursagenda. In 2023 zijn diverse personeelsbeleidsstukken geëvalueerd en een aantal is inmiddels ook geüpdatet. Op deze manier maken wij ons HRM-beleid weer actueel en toekomstbestendig. Om te komen tot strategisch personeelsbeleid is eerst inzicht in de strategische personeelsplanning (SPP) nodig. De start om te komen tot een SPP op D4W-niveau is in 2023 met ondersteuning van het vervangingsfonds gemaakt en wordt in 2024 voortgezet.

2.4 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

DOELEN VANUIT DE STRATEGISCHE KOERS

Samen gericht op de toekomst betekent voor onze gebouwen dat deze:

- > flexibel zijn;
- > duurzaam zijn;
- > een groene speelomgeving bieden.

En dat kinderen een verbinding voelen met de omgeving waarin de school staat.

HUISVESTINGSPLANNEN

In alle gemeenten waarin we scholen hebben, zijn een aantal jaren geleden integrale huisvestingsplannen (IHP) opgesteld. In zowel de gemeente Krimpenerwaard, de gemeente Bodegraven-Reeuwijk als de gemeente Zuidplas worden deze plannen nu geëvalueerd en grondig herzien. Beide processen lopen in 2023 en soms zelfs in 2024 door. Het IHP van de gemeente Zuidplas is vastgesteld en er wordt nu gewerkt aan een uitvoeringsplan. Hierin is nieuwbouw voorzien voor De Nessevliet.

Veel gebouwen van D4W zijn aan vervanging toe. Plannen voor nieuwbouw of renovatie staan gepland in een periode van nul tot tien jaar. Voor de Da Costaschool heeft de gemeente Bodegraven-Reeuwijk aan ICS de opdracht verstrekt om de verschillende varianten voor ver-/nieuwbouw van de Da Costaschool te onderzoeken. Dit rapport is in juli 2023 afgerond en het college van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk heeft naar aanleiding hiervan een principebesluit tot nieuwbouw voor de Da Costaschool genomen en een krediet beschikbaar gesteld om te starten met de definitiefase. Het besluit tot nieuwbouw was gekoppeld aan de

behandeling van het IHP in de raad in het najaar. Helaas is de besluitvorming over het IHP uitgesteld tot april 2024. Met het eerste krediet zijn we wel de voorbereidingen voor het traject gestart. Zo wordt gewerkt aan een definitief programma van eisen en een samenwerkingsovereenkomst met de gemeente.

In de gemeente Gouda wordt gewerkt aan een tweede uitvoeringsplan behorend bij het IHP. Hierin zou ver-/nieuwbouw voor drie van onze scholen moeten worden opgenomen. Het proces loopt door tot in 2024, helaas hebben we hierover geen uitsluitsel gekregen.

INKOOP

Voor de inkoop werken we al een aantal jaren samen met de Onderwijsinkoopgroep. Zo wordt alle ICT-hardware via het dynamisch aanbestedingsproces van de Onderwijsinkoopgroep ingekocht. Verder is voor één van onze scholen meubilair aangekocht via dynamisch aanbesteden.

Voor de inkoop van energie zijn wij aangesloten bij het inkoopcollectief Energie voor Scholen. Helaas heeft de energiemaatschappij het contract tussentijds ontbonden waardoor het collectief een nieuwe leverancier moest zoeken. Dit leidt tot een verhoging van de tarieven per 2024, maar er zal ook sprake zijn van een compensatieregeling. De impact daarvan is nog onduidelijk.

ENERGIEMANAGEMENT

Een aantal jaren geleden ging D4W de samenwerking aan met Sweco. De besparingen zijn de afgelopen jaren minder geworden en het energiemanagerment is inmiddels op de laatste scholen afgerond. Voor een aantal grotere scholen wordt nog wel structureel energieregistratie en -bewaking toegepast, om zo efficiënt mogelijk om te gaan met energie.



MEERJARENONDERHOUD

In 2023 zijn nieuwe meerjarenonderhoudsplannen voor de scholen opgesteld. Op basis daarvan maken we elk jaar een jaarplan voor de uitvoering van alle werkzaamheden. Hierin worden we begeleid door Gebouwonderhouden. In 2023 zijn, op basis van jaarplannen, aan veel scholen werkzaamheden uitgevoerd.

DUURZAAMHEID

We vinden het belangrijk dat kinderen kunnen genieten van een groene speelomgeving. In 2023 hebben we twee nieuwe, groene speelpleinen gerealiseerd bij KC Goejanverwelle. Het groene speelplein van de MFA Haastrecht (onder andere De Morgenster) is geopend en we zijn gestart met de voorbereidingen voor een nieuw vergroend plein

bij De Wegwijzer. Daarnaast is bij de Immanuel-school een buitenlokaal geopend. Dit konden we realiseren dankzij een subsidie van het LuciaFonds.

In de afgelopen jaren is ingezet op duurzaam gebruik van energie en gas in onze gebouwen. We onderzoeken de mogelijkheden om op meer gebouwen zonnepanelen te installeren. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheden om onze installaties te verduurzamen op het moment dat deze vervangen moeten worden. In een aantal gebouwen zijn isolatiewerkzaamheden verricht op advies van de Omgevingsdienst Midden-Holland.

Bij de ver-/nieuwbouwprojecten die de komende jaren op stapel staan, en die eind 2023 zijn opgestart, moet voldaan worden aan de BENG- (Bijna EnergieNeutraal Gebouw) en waar mogelijk aan de ENG- (EnergieNeutraal Gebouw) normen.



2.5 INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACY

In 2023 is er een wisseling van privacy officers geweest, waardoor een aantal zaken in de eerste helft van 2023 vertraging opliep. In de tweede helft van 2023 zijn ze alsnog uitgevoerd en er zijn verschillende andere zaken opgepakt. Vanaf november was hier zes uur per week extra ondersteuning van een privacy professional in opleiding van Privacy op School voor beschikbaar.

In 2023 zijn twee DPIA's² uitgevoerd, namelijk voor ons leerlingadministratiesysteem ParnasSys en voor cameratoezicht. Uit de DPIA voor ParnasSys zijn verschillende acties gevolgd om de informatiebeveiliging rondom dit systeem te verbeteren. Uit de DPIA voor cameratoezicht is een beleid ontwikkeld wat het mogelijk maakt om cameratoezicht in te voeren bij scholen die dat wensen.

Een belangrijke stap in het kader van informatiebeveiliging was de invoering van multifactorauthenticatie voor Google (dat we gebruiken voor onder meer ons mailverkeer en het opslaan van bestanden) en over ParnasSys.

Een andere mooie ontwikkeling is dat een e-learning is opengesteld voor alle medewerkers, die zij gedurende het schooljaar 2023/2024 kunnen maken. Deze e-learning heeft als doel om kennis en bewustzijn rondom de AVG te vergroten. Het past bij onze ambitie om binnen een paar jaar te voldoen aan het Normenkader IBP.

Het beleidsteam (CvB, beleidsmedewerkers en bestuurssecretariaat) heeft in september een training gevolgd om te leren omgaan met een cybercrisis. Deze waardevolle training wordt in schooljaar 2024/2025 ook aan de directeuren aangeboden.

Er is een beperkt aantal datalekken gemeld. Deze konden door de privacy officer, in overleg met de functionaris gegevensbescherming, worden afgehandeld. Er zijn geen datalekken gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Tot slot is in 2023 een start gemaakt met het implementeren van het Normenkader IBP Funderend Onderwijs. Om in kaart te brengen hoe D4W ervoor staat, wordt gebruik gemaakt van YourSafetynet. Datzelfde programma wordt ook gebruikt voor het opslaan van verwerkersovereenkomsten en het registreren en afhandelen van beveiligingsincidenten en datalekken.

2.6 FINANCIËEL BELEID

DOELEN EN RESULTATEN

Het financieel beleid is gericht op de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs in al haar aspecten. D4W streeft naar een solide financiële basis met voldoende reserves en voorzieningen om bedrijfseconomische risico's af te dekken en benodigde investeringen in de toekomst mogelijk te maken.

Om zicht te houden op de risico's en de daarvoor benodigde financiële middelen, is de risicoanalyse halfjaarlijks herijkt en besproken door de controller met het CvB, de GMR en de RvT. Het inzicht in het benodigde vermogen voor de dekking van risico's geeft ook een beeld van de ruimte die er is voor investeringen die bijdragen aan de toekomstbestendigheid van D4W.

In de jaarrekening 2022 is een aantal bestemmingsreserves gevormd waarvan in 2023 veel investeringen zijn gedaan in kwaliteit, scholing en profilering/positionering. Ze bieden ruimte voor investeringen in onderwijsinnovatie, inclusiever onderwijs en strategische kansen in 2024 en verder.

