

BESTUURS VERSLAG



JAARVERSLAG **2024**

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	33
2.5 INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACY	36
2.6 FINANCIEEL BELEID	37
2.7 RISICO'S EN RISICOBEBEERSING	42
3. VERANTWOORDING FINANCIËN	45
3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF	45
3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS	48
3.3 FINANCIËLE POSITIE	56
BIJLAGE 1. VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT	59
BIJLAGE 2. VERSLAG VAN DE GMR	66

VOORWOORD



Voor u ligt het jaarverslag over het kalenderjaar 2024 van De Vier Windstreken (hierna D4W).

Eind 2023 hebben we onze nieuwe strategische koers voor de komende jaren gepresenteerd. Het kalenderjaar 2024 was dus het eerste jaar van onze nieuwe koers. Ook dit keer is het verhaal van onze koers getekend in een praatplaat. Deze hangt op al onze scholen en voor het eerst is het verhaal ook in een animatie verwerkt, die op onze website staat. Hiermee maken we onze koers heel concreet en zichtbaar voor iedereen.

Op basis van de koers ontwikkelden alle scholen een nieuw schoolplan, en voor de meeste scholen zijn daarop aansluitend zogeheten praatplaten gemaakt. De praatplaten brengen het verhaal van de school in beeld. Op het gebied van onderwijskwaliteit hebben we met elkaar mooie stappen gezet, door onder andere de ontwikkeling van ons eigen waarderingskader. Met dit waarderingskader houden we samen zicht op een goede onderwijskwaliteit voor al onze kinderen.

Net als voorgaande jaren organiseerden we ook in 2024 een inspiratiedag. In het kader van onze pijler 'Samen verbinden' vinden we het belangrijk om minstens één keer per jaar alle collega's van De Vier Windstreken bij elkaar te brengen voor gezamenlijke inspiratie en ontmoeting. Dit keer verzorgde Dai Carter een keynote rondom veerkracht, waren er diverse workshops en sloten we dag af met een lied en een pubquiz. Het is elk jaar weer mooi om te ervaren hoe verbindend dit werkt.

Ook hebben we in 2024 verder geïnvesteerd in dienend-leiderschap, omdat de onderliggende principes heel goed passen bij ons DNA. Het is goed om te zien hoeveel collega's hieraan deelnamen en hoe de principes steeds meer ingebed zijn in onze organisatie.

Veel aandacht is in 2024 uitgegaan naar het verder bouwen aan de toekomstbestendigheid van onze organisatie. Zo dienden we een initiatief in om een school te stichten in het nieuw te bouwen dorp Cortelande (gemeente Zuid-plas), startten we met een kleinschalige mytylvoorziening en investeerden we in een goede overdracht van twee scholen uit Waddinxveen aan De Vier Windstreken.

In 2024 richtten we ons ook op het verder versterken van het eigenaarschap in onze organisatie, doorontwikkeling van de directieclusters en het verstevigen van de leernetwerken.

We houden een duidelijke koers aan en ik ben dankbaar dat zoveel collega's zich elke dag weer inzetten om goed onderwijs aan alle kinderen te bieden.

Diana Lorier-Kooi

Voorzitter College van Bestuur

BESTUUR EN ORGANISATIE



1.1 PROFIEL

MISSIE: OOG VOOR ELK KIND EN ELKAAR

Bij De Vier Windstreken 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 heeft in 2023 een nieuwe strategische koers opgesteld, deze loopt van 2024-2028. Het fundament voor deze koers is 'Oog voor elkaar' en 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 2024 hebben we gewerkt aan het realiseren van een aantal doelen uit de strategische koers. In dit verslag staat hoe dat heeft plaatsgevonden.

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 van de school.