Een aantal scholen heeft nog de beschikking over de middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), waarmee initiatieven op het gebied van onderwijskwaliteit worden bekostigd. Ook kregen vier scholen de subsidie Basisvaardigheden toegekend.

Het financieel beleid van D4W is opgesteld op basis van reeds toegepast beleid en geldende afspraken. Het is in 2023 vastgesteld na positieve advisering van de GMR.

OPSTELLEN BEGROTING EN ALLOCATIE VAN MIDDELEN

Het proces, de kaders en de toedeling van middelen worden toegelicht in de jaarlijkse kaderbrief die, voorafgaand aan het begrotingsproces na overleg met de

auditcommissie van de RvT, wordt vastgesteld door het CvB.

De toedeling van middelen over de scholen is gebaseerd op een allocatiemodel. Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de bekostiging per school aan de batenkant en bij de werkelijke benodigde middelen en formatie aan de lastenkant. De begroting voor 2023 is gekoppeld aan de meerjarenbegroting 2023-2027, zowel op schoolniveau als op stichtingsniveau. De (meerjaren)begroting is leidend voor het bestuursformatieplan en hiermee volledig geïntegreerd. Elke directeur is ondernemend budgetbeheerder voor zijn eigen school en hiermee zelf verantwoordelijk om met de toegekende middelen de begroting rond te krijgen en voldoende middelen te begroten voor onderwijskundige ambities, ontwikkeling van medewerkers en kwaliteitszorg.

De jaarplannen op schoolniveau zijn de basis van de schoolbegrotingen. De doelen die in het jaarplan zijn opgenomen, tezamen met de prognose van de leerlingaantallen, de te vormen groepen én de ontwikkeling van de school in meerjarig perspectief, worden vertaald in de middelen die nodig zijn voor de begrotingsperiode.

Het uitgangspunt voor een schoolbegroting is niet het bereiken van een nul begroting. De scholen maken onderdeel uit van een groter geheel, namelijk van de stichting D4W, waarbij sprake is van diversiteit en solidariteit. Dit betekent in de praktijk dat scholen die negatief begroten, kunnen uitleggen wat hier de oorzaken van zijn, welke toetsen zijn uitgevoerd (bijvoorbeeld ten opzichte van formatierichtlijnen), welke prioriteiten zijn gesteld en welke keuzes worden gemaakt. Hierbij bewaakt het CvB de toekomstbestendigheid van D4W en toetst of de totaalbegroting van D4W (bestaande uit de schoolbegrotingen en de bovenschoolse begrotingen) verantwoord is, ook in meerjarig perspectief.

Daarnaast zijn de mogelijkheden van de verschillende bestemmingsreserves ingezet, met name vanuit de bestemmingsreserve voor niet ingezette NPO-middelen uit 2022. De begroting van een school is taakstellend,

waarbij de directeur ondernemend budgetbeheerder is.

Elke school draagt een percentage van de Rijksbijdragen (2023: 12,0%) bij aan de begroting voor bovenschoolse uitgaven. In deze bovenschoolse begroting zijn de kosten van het ondersteunende bestuursbureau opgenomen (bestuur, beleid, administratie), kosten voor BAPO/duurzame inzetbaarheid en ouderschaps-/geboorteverlof van alle medewerkers van D4W, kosten voor de uitvoering van de AVG, scholing van de directie, attenties medewerkers (onder andere kerstpakketten), de arbodienst, verzekeringen, bovenschoolse ICT-licenties, PR en communicatie, contributies en kosten voor accountant, juridisch advies, RvT en GMR.

De begrote kosten voor het bestuursbureau zijn voor 2023 € 995.000 (4,5% van de totale begrote kosten van D4W) en voor de hierboven beschreven bovenschoolse kosten € 1,21 miljoen (5,4% van de totale begrote kosten van D4W).

De eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van het financieel beleid ligt bij het CvB. Het CvB rapporteert minimaal vier keer per jaar aan de RvT over het bereiken van de gestelde financiële doelen door middel van financiële managementrapportages en de jaarrekening. De RvT kan het CvB adviseren met betrekking tot bijstelling van het beleid.

ADBC TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Op 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs, na wetswijziging, vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/2023.

Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor D4W neer op € 867.000. Dit bedrag is, evenals vorig jaar, voorzichtigheidshalve niet als vordering op de balans per 31 december 2023 opgenomen.

De minister heeft het standpunt dat dit materieel grote probleem voor de schoolbesturen slechts “een boekhoud-technische correctie is, aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging”. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet enkel een papieren exercitie, de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect. Vandaar dat D4W met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar heeft gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen naar aanleiding van de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens D4W waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom heeft D4W besloten om gezamenlijk met 221 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog. Een uitspraak wordt verwacht in de eerste helft van 2024.

De Raad van de Jaarverslaggeving (RJ) heeft specifieke verslaggevingsvoorschriften voorgesteld ten aanzien van het verwerken van de kosten voor groot onderhoud. De wijziging is van toepassing voor schoolorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs die hun gebouwen niet op de balans hebben staan. De gewijzigde verslaggevingsvoorschriften zullen ingaan per verslagjaar 2024. Vanuit de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO) wordt voor het opbouwen van de voorziening groot onderhoud uitgegaan van kosten per gebouw en per onderhoudscomponent. Een groot aantal schoolbesturen,



ook D4W, hanteert een systematiek waarbij wordt uitgegaan van het gehele onderhoudsplan en niet per component (een egalisatievoorziening). Er wordt daarbij geen rekening gehouden met de gevarieerde onderhoudscycli van de individuele onderhoudscomponenten. Voor schoolorganisaties die overstappen van een egalisatievoorziening naar deze nieuwe wijze van vaststellen, kan dit grote impact hebben op de reservepositie/het weerstandsvermogen. Er is een verschuiving van eigen vermogen naar voorziening (vreemd vermogen) nodig, waardoor de reservepositie/het weerstandsvermogen zal afnemen. Voor D4W is de impact berekend op een bedrag dat ligt tussen de € 500.000 en € 800.000.

De begroting 2024-2027 is gebaseerd op de huidige prognoses van leerlingaantallen, waarbij vijf scholen

geen positief meerjarig resultaat kunnen tonen en we voor één of twee scholen de opheffingsnorm van de betreffende gemeente goed moeten bewaken. Voor die scholen waar structurele krimp aan de orde is, zullen we met de scholen plannen van aanpak opstellen om deze beweging te keren of te zoeken naar samenwerkingsmogelijkheden. Tegelijkertijd zien we ook kansen om te groeien door het stichten van een nieuwe school in Het Vijfde Dorp in de gemeente Zuidplas. Daarnaast loopt het onderzoek naar de overdracht van twee scholen van SPCO LEV aan D4W.

Het aandeel van niet-structurele middelen in onze begroting wordt steeds groter. Dit leidt ertoe dat het plannen van personele inzet en andere in te zetten middelen moeilijk kan zijn. Door het wegvallen



van huidige incidentele middelen (NPO, subsidie Basisvaardigheden), moeten er suboptimale keuzes gemaakt worden, terwijl het zeker mogelijk is dat we in de toekomst weer nieuwe incidentele middelen ontvangen.

INVESTERINGSBELEID

De investeringen worden in de schoolbegrotingen opgenomen op basis van de vervanging van reeds aanwezige activa en de benodigde nieuwe investeringen vanuit de schoolplannen. Door het goedkeuren van de begroting worden ook deze begrote investeringen goedgekeurd, omdat de investeringen hier een integraal onderdeel van uit maken. De activeringsgrens is € 1.000. Deze activeringsgrens geeft enerzijds voldoende inzicht in aanwezige activa en voorkomt anderzijds een te hoge mate van detaillering en administratieve last. Wanneer investeringen daadwerkelijk gedaan worden, zal de inkoopprocedure worden toegepast. Daarin staan de afspraken over mandaten, samenwerken en aanbestedingen.

TREASURYBELEID

Het treasurystatuut van D4W is opgesteld binnen de kaders van de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. Het treasurystatuut is in 2016 aangepast naar de actuele wet- en regelgeving en in 2023 geactualiseerd door de toevoeging van het schatkistbankieren, waaraan D4W sinds 2021 deelneemt. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders het financierings- en beleggingsbeleid wordt ingericht. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed. Het beleid is erop gericht om een zo hoog mogelijk rendement te combineren met een zo laag mogelijk risico. Deze afweging wordt meegenomen in de productkeuze naar aard, looptijd en beschikbaarheid van middelen. De stichting voert een zeer terughoudend financieel beleid. D4W heeft

geen beleggingen, effecten en derivaten in haar bezit.

D4W heeft haar publieke middelen per 1 maart 2021 ondergebracht bij het ministerie van Financiën. Deze methode heet schatkistbankieren en is bedoeld voor instellingen die gelden van het Rijk ontvangen. Bij schatkistbankieren wordt een rekening-courant bij het ministerie aangehouden, waarbij overtollige middelen dagelijks van de reguliere bankrekening worden afgeroomd naar de rekening-courant bij het ministerie. Andersom wordt een negatief saldo aan het einde van de dag aangevuld tot nul. De liquide middelen blijven onverkort beschikbaar voor het bestuur. Omdat alle publieke middelen hierbij worden betrokken en het dagelijks afkomen of aanvullen van de reguliere bankrekening via één vaste huisbankier moet verlopen, worden er geen spaarrekeningen meer aangehouden.

ONDERWIJSACHTERSTANDS-MIDDELEN

Onderwijsachterstandsmiddelen worden vanuit de Rijksbijdragen toegekend aan de scholen die hiervoor in aanmerking komen. Door zowel gemeenten als onze basisscholen wordt ingezet op de verkleining van achterstanden bij peuters, kleuters en kinderen in de basisschoolleeftijd. Het kabinet heeft extra geld beschikbaar gesteld voor voor- en vroegschoolse educatie (VVE) en voor kennisontwikkeling ten behoeve van het onderwijs. Met deze gelden zetten wij in op VVE-programma's. In 2023 hebben we de onderwijsachterstandsmiddelen onder andere ingezet voor het realiseren van meer handen in klas. Hiermee kunnen we kinderen met taalachterstanden extra begeleiden. Ook hadden we een samenwerking met andere basisscholen in Gouda en het VO binnen Gouda 2022/2023 voor extra taalonderwijs zodat de overgang naar het VO voor een aantal kinderen soepeler verloopt. Vanaf augustus 2023 heeft Brede School Gouda dit project overgenomen.

2.7 RISICO'S EN RISICOBEBEERSING

Het CvB is verantwoordelijk voor het bestaan en de werking van de interne risicobeleersings- en controlesystemen van D4W. Het doel van deze systemen is de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële verslaggeving en het naleven van de wet- en regelgeving. D4W voert de personeels- en salarisadministratie en de financiële administratie geheel zelf uit. In 2023 bestond het interne risicobeleersings- en controlesysteem voor het financiële deel uit de planning- en control instrumenten. Het belangrijkste instrument is de meerjarenbegroting voor wat betreft de planning en de integrale managementrapportages voor wat betreft control. Per kwartaal wordt aan de hand van deze managementrapportages ook aan de RvT en de GMR gerapporteerd.

Er is ook sprake van regelmatige evaluatie van beleidsplannen en de realisatie daarvan. Het totale stelsel van interne risicobeleersings- en controlesystemen wordt in de komende jaren regelmatig geëvalueerd en verder geoptimaliseerd. De externe accountant neemt in de reguliere controle per jaareinde een rapportage op over de financiële positie van D4W en de naleving van het treasurystatuut op basis van het controleprotocol. Er is geen aanleiding te veronderstellen dat de risicobeleersings- en controlesystemen, ten aanzien van financiële verslaggevingsrisico's, in het boekjaar 2023 niet naar behoren hebben gefunctioneerd.

D4W heeft, onder begeleiding van Verus, samen met haar stakeholders in 2020 een risicoanalyse opgesteld. Over de opvolging van de risicoanalyse en de hierin opgenomen aanbevelingen is met de RvT onder andere afgesproken om de risico's met de grootste impact op te nemen in onze bestuursagenda. Halfjaarlijks worden alle risico's geëvalueerd; de lijst met risico's en de bijbehorende impact wordt dan geactualiseerd.

De risicoanalyse laat in 2023 zien dat het weerstandsvermogen ruim voldoende is. Gezien alle tijdelijke middelen is dit echter een momentopname en er zal op langere termijn een vergroting van het eigen vermogen nodig zijn om aan het geadviseerde weerstandsvermogen te kunnen voldoen. D4W bevindt zich op dit moment in een fase waarbij geïnvesteerd wordt in de toekomst, de ontwikkeling en de groei van de organisatie. Denk hierbij aan investeringen in profilering/positionering, onderwijskwaliteit, investeringen in personeel (werving/scholing) en in strategische lijnen.

De volgende risico's kennen de grootste impact:

DE ONTWIKKELING VAN DE LEERLINGAANTALLEN

De ontwikkeling van de leerlingaantallen is van vele factoren afhankelijk, zoals demografische ontwikkelingen, maatschappelijke ontwikkelingen, imago en positionering en onderwijskwaliteit. Wanneer de leerlingaantallen zich anders ontwikkelen dan voorzien, moet hier tijdig op worden ingespeeld zodat we ons uitgavenpatroon aan kunnen passen aan de gewijzigde bekostiging. We doen dit door in de financiële monitoringsgesprekken een relatie te leggen tussen de benodigde formatie en de prognose van de leerlingaantallen. Een langdurige daling van leerlingaantallen kan grote financiële consequenties hebben, waarmee het ambitieniveau van een school onder druk komt te staan. Er is regelmatig onderzoek naar marktaandeel en positionering en waar mogelijk worden passende maatregelen genomen. Daarnaast zetten we flink in op de versterking van onderwijskwaliteit en profilering. Een ander belangrijk speerpunt van de bestuursagenda is het investeren in strategische lijnen en plannen van aanpak voor de scholen die structureel krimpen.

INZET VAN KWALITATIEF GOED PERSONEEL EN DE KOSTEN HIERVAN

Door de krapte op de arbeidsmarkt is het steeds lastiger om kwalitatief goede leerkrachten en schoolleiders te vinden en te behouden. Bij onvoldoende (kwalitatief goed) personeel komen de ambities en de kwaliteit onder druk te staan, kan de werkdruk toenemen en kunnen de kosten stijgen (externe inhuur).

We versterken ons beleid van goed werkgeverschap door in te zetten op professionalisering en vitaliteit. Op die manier willen we de goede mensen in onze organisatie binden en boeien. Via sociale media zetten we een permanente wervingscampagne in voor het verkrijgen van goed personeel. Ook zien we positieve reacties op de profilering van D4W op sociale media.

D4W is eigenrisicodragers voor de kosten van ziektevervangings. De inzet op verzuimreductie en -beheersing is hierbij blijvend van belang. Het ziekteverzuimpercentage is dalend, maar de gemiddelde verzuimduur neemt toe, waarmee dit nog onvoldoende zekerheid geeft voor het toekomstig verloop. Zie ook paragraaf 2.3 Ziekteverzuim.

Werkgevers in de onderwijssector zijn verplicht eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet. Met de wet Modernisering Participatiefonds (per 1 augustus 2022) wordt (het risico op) de eigen bijdrage hiervoor hoger. Naast het feit dat D4W per casus preventief inzet om niet in de hoogste categorie eigen risico terecht te komen, moet een voorziening worden gevormd voor de inschatting van de verplichtingen die op dat moment bestaan. Met deze voorziening is een deel van dit risico financieel afgedekt. Voor D4W is voor de jaarrekening van 2023 beoordeeld dat er geen voorziening nodig is omdat er geen verplichtingen bestaan.

HUISVESTING

Op het gebied van huisvesting speelt een aantal zaken die in meerjarenperspectief financiële impact kunnen hebben. Daarbij gaat het concreet om de volgende zaken:

- > De wijze van berekening van de voorziening groot onderhoud wordt in de jaarrekening van 2024 gewijzigd. Dit is een landelijke wijziging voor schoolbesturen die zal leiden tot wijziging van de voorziening ten laste van het eigen vermogen van de stichting.
- > In de komende jaren worden voor verschillende scholen (ver)nieuwbouwprojecten uitgevoerd. Daarbij is nog niet duidelijk welke financiële bijdragen vanuit D4W moeten worden geleverd (en of dat op grond van wettelijke kaders mogelijk is) en op welke wijze financiering daarvan plaats kan vinden. Er is nog geen rekening gehouden met eventuele financiële bijdragen hiervoor. Daarnaast kan de politieke besluitvorming over deze ver-/ nieuwbouwprojecten zorgen voor vertraging of te krappe budgetten. Het risico is dat er meer onderhoud aan de gebouwen nodig is dan nu is voorzien.
- > Een aantal scholen maakt deel uit van een multifunctionele accommodatie (MFA), waarbij D4W de zeggenschap over het gebouw moet delen met andere partijen. Hierbij zijn niet alle afspraken transparant en is er in sommige gevallen sprake van achterstallig onderhoud.