1.2 ORGANISATIE

Stichting PCPO De Vier Windstreken is een schoolbestuur voor bijzonder primair onderwijs op protestants-christelijke grondslag. In het jaar 2024 bestond onze organisatie 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**
KvK-nummer: **24297441**

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:

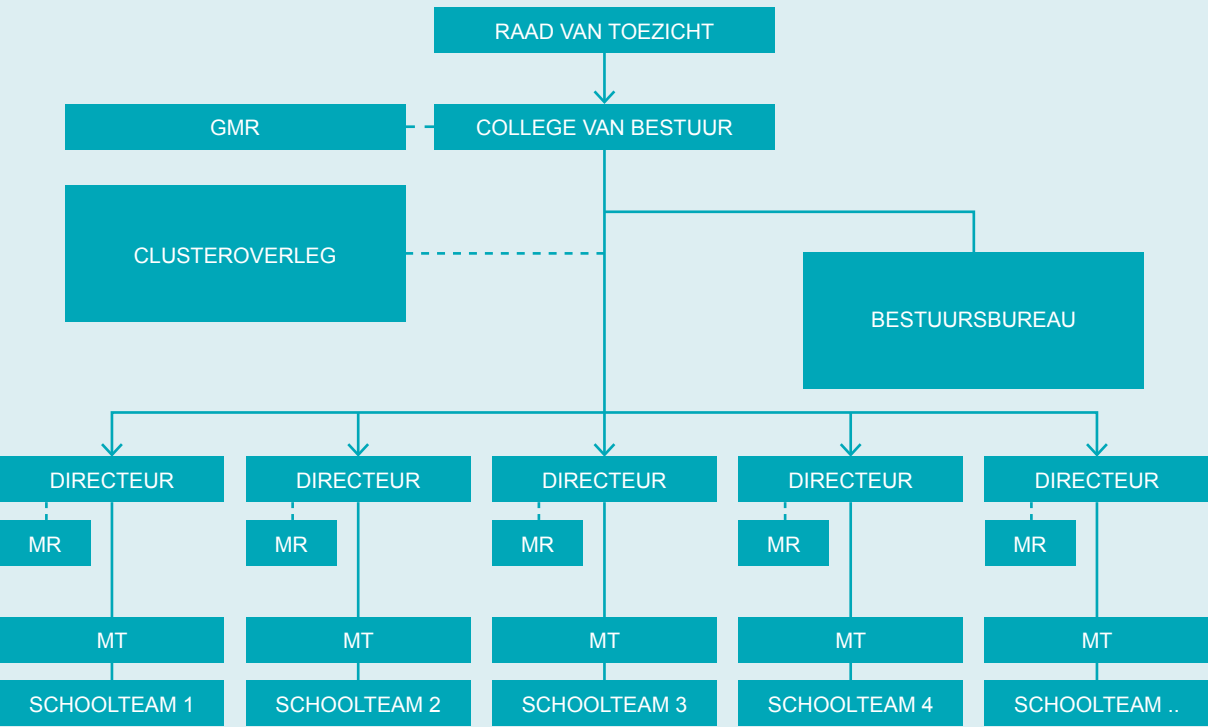
04NT	DE MORGENSTER	Haastrecht	https://morgenster.d4w.nl/
04PC	PARK & DIJK	Gouda	https://parkendijk.d4w.nl/
04RQ	DE REGENBOOG	Reeuwijk	https://regenboog.d4w.nl/
04RV	DE EENDRAGT	Zevenhuizen	https://eendragt.d4w.nl/
05QI	DE WEGWIJZER	Driebruggen	https://wegwijzer.d4w.nl/
05QX	PCB MEESTER LALLEMAN	Moordrecht	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 Groeiling en Stichting Klasse - KC De Ontdekkingsreizigers in Gouda opgericht en in stand gehouden (<https://www.kc-deontdekkingsreizigers.nl/>). In 2023 is KC De Ontdekkingsreizigers, vanuit Stichting de Groeiling, overgedragen aan Stichting Federatief. Vanuit elke stichting heeft een bestuurder zitting in het bestuur ervan. Stichting Federatief beschikt over een aparte Raad van Toezicht. Jan Verbeek heeft daarin zitting 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 wijzigde in 2024: per 1 maart 2024 is Lou Harten afgetreden. Haar opvolging was in 2023 al geregeld. Martijn van der Wind is op 8 juli 2024 herbenoemd als lid. De Raad van Toezicht bestaat per 31 december 2024 uit vijf 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 (tot 16 december 2024), penningmeester bestuur MFA Haastrecht, penningmeester bestuur MFA Cultuurhuis, voorzitter CvB Stichting Federatief, lid bestuur stichting Perspectief.