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

De leerlingaantallen ontwikkelen zich als volgt:

School	BRIN	Werkelijk 01FEB22	Werkelijk 01FEB23	Werkelijk 01FEB24	Prognose 01FEB25	Prognose 01FEB26
SBO PARK EN DIJK	04PC	100	124	131	130	130
DE MORGENSTER	04NT	150	143	141	130	130
DE REGENBOOG	04RQ	206	205	209	206	208
DE EENDRAGT	04RV	200	199	203	204	204
DE WEGWIJZER	05QI	120	126	108	108	110
PCB MR. LALLEMAN	05QX	174	172	179	177	186
DE NESSEVLIET	05VG	136	141	135	134	135
IMMANUELSCHOOL	06YA	164	169	185	183	184
PRINS WILLEM ALEXANDERSCHOOL	07OH	121	129	120	121	126
DA COSTASCHOOL	09BO	168	172	184	200	210
WESTERSCHOOL	09BY	188	211	225	199	200
PRINSES BEATRIXSCHOOL	09YF	193	204	221	245	251
KC WERELDWEIJDE	10QM	169	150	156	157	161
PLASWIJCKSCHOOL	10QS	173	177	170	162	152
WILHELMINASCHOOL	10QS	142	126	125	115	101
KC GOEJANVERWELLE	22KE	242	230	212	185	184
TOTAAL		2.646	2.678	2.704	2.656	2.672

In de afgelopen jaren kende D4W een daling van het leerlingaantal. Nu is er op stichtingsniveau sprake van stabilisatie, maar een groot deel van onze scholen heeft te maken met een krimp van het aantal leerlingen waarbij voor één of twee scholen de opheffingsnorm goed bewaakt moet worden. Een klein aantal scholen lukt het om een groei te realiseren.

In 2023 hebben we verder ingezet op het profileren en positioneren van onze scholen. We proberen hiermee de zichtbaarheid van onze scholen te vergroten, zodat de leerlingaantallen stijgen. Daarnaast is bekeken hoe de organisatie toekomstbestendig kan worden gemaakt. Voor die scholen waar we zien dat structurele krimp aan de orde is, stellen we met de scholen plannen van aanpak op om deze beweging te keren of te zoeken naar samenwerkingsmogelijkheden. Tegelijkertijd zien we kansen om te groeien door het stichten van een nieuwe school in Het Vijfde Dorp in de gemeente Zuidplas. Daarnaast loopt het onderzoek naar de overdracht van twee scholen van SPCO LEV aan D4W.

Het aantal fte ontwikkelt zich als volgt:

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
FtDIR	12,8	12,3	13,2	13,0	13,0	13,0
Fte OP	138,7	136,5	141,9	139,7	137,6	137,8
Fte OOP	58,9	63,2	52,2	47,5	45,5	45,1
Totaal Fte ultimo	210,5	211,9	207,3	200,2	196,1	195,9

Het aantal fte is in de afgelopen jaren teruggebracht, maar neemt in de jaren 2022-2024 tijdelijk toe door de inzet van incidentele middelen (NPO en subsidies).

Wij verwachten de geplande terugloop van fte, net als in 2023, met natuurlijk verloop te realiseren zonder gedwongen overplaatsingen.

Bij het inzetten en begroten van formatie gebruiken we een aantal indicatoren voor directieformatie, administratieve ondersteuning, interne begeleiding en onderwijzend personeel.





3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	2022		Begroot 2023		2023		Begroot 2024		Begroot 2025		Begroot 2026		Begroot 2027	
Baten														
Rijksbijdragen OCW	€	21.290.000	€	20.678.000	€	21.830.652	€	22.111.000	€	21.649.000	€	21.520.000	€	21.600.000
Overige overheidsbijdragen	€	185.000	€	131.000	€	142.230	€	158.000	€	130.000	€	130.000	€	130.000
Overige baten	€	1.257.000	€	1.091.000	€	1.123.409	€	809.000	€	809.000	€	809.000	€	809.000
Totaal baten	€	22.732.000	€	21.900.000	€	23.096.291	€	23.078.000	€	22.588.000	€	22.459.000	€	22.539.000
Lasten														
Personeelslasten	€	17.324.000	€	18.281.000	€	19.120.730	€	19.417.000	€	18.881.000	€	18.620.000	€	18.768.000
Afschrijvingen	€	549.000	€	610.000	€	590.550	€	598.000	€	532.000	€	479.000	€	442.000
Huisvestingslasten	€	1.550.000	€	1.758.000	€	1.588.349	€	1.807.000	€	1.798.000	€	1.795.000	€	1.795.000
Overige lasten	€	2.153.000	€	1.618.000	€	1.972.035	€	1.557.000	€	1.516.000	€	1.541.000	€	1.516.000
Totaal lasten	€	21.576.000	€	22.267.000	€	23.271.664	€	23.379.000	€	22.727.000	€	22.435.000	€	22.521.000
Saldo baten en lasten	€	1.156.000	€	-367.000	€	-175.373	€	-301.000	€	-139.000	€	24.000	€	18.000
Financiële baten en lasten														
Financiële baten	€	28.000		-	€	295.068	€	180.000	€	180.000	€	180.000	€	180.000
Financiële lasten	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
Saldo financiële baten en lasten	€	28.000	€	-	€	295.068	€	180.000	€	180.000	€	180.000	€	180.000
Totaal resultaat	€	1.184.000	€	-367.000	€	119.695	€	-121.000	€	41.000	€	204.000		198.000

Hieronder volgt een toelichting op de belangrijkste afwijkingen van de realisatie 2023 ten opzichte van de begroting 2023 en de realisatie van 2022.

RIKSBIJDAGEN

De Rijksbijdragen vallen veel hoger uit dan begroot. Dit is het gevolg van de indexeringen (onder andere ter compensatie van de cao-verhogingen), groei-bekostiging, extra middelen vanuit de samenwerkingsverbanden en een aantal subsidies, zoals de subsidie voor School en Omgeving en de subsidie Basisvaardigheden die vier scholen toegekend hebben gekregen en waarvan een deel in 2023 is verantwoord. Bij het opmaken van de begroting waren deze subsidies en aanvullende middelen nog niet bekend.

Ook de bijzondere bekostiging asielzoekers en overige vreemdelingen valt hoger uit dan begroot. Deze bekostiging is met name voor de nieuwkomers in de taalklassen.

Als gevolg van het wegvallen van alle tijdelijke extra middelen, dalen de Rijksbijdragen in de komende jaren.

OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN

De overige overheidsbijdragen zijn in 2023 lager dan in 2022 vanwege het wegvallen van tijdelijke bijdragen vanuit de gemeenten voor het onderwijs aan nieuwkomers.

OVERIGE BATEN

Er zijn overige baten ontvangen voor met name verhuur, detachering en ouderbijdragen. Deze baten komen in totaal hoger uit dan begroot door extra ouderbijdragen voor specifieke activiteiten. De overige baten zijn lager dan in 2022 vanwege het wegvallen van een incidentele bate in 2022 inzake de vermogensoverdracht van Stichting Federatief,

ter dekking van de bijdragen aan de verlieslatende beginjaren van KC De Ontdekkingsreizigers.

In meerjarig perspectief laten de overige baten een stabiel beeld zien.

LOONKOSTEN

Er vond een cao-verhoging plaats met een effect van ruim € 700.000 voor 2023. Er is meer personeel ingezet voor ziekte/verlofvervanging. Daartegenover staan meer ontvangsten vanuit het UWV en is er goedkoper/ander personeel ingezet of zijn vacatures niet vervuld als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt. De kosten van personeel 'niet in loondienst' zijn hoger dan begroot en moeten in samenhang worden gezien met de lagere kosten van de vaste formatie en de ontvangen uitkeringen die hoger waren dan voorzien.

In meerjarig perspectief is te zien dat de omvang van de formatie structureel daalt, waarbij de loonkosten deze beweging volgen. Dit sluit aan bij het wegvallen van incidentele middelen.

AFSCHRIJVINGEN

De realisatie van de afschrijvingskosten zijn redelijk in lijn met de begroting. Vanuit de NPO-middelen zijn ook investeringen gedaan.

Het beeld van de meerjarig in te zetten investeringen (op basis van de ingediende schoolbegrotingen) is dat de begrote investeringen na 2024 afnemen. Dit investeringspatroon lijkt te leiden tot dalende afschrijvingslasten in de komende jaren, maar dit is waarschijnlijk niet realistisch. Zichtbaar is dat reguliere vervangingen meerjarig worden begroot in de schoolbegrotingen, maar het is lastig om een beter beeld van het meerjarig perspectief te bieden omdat wij op dit moment niet werken met een meerjaren-investeringsbegroting op stichtingsniveau.

HUISVESTINGSLASTEN

Bij de huisvestingslasten valt op dat de kosten voor klein onderhoud hoger zijn dan begroot. D4W heeft veel gebouwen die in de komende drie tot tien jaar vernieuwd of gerenoveerd worden. Dit leidt tot meer klachten en/of klein onderhoud. De kosten voor energie zijn voor D4W in 2023 toegenomen. Dit is een beeld dat zich, naar verwachting in meerjarig perspectief, doorzet vanwege het nieuwe contract dat per 2024 afgesloten moest worden.

De dotatie aan de voorziening groot onderhoud is volgens de huidige berekeningssystematiek omlaag gebracht van het reguliere en begrote bedrag van € 600.000 naar € 398.000 in 2023. Per 1 januari 2024 wordt een verplichte stelselwijziging toegepast, waarbij de voorziening groot onderhoud volgens de nieuwe berekeningssystematiek juist weer opgehoogd wordt. Meerjarig is de verwachting dat de dotatie aan de voorziening groot onderhoud structureel omlaag gaat, maar dat de onvoorziene exploitatiekosten voor onderhoud toenemen.

De overige huisvestingslasten zijn voor de komende jaren redelijk stabiel begroot. Hierbij moet de kanttekening worden geplaatst dat dit beeld kan wijzigen zodra er meer duidelijkheid ontstaat over de benodigde middelen voor ver-/nieuwbouw van verschillende locaties vanuit de integrale huisvestingsplannen van de betrokken gemeenten.

OVERIGE LASTEN

De overige lasten zijn de kosten voor onder andere licenties/software, leermiddelen, reproductie, contributies, culturele vorming, uitgaven van de ouderbijdrage, kosten voor accountant, PR en communicatie, advieskosten en huishoudelijke uitgaven. Deze kosten zijn lager dan in 2022 vanwege het wegvallen van de eenmalige overdracht van de baten van KC Koningskwartier aan Stichting De Groeiling van ruim € 300.000 in 2022. De overige lasten zijn in 2023 wel hoger dan begroot vanwege de kosten van door de scholen gekozen ondersteuning bij aanvragen en plannen voor de subsidie Basisvaardigheden. Hier tegenover staan ook behoorlijke toegekende subsidiebedragen.

De overige lasten zijn vanaf 2024 weer lager en stabiel begroot.

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Eind 2022 is, door de marktontwikkelingen, weer positieve rente ontstaan. Vanwege de vele extra middelen, die lang niet allemaal zijn ingezet, is het banksaldo hoog en hiermee zijn hoge rentebaten gerealiseerd over in 2023. De rentestijging was in de meerjarenbegroting 2023-2026 nog niet voorzien.



BALANS (NA VERWERKING RESULTAATBESTEMMING)

PER 31-12 VAN JAAR	Werkelijk 2022		Werkelijk 2023		Prognose 2024		Prognose 2025		Prognose 2026		Prognose 2027	
Activa												
Vaste activa	€	3.282.088	€	3.119.029	€	3.130.000	€	2.848.000	€	2.766.000	€	2.398.000
Vorderingen	€	967.835	€	780.643	€	952.000	€	952.000	€	952.000	€	952.000
Liquide middelen	€	8.511.766	€	9.472.411	€	8.394.000	€	8.890.000	€	9.291.000	€	10.233.000
Totaal activa	€	12.761.689	€	13.372.083	€	12.476.000	€	12.690.000	€	13.009.000	€	13.583.000
Passiva												
Eigen vermogen	€	6.821.475	€	6.941.170	€	6.640.000	€	6.681.000	€	6.885.000	€	7.083.000
Voorzieningen	€	2.514.856	€	2.851.775	€	2.836.000	€	3.009.000	€	3.124.000	€	3.500.000
Kortlopende schulden	€	3.425.358	€	3.579.138	€	3.000.000	€	3.000.000	€	3.000.000	€	3.000.000
Totaal passiva	€	12.761.689	€	13.372.083	€	12.476.000	€	12.690.000	€	13.009.000	€	13.583.000

De prognoses zijn ontleend aan de meerjarenbegroting 2024-2027 en niet meer aangepast aan de hand van de jaarrekening 2023.

Hieronder volgt een toelichting van de belangrijkste mutaties in balansposten ten opzichte van 2022 en in meerjarenperspectief.

MATERIËLE VASTE ACTIVA

De voor 2023 begrote investeringen in installaties, meubilair en leermethoden zijn niet allemaal uitgevoerd zoals begroot of zijn doorgeschoven naar 2024. Bij de leermethoden is te zien dat een aantal keer een investering in een nieuwe leermethode tot uiting komt in licenties of leermiddelen, in plaats van een investering in de vorm van boeken.

Het beeld van de meerjarig in te zetten investeringen (op basis van de ingediende schoolbegrotingen) is dat de begrote investeringen na 2024 afnemen. Dit investeringspatroon lijkt te leiden tot dalende afschrijvingslasten in de komende jaren. Zichtbaar is dat reguliere vervangingen meerjarig worden begroot in de schoolbegrotingen. Er ontbreekt een meerjaren-investeringsbegroting op stichtingsniveau, waarmee een beter beeld van het meerjarig perspectief geboden kan worden.

In 2023 is de eerste duurzaamheidsinvestering geactiveerd. Dit betreft een aanpassing in een gebouw dat terugverdiend gaat worden in verlaging van de energielasten. Deze investering wordt afgeschreven in het aantal jaren waarin deze terugverdiend zal worden. Deze systematiek wordt vanaf nu vaker toegepast, omdat vervangingen of nieuwe investeringen vaker tot verduurzaming leiden.

VORDERINGEN

De vorderingen zijn afgenomen ten opzichte van 2022 vanwege het wegvallen van een incidentele vordering per 31-12-2022 inzake de vermogensoverdracht van Stichting Federatief ter dekking van de bijdragen aan de verlieslatende beginjaren van KC De Ontdekkingsreizigers.



LIQUIDE MIDDELEN

Deze post is toegenomen, met name door de extra Rijksbijdragen (onder andere NPO-middelen) en subsidies die zijn ontvangen en veelal nog niet zijn besteed. In meerjarig perspectief ziet de ontwikkeling van de liquiditeit er als volgt uit: zie tabel hiernaast.

Hierbij moeten de opmerkingen, die bij de staat van baten en lasten en de balans zijn opgenomen over het meerjarig perspectief, in acht worden genomen.

EIGEN VERMOGEN

Het eigen vermogen neemt toe met het positieve resultaat dat in 2023 is behaald. Een groot deel van de gemaakte kosten in 2023 komt uit specifieke bestemmingsreserves, waardoor per saldo een toevoeging plaatsvindt aan de algemene reserve van ruim € 224.000. Een groot deel van deze toevoeging aan de algemene reserve (ruim € 200.000) wordt veroorzaakt door de verlaging van de dotatie aan de voorziening groot onderhoud. Dit is een tijdelijke verlaging, per 1 januari 2024 wordt vanuit het eigen vermogen een toevoeging aan de voorziening groot onderhoud gedaan. Zie ook hieronder bij Voorzieningen.

VOORZIENINGEN

De post voorzieningen bestaat uit drie personele voorzieningen (voor duurzame inzetbaarheid, langdurig zieken en jubilea) en de voorziening groot onderhoud. De personele voorzieningen kennen geen bijzonderheden. De voorziening voor groot onderhoud wordt per 2024 aangepast op basis van de nieuwe regelgeving over de systematiek van berekenen, waarmee een eenmalige toevoeging vanuit het eigen vermogen nodig is.

Het grootste deel van de voorzieningen per 31-12-2023 kent een looptijd die langer dan vijf jaar is.

KORTLOPENDE SCHULDEN

De kortlopende schulden nemen toe vanwege de nog te besteden subsidies die in 2023 ontvangen zijn, maar waarvan de uitvoering grotendeels of geheel in 2024 ligt, zoals de subsidie voor school en omgeving en de subsidie Basisvaardigheden die aan vier scholen is toegekend.

Liquiditeitsbegroting	2022		2023		2024		2025		2026		2027	
Exploitatieresultaat	€	1.183.871	€	119.695	€	-121.000	€	41.000	€	204.000	€	198.000
Af: uitgaven die niet in exploitatie meelopen												
Investeringen	€	-555.857	€	-427.379	€	-597.000	€	-251.000	€	-398.000	€	-74.000
Uitgaven ten laste van voorzieningen	€	-547.482	€	-260.111	€	-691.000	€	-576.000	€	-634.000	€	-374.000
	€	-1.103.339	€	-687.490	€	-1.288.000	€	-827.000	€	-1.032.000	€	-448.000
Bij: Lasten die wel in de exploitatiebegroting zijn opgenomen maar geen uitgaven van liquide middelen zijn												
Afschrijvingen	€	549.255	€	590.438	€	598.000	€	532.000	€	479.000	€	442.000
Dotatie voorzieningen	€	701.076	€	597.030	€	750.000	€	750.000	€	750.000	€	750.000
	€	1.250.331	€	1.187.468	€	1.348.000	€	1.282.000	€	1.229.000	€	1.192.000
Wijziging in werkkapitaal												
	€	1.044.921	€	340.972								
Mutatie liquiditeit	€	2.375.784	€	960.645	€	-61.000	€	496.000	€	401.000	€	942.000
Liquide middelen:	2022		2023		2024		2025		2026		2027	
Stand 1 januari	€	6.135.982	€	8.511.766	€	9.472.411	€	9.411.411	€	9.907.411	€	10.308.411
Mutatie liquiditeit	€	2.375.784	€	960.645	€	-61.000	€	496.000	€	401.000	€	942.000
Stand 31 december	€	8.511.766	€	9.472.411	€	9.411.411	€	9.907.411	€	10.308.411	€	11.250.411

3.3 FINANCIËLE POSITIE

KENGETALLEN

Op basis van balans en exploitatie is een aantal kengetallen berekend. Deze zijn hieronder opgenomen. De Inspectie van het Onderwijs hanteert signaleringsgrenzen voor het beoordelen van de financiële positie van onderwijsinstellingen. Deze signaleringsgrenzen zijn bij deze indicatoren vermeld.

De kengetallen voor solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en weerstandsvermogen liggen ruim en meerjarig binnen de signaleringsgrenzen.

Kengetal	Werkelijk 2022	Werkelijk 2023	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	0,73	0,73	0,76	0,76	0,77	0,78	< 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen / totale baten (incl. financiële baten)	0,31	0,30	0,29	0,29	0,30	0,31	< 0,05
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	2,77	2,86	3,12	3,28	3,41	3,73	< 0,75
Rentabiliteit Resultaat / totale baten (incl. financiële baten)	-0,02	0,01	-0,01	0,00	0,01	0,01	< -0,10
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen / Signaleringswaarde publiek eigen vermogen)	1,43	1,50	1,27	1,32	1,48	1,67	> 1,0



BIJLAGE 1:

VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

1.1 VERANTWOORDING VAN DE WETTELIJKE TAKEN

De Raad van Toezicht heeft tot taak toe te zien op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de Stichting PCPO De Vier Windstreken (de stichting) en met name op de realisatie van de doelstellingen van de stichting door het bestuur door middel van strategie, beleid en beheer met oog voor de daarbij aan de orde zijnde belangen, processen, effecten en risico's. We stellen ons als gezamenlijk doel:

- > Het in stand houden van goed functionerende en aantrekkelijke scholen;
- > Het versterken van het marktaandeel en daarmee groei van het aantal leerlingen;
- > Het ontwikkelen van toekomstgericht onderwijs;
- > Vormgeving van samenwerking met andere organisaties met het oog op toekomstige ontwikkelingen en indien dit bijdraagt aan de continuïteit van de stichting.

De Raad van Toezicht legt verantwoording af over de uitvoering van bovengenoemde taken in het jaarverslag. Tot de verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht behoren het verlenen van goedkeuring aan belangrijke beslissingen en het goedkeuren van statuten- en reglementswijzigingen. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend:

HET AANGAAN, VERBREKEN OF WIJZIGEN VAN DUURZAME SAMENWERKING MET EEN ANDERE ORGANISATIE

De Raad van Toezicht heeft het besluit om een convenant aan te gaan met de stichting Groeiling in de gemeente Zuidplas goedgekeurd. De Raad van Toezicht heeft het besluit dat de stichting De Vier Windstreken de bestaande invalpool verlaat en zich aan sluit bij RTC Cella goedgekeurd.

BESTUURLIJKE FUSIE OF SPLITSING

Dat is in 2023 niet aan de orde geweest. Wel is er een intentieovereenkomst getekend door de besturen van stichtingen SCOPE scholengroep, SPCO-LEV en De Vier Windstreken om te komen tot een overdracht van de scholen van de stichting SPCO-LEV aan de stichting SCOPE scholengroep (scholen Boskoop) en aan de stichting De Vier Windstreken (scholen Waddinxveen).

RESERVEPOSITIE

In 2020 heeft de Inspectie van het Onderwijs een indicator ontwikkeld om een bovenmatig publiek eigen vermogen te kunnen signaleren. Indien van toepassing doet de inspectie nader onderzoek en gaat in gesprek met het bestuur van de instelling over de manier waarop het vermogen doelmatig kan worden besteed.

De berekening van deze indicator laat zien dat D4W vanaf 2021 boven het normatieve publieke eigen vermogen uitkomt. Dit is voornamelijk het gevolg van de incidentele baten die in 2021 t/m 2023 nog niet besteed zijn en waarvoor bestemmingsreserves zijn gevormd. Met het vormen van deze bestemmingsreserves zijn concrete doelen bepaald en is er geen sprake van het langdurig oppotten van onderwijsmiddelen.

Er is een aantal risico's en onzekerheden aanwezig, deze worden beschreven in hoofdstuk 2.7. Wanneer we berekenen hoe groot het eigen vermogen moet zijn om al deze risico's op te kunnen vangen, dan is de algemene reserve (vrij beschikbaar deel van het eigen vermogen) volgens de gehanteerde uitgangspunten toereikend om de gewogen risico's op te vangen. Daarnaast heeft het CvB in 2021, na goedkeuring door de Raad van Toezicht, besloten om het financiële beleid niet direct te richten op de groei van het vermogen, maar op de groei en ontwikkeling van de organisatie om daarmee de risico's te verminderen. Het vormen van de bestemmingsreserves voor specifieke doeleinden die gericht zijn op de toekomstbestendigheid van D4W past bij dit financiële beleid.

De volledige jaarrekening is op onze website www.d4w.nl opgenomen.

BENOEMEN, SCHORSEN EN ONTSLAAN VAN LEDEN VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Dit is in 2023 niet aan de orde geweest. In 2022 is mevrouw Diana Lorier-Kooi herbenoemd voor een tweede periode (tot 15 september 2026).

BELONING VAN DE LEDEN VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

De voorzitter van het College van Bestuur is aangesteld conform de cao Bestuurders PO en de WNT bezoldigingsklasse D.

GOEDKEUREN VAN GROTE VERPLICHTINGEN BUITEN DE BEGROTING

De raad van toezicht heeft de bekostiging van een projectorganisatie in verband met een groot aantal (huisvestings)projecten goedgekeurd.

BENOEMEN VAN DE ACCOUNTANT

Dit is in 2023 niet aan de orde geweest. In 2022 heeft de Raad van Toezicht besloten tot continuering van de benoeming van accountant Van Ree.

GOEDKEUREN VAN HET STRATEGISCH BELEIDSPLAN, HET JAARVERSLAG, DE BEGROTING EN DE JAARREKENING

- > Eind 2023 is na goedkeuring van de Raad van Toezicht de Strategische Koers 2024-2028 vastgesteld. Deze Strategische Koers vormt de leidraad voor het strategisch handelen van de stichting. Het College van Bestuur geeft hier nadere uitwerking aan in de bestuursagenda die jaarlijks wordt opgesteld.
- > De Raad van Toezicht en het College van Bestuur hebben onder externe begeleiding een evaluatie uitgevoerd over het functioneren van de RvT en de samenwerking met CvB over de afgelopen periode. Op basis hiervan is een aantal afspraken gemaakt, bijvoorbeeld om Management Drives in te zetten om als RvT sterker als team te kunnen opereren. Daarnaast is afgesproken dat het toezichtskader verder wordt uitgewerkt aan de hand van zes domeinen, waarbij een tijdschema voor de bespreking van deze zes speerpunten wordt vastgesteld.
- > Het jaarverslag en de jaarrekening zijn besproken in aanwezigheid van de externe accountant. De Raad van Toezicht heeft het jaarverslag en de jaarrekening voor 2022 en de begroting voor 2024-2027 goedgekeurd.

HET VERVULLEN VAN DE WERKGEVERSROL TEN AANZIEN VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Met het oog op de werkgeversrol beschikt de Raad van Toezicht over een remuneratiecommissie die deze functie namens de Raad van Toezicht uitvoert. De commissie heeft periodiek een evaluatiegesprek met de voorzitter.

EVALUATIE VAN HET BESTUUR

De evaluatie van het bestuur heeft dit jaar plaatsgevonden aan de hand van gesprekken met de remuneratiecommissie. Tevens heeft de voorzitter van de Raad van toezicht maandelijks een gesprek met de bestuurder. Daarbij heeft de Raad opnieuw kunnen constateren dat de organisatie en financiële positie van de stichting op orde zijn. Ondanks de uitdagingen op het gebied van schaal en kwaliteit heeft de raad van toezicht geconstateerd dat het College van Bestuur in control is.

Zoals eerder genoemd is de Raad van Toezicht akkoord gegaan met een tijdelijke versterking van de organisatie door een projectorganisatie in te richten om zo een aantal projecten te kunnen uitvoeren. De Raad van Toezicht bezoekt jaarlijks een aantal scholen om een beeld te krijgen van het onderwijs binnen De Vier Windstreken.



1.2 INRICHTING EN SAMENSTELLING VAN HET TOEZICHT- HOUDEND ORGAAN

In het kader van de wet ‘Goed Onderwijs, Goed Bestuur’ werkt de stichting sinds november 2011 volgens het Raad-van-Toezichtmodel. Er is een functionele scheiding tussen bestuur en toezicht. Er is een bestuurder aangesteld voor het besturen van de stichting. De Raad van Toezicht ziet toe op het rechtmatig en doelmatig handelen van het College van Bestuur.

De Raad van Toezicht toetst of het College van Bestuur bij zijn beleidsvorming en de uitvoering van zijn bestuurstaken oog heeft voor het belang van de organisatie in relatie tot de wettelijke voorschriften en haar maatschappelijke functie. Ook controleert de Raad van Toezicht of het College van Bestuur op een zorgvuldige en evenwichtige wijze de belangen van allen, die bij de stichting betrokken zijn, tegen elkaar afweegt.

Door middel van het jaarverslag en de jaarrekening en een halfjaarlijks overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad doet de Raad van Toezicht verslag van haar bevindingen. In 2023 is met de GMR gesproken over de ontwikkelingen rond identiteit, de onderwijskwaliteit, over de financiële positie van de stichting, over de samenwerking in Westergouwe, mogelijke samenwerking met SPCO-LEV en over elkaars jaaragenda.

Statutair is bepaald dat een lid van de Raad van Toezicht voor vier jaar wordt benoemd, daarna kan er terstond eenmaal worden herbenoemd.

De Raad van Toezicht bestaat op dit moment uit zes leden. Deze leden maken ook deel uit van een van de commissies die de Raad van Toezicht heeft ingericht. In 2023 liep de termijn van de voorzitter van de Raad van Toezicht af. De heer Verbeek heeft per 1 augustus 2023 het voorzitterschap overgenomen van de heer de Raadt. De termijn van de heer Nagtegaal liep ook af in 2023 en voor hem werd de heer Kalkman benoemd op voordracht van de GMR. In verband met het aflopen van de termijn van mevrouw Harten in maart 2024 is in december 2023 mevrouw Visser benoemd als haar opvolgster.

In hoofdstuk 1.1 van het jaarverslag is de samenstelling van de Raad opgenomen.

Binnen de Raad van Toezicht zijn de volgende taken onderscheiden:

Voorzitter van de Raad van Toezicht

De voorzitter roept de vergaderingen bijeen en zit deze voor. Hij bereidt de vergaderingen voor in samenspraak met de bestuurder. Ook is hij voor de bestuurder het eerste aanspreekpunt in geval van noodzakelijk tussentijds overleg. Hij fungeert als eerste sparringpartner voor de bestuurder.

Vice-voorzitter van de Raad van Toezicht

Deze vervangt de voorzitter in geval van afwezigheid en fungeert in voorkomende gevallen als sparringpartner van de voorzitter.



Auditcommissie

De auditcommissie overlegt ieder kwartaal met de bestuurder over de financiële kwartaalrapportages en bereidt de bespreking daarvan in de Raad van Toezicht voor. De auditcommissie werkt volgens een reglement en adviseert de Raad van Toezicht over te nemen besluiten ten aanzien van de begroting en de jaarrekening. Namens de Raad houdt de auditcommissie toezicht op de rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen en de bewaking van de financiële positie van de stichting. Tevens bereidt de commissie het jaarverslag en de begroting voor ten behoeve van bespreking en vaststelling in de Raad van Toezicht en overlegt met het College van Bestuur en de controller periodiek over de risicoanalyse. In 2023 bestond de auditcommissie uit de heren Nagtegaal (voorzitter tot 1-9-2023), Kalkman (voorzitter per 1-9-2023) en Van der Wind.

Remuneratiecommissie

Deze commissie vervult namens de Raad van Toezicht de werkgeversfunctie en bespreekt periodiek het functioneren van het College van Bestuur. De commissie bestaat uit de leden Harten en De Raadt (tot 1-8-2023) en de leden Harten (voorzitter) en Verbeek (vanaf 1-8-2023).

Commissie onderwijs, kwaliteit en professionalisering

Deze commissie houdt zich specifiek bezig met de onderwijskwaliteit van de scholen van de stichting. Met de bestuurder wordt periodiek gesproken over relevante rapportages op dit terrein. In 2023 bestond de commissie uit de heren de Raadt (tot 1-8-2023) en Tange (voorzitter).

1.3 DE WERKWIJZE VAN HET TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

De Raad van Toezicht en het College van Bestuur hebben in 2023 vijf keer regulier vergaderd. Daarnaast zijn er twee extra overleggen ingepland.

Besproken onderwerpen waren:

- > de jaarbegroting en het jaarverslag, gesprek met de accountant;
- > de onderwijskwaliteit van onze scholen;
- > financiële rapportages;
- > de voortgang van de Strategische Koers 2020-2024 en de meerjarenbegroting;
- > actuele ontwikkelingen binnen diverse scholen op het gebied van samenwerking en ontwikkeling van het onderwijs;
- > identiteit van de stichting;
- > ontwikkelingen binnen Stichting Federatief;
- > krachtenbundeling met de stichting SPCO-LEV;
- > Vaststelling WNT;
- > Vergoedingsregeling Raad van Toezicht;
- > toekomstbestendigheid organisatie en de mogelijke stichting van nieuwe scholen.

1.4 DE VERGOEDINGSREGELING

Honorering leden Raad van Toezicht vindt plaats conform een in 2019 vastgestelde regeling. In 2023 bedroeg de vergoeding voor leden van de Raad van Toezicht € 2.500,- per jaar, de vergoeding voor de voorzitter bedraagt € 5.000,- per jaar. Vanaf 1 januari 2024 worden deze bedragen aangepast op basis van de loon- en prijsontwikkelingen in de periode 2019-2023.

1.5 JAARLIJKSE EVALUATIE OP HET EIGEN FUNCTIONEREN

Dit jaar heeft de eerder genoemde evaluatie van het eigen functioneren onder begeleiding van een externe adviseur plaatsgevonden.

Gouda, 8 april 2024

Namens de Raad van Toezicht,
Drs. J.A. Verbeek, Voorzitter Raad van Toezicht



BIJLAGE 2:

VERSLAG VAN DE GMR

INLEIDING

De rol, taken en werkzaamheden van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) zijn vastgelegd in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS), in het Medezeggenschapsstatuut van De Vier Windstreken en in het Reglement van de GMR van De Vier Windstreken. De GMR bestaat uit acht ouders en zes leerkrachten die allen een verbinding hebben met één van de scholen van de stichting. Er is momenteel nog één vacature. De voorzitter bereidt in de agendacommissie de vergaderingen voor. De agendacommissie bestaat uit de voorzitter van de GMR, voorzitter College van bestuur (CvB) en de bestuurssecretaris. Daarnaast zit de voorzitter van de GMR uiteraard de vergaderingen van de GMR voor. De GMR wordt ondersteund door de bestuurssecretaris die zorg draagt voor het tijdig verzenden van de agenda en bijbehorende documenten aan de leden. De verslaglegging vindt plaats door een extern notulist.

MISSIE EN VISIE

De GMR van De Vier Windstreken blijft in ontwikkeling. Onze doelstelling is dat er een goede balans is tussen de personeelsgeleding en de oudergeleding van de GMR. Eind juni 2023 hebben we afscheid genomen van de tijdelijke externe voorzitter. Per 1 augustus 2023 werken we weer met een interne voorzitter: Christa Domburg-Verbree.

OVERLEG MET BESTUUR

De samenwerking met de bestuurder wordt door de GMR gewaardeerd. Er is sprake van een open en transparante cultuur met het CvB waarin er ruimte is om zaken met elkaar te bespreken. Zo is er meerdere malen van gedachten gewisseld over de profilering en positionering van de stichting en de scholen, over leerlingenaantallen, over de onderwijsresultaten, het versterken van de kwaliteitscultuur en de financiële situatie van de stichting.

OVERLEG MET ANDERE GREMIA EN TRAININGEN

Op 12 juni en op 27 november 2023 hebben verschillende afvaardigingen van de GMR ook gesproken met de Raad van Toezicht. Op 31 mei 2023 heeft er een training voor de GMR plaatsgevonden, verzorgd door een adviseur en begeleider van Focuz Right en in september is er een training voor (nieuwe) MR leden georganiseerd, deze training werd verzorgd door CNV. Het bestuursbureau heeft op 4 oktober 2023 een bijeenkomst georganiseerd voor GMR-leden, MR-leden, directeurs en beleidsmedewerkers. Deze bijeenkomst stond dit keer in het teken van de evaluatie van de strategische koers.

SAMENSTELLING GMR

De samenstelling van de GMR per 31 december 2023:

Naam	School	1e Termijn	2e Termijn	O/P
Hidde Bos	Da Costaschool	01-12-2018 - 31-07-2022	31-07-2022 - 31-07-2026	O
Tim van Vugt	Pr. Willem Alexanderschool	01-08-2023 - 31-07-2027		O
Wilbert den Hollander (vicevoorzitter, fin.cie)	De Eendragt	01-05-2020 - 31-07-2024		O
Christa Domburg- Verbree (voorzitter)	KC Wereldwijde	01-09-2022 - 31-08-2026		P
Tim Dees	KC Goejanverwelle	01-09-2022 - 31-08-2026		P
Bas Oosterlaken	Park en Dijk	01-09-2022 - 31-08-2026		P
Marjan van Alphen (fin.cie)	PCB Meester Lalleman	01-09-2022 - 31-08-2026		P
Renske Duiveman	Regenboog	01-09-2022 - 31-08-2026		P
Renske Arents	Westerschool	01-12-2022 - 30-11-2026		O
Martine van Schaik	Pr. Beatrixschool	01-11-2023 - 31-07-2027		O
Vacature	Nessevliet			P
Inge Hbold	Plaswijkschool/ K.Wilhelminaschool	01-08-2023 - 31-07-2024		P
Ilja Siebert	De Morgenster	01-09-2020 - 31-08-2024		O
Lenneke Zwanenburg	Immanuelschool	01-02-2021 - 31-01-2025		O
Ariëtte van Tilborg	De Wegwijzer	01-12-2020 - 31-07-2024		O

VERGADERINGEN EN BESPROKEN ONDERWERPEN

De GMR heeft in 2023 acht keer fysiek vergaderd op het bestuursbureau in Gouda. Eén van de terugkerende agendapunten in het afgelopen jaar was het actieplan Medezeggenschap, hierin staan verschillende doelstellingen voor de (G)MR en het bestuursbureau ten aanzien van informatievoorziening, kaders medezeggenschap, kennis en deskundigheid en profilering en positionering. Veel punten uit dit actieplan zijn besproken en de acties zijn uitgevoerd. We hebben bij het voorbereiden van de agenda steeds gezocht naar mogelijkheden om de vergaderingen interactiever te laten verlopen, bijvoorbeeld door het bespreken van onderwerpen in een kleinere groep of het laten voorbereiden van agendapunten door enkele GMR leden.

6 februari 2023

- > Verhoging kilometervergoeding (beleid vergoedingen medewerkers); Status: instemming
- > Duurzame inzetbaarheid en ziekteverzuim; Status: ter bespreking / ter instemming
- > Inkomend voorzitter; Status: ter bespreking
- > Kennismaking kandidaat lid RvT; Status: ter instemming
- > Strategische kansen; Status: ter bespreking
- > Proactieve GMR; Status: ter bespreking
- > Acties vanuit actieplan (G)MR; Status: ter bespreking
- > Jaarverslag 2022 en activiteitenplan; Status: ter bespreking

21 maart 2023

- > Inkomend voorzitter; Status: instemming
- > Financiën (Q4 rapportage, actualisatie risicoanalyse); Status: ter informatie
- > Managementrapportage mei - augustus 2022; Status: ter informatie
- > Multifactor Authenticatie; Status: ter instemming
- > Strategische kansen; Status: ter bespreking

18 april 2023

- > Voortgang PO-VO; Status: ter bespreking
- > Managementrapportage september – december 2022; Status: ter informatie
- > Toekomstplan Invalpool; Status: ter instemming
- > Beleid vrijwillige mobiliteit; Status: ter bespreking
- > Voordracht kandidaat RvT-lid; Status: ter instemming

21 juni 2023

- > Financiën: jaarrekening/jaarverslag 2022, Q1 2023 rapportage, projectorganisatie; Status: ter informatie
- > Financiën: financieel beleid; Status: ter advisering
- > Evaluatie en bijstelling beleid startende leerkrachten; Status: ter bespreking
- > Bijstelling beleid vergoedingen; Status: ter instemming
- > Toevoeging aan het functieboek (personeelsadviseur); Status: ter instemming
- > Managementrapportage januari - april 2023; Status: ter informatie
- > Terugkoppeling GMR training en GMR-RvT-overleg; Status: ter informatie
- > Identiteitsbeleid; Status: ter informatie
- > Samenwerkingsovereenkomst Stichting De Groeiling (gemeente Zuidplas); Status: ter advisering

18 september 2023

- > Reglement en statuut GMR; Status: ter bespreking
- > Activiteitenplan GMR; Status: ter bespreking
- > Actieplan MR/GMR/DIR/BESTUUR; Status: ter bespreking
- > Financiën: Q2 2023 financiële rapportage incl. risicoanalyse; Status: ter informatie
- > Evaluatie en bijstelling beleid gesprekkencyclus; Status: ter bespreking
- > Evaluatie en bijstelling beleid zij-instromers; Status: ter bespreking

25 oktober 2023

- > Terugblik bijeenkomst GMR/MR/DIR 4 oktober; Status: ter bespreking
- > Beleid werving en selectie; Status: ter instemming (P) en advies (O)
- > Evaluatie en bijstelling verzuimbeleid; Status: ter bespreking
- > Terugkoppeling Quickscan psychosociale arbeidsbelasting; Status: ter bespreking
- > HB-beleid; Status: ter bespreking en instemming (P)
- > Overzicht aanleveren statuten en notulen door MR-en; Status: ter bespreking

21 november 2023

- > Actieplan GMR: tijdig beschikken over benodigde informatie; Status: ter bespreking
- > Nieuw toetsbeleid; Status: ter instemming (P), ter advisering (O)
- > Functie- en taakomschrijving IB; Status: ter instemming (P), ter advisering (O)
- > Gewijzigd beleid attenties; Status: ter instemming (P), ter advisering (O)
- > Gewijzigd beleid inwerken nieuwe directeurs; Status: ter instemming (P), ter advisering (O)
- > Gewijzigd beleid zij-instromers; Status: ter instemming (P), ter advisering (O)
- > Identiteitsbeleid; Status: ter advisering
- > Financiën: Q3 rapportage, kaderbrief begroting; Status: ter informatie
- > Financiën: Wijziging financieel beleid (verwerkingswijze voorziening groot onderhoud),
- > treasurystatuut; Status: ter advisering

13 december 2023

- > Terugblik RvT-GMR gezamenlijk overleg; Status: ter bespreking
- > Financiën: Meerjarenbegroting 2024-2027 (inclusief bestuursformatieplan); Status: ter advisering
- > Verantwoording NPO-middelen 2021-2023; Status: ter informatie
- > Presentatie Waarderingskader onderwijskwaliteit D4W; Status: ter informatie
- > Strategische koers 2024-2027; Status: ter advisering
- > Mobiliteitsbeleid; Status: ter instemming (P), ter advisering (O)
- > Beleid gesprekkencyclus; Status: ter instemming (P), ter advisering (O)
- > Intentieverklaring samenwerking LEV; Status: ter instemming
- > Managementrapportage mei-augustus 2023; Status: ter informatie

GMR IN 2024

We willen als GMR in ontwikkeling zijn en kijken naar de toekomst. De volgende vragen staan daarbij centraal:

- > Hoe zorgen we ervoor dat we zichtbaar en bereikbaar zijn voor de achterban?
- > Hoe kunnen we onze positie sterk en professioneel houden?

We werken verder aan een andere vergaderstructuur om alle leden een actieve rol in de GMR te geven. Bijvoorbeeld door agendapunten door twee of drie leden van de GMR te laten voorbereiden, waarbij we gebruikmaken van ieders expertise. Daarnaast zoeken we bij de voorbereiding van de agenda naar agendapunten die zich lenen om te bespreken in een kleinere setting.

TOT SLOT

We zijn dankbaar dat de GMR weer bijna compleet is. Van bijna alle scholen is er een afvaardiging en de sfeer in de vergaderingen is open. Er ligt een mooie basis om ons als GMR verder te ontwikkelen.

We willen het bestuursbureau en het CvB bedanken voor alle nodige informatie en ondersteuning om tot goede keuzes en beslissingen te kunnen komen. We zijn dankbaar voor de faciliterende steun. Een interne voorzitter en secretaris is de eerste stap in meer eigenaarschap van de GMR.

De vergaderingen mogen we altijd starten en afsluiten met mooie en inspirerende woorden die ons tot inzicht brengen bij de kern van het leven: liefde voor elkaar en liefde voor de Schepper. Hij die voor ons wil zorgen en ons inzicht wil geven om te zoeken naar het beste voor de kinderen, ouders en personeelsleden van D4W.

Gouda, december 2023

Leden van de GMR