De Raad van Toezicht was in 2024 als volgt samengesteld:

Naam	Functie in RvT	Bezoldigde functies	Overige maatschappelijke functies	Aandachts-gebieden in de RvT	Eerste benoeming	Aftredend
de heer J.A. Verbeek	Voorzitter	Directeur/eigenaar Jan Verbeek Advies management advies	lid Raad van Toezicht stichting Federatief	Remuneratie	01-12-2022	01-12-2026 (herbenoembaar)
mevrouw L.M. Harten	Lid, Vice-Voorzitter (tot 01-03-2024)	Fiscalist bij het Ministerie van Defensie	Voorzitter stichting tot Bevordering van Ouderenhuisvesting, voorzitter Lokaal Liberaal Bodegraven-Reeuwijk, voorzitter stichting Jongerenhuisvesting De Start sleutel	Juridische aspecten Remuneratie (per 01-08-2021)	05-02-2016 herbenoemd: 11-03-2020	11-03-2024
de heer M.L. Tange	Lid Vice-Voorzitter (vanaf 01-03-2024)	Onderwijsmanager	voorzitter MR Immanuelschool in Boskoop (tot 31-07-2024)	Onderwijs en professio-nalisering	02-10-2019 herbenoemd: 02-10-2023	02-10-2027
de heer M.A. van der Wind	Lid	Associated partner Leene Communicatie, Directeur/ eigenaar Texplain	Gemeenteraadslid in Gouda, voorzitter GCC Olympia	Financiën	01-10-2020 herbenoemd: 08-07-2024	08-07-2028
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.

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 schooldirecteuren zijn vastgelegd in het managementstatuut.

Directeuren spreken, in vier clusters van vier tot zes directeuren, met elkaar over onder andere goed onderwijs, teamontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling en profilering. Het CvB en de beleidsmedewerkers halen informatie op bij de clusters en vragen hen advies. 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 samenwerking binnen het directieteam en ouderbetrokkenheid.

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



1.3 HORIZONTALE DIALOOG EN VERBONDEN PARTIJEN

BELANGHEBBENDEN

Wij hechten veel waarde, bij de vormgeving en uitwerking van ons beleid, aan de dialoog met belanghebbenden binnen onze scholen en ons bestuur. Dat kunnen zowel interne als externe partners zijn. We deden dat dit jaar rond onze bestuurlijke visitatie. Verschillende interne en externe stakeholders zijn op ons verzoek met de commissie in gesprek geweest. Hieronder volgt een beschrijving van de belangrijkste partners.

ouders/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.

GMR en RvT

Tweemaal per jaar voert een afvaardiging van de GMR een gesprek met een afvaardiging van de RvT. Naast dat zij elkaar in dit overleg informeren over hun agenda, gaan zij ook inhoudelijk met elkaar in gesprek. In 2024 is gesproken over arbeidsmarkt en personeelsbeleid, en over onderwijsinnovatie. Dit waren mooie, verdiepende gesprekken, die inspiratie gaven voor de GMR en de RvT, maar ook voor het CvB en de beleidsmedewerkers. In 2024 dienden scholen meer aanvragen in vanuit de bestemmingsreserve innovatie en werd innovatie ook op de scholen een vaker besproken onderwerp. Op het gebied van arbeidsmarkt en personeelsbeleid zijn er nog veel vragen. De gesprekken met de GMR, RvT en met de directeurs, helpen om kleine concrete stappen te zetten om ons personeelsbeleid en onze positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Een ander mooi voorbeeld van de horizontale

dialoog is onze jaarlijkse avond voor MR-leden, GMR-leden en directeurs. Met elkaar gaan we die avond in gesprek over een thema. In 2024 was dat ouderbetrokkenheid. Peter de Vries, expert en onderzoeker op dit gebied, nam ons mee in dit thema. In de tweede helft van de avond onderzochten de aanwezigen welke acties ze kunnen ondernemen om de ouderbetrokkenheid op hun eigen school te verhogen. In 2025 willen we hen vragen naar de resultaten van de acties.

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 2024 is de samenwerking met De Goudse Waarden gecontinueerd op gebied van de doorlopende lijn van het PO naar het VO. Voor leerlingen uit groep 8 was het mogelijk om deel te nemen aan de doorlopende klas. In 2023-2024 konden leerlingen die behoefte hebben aan extra uitdaging een ochtend per week Frans en wiskunde volgen. In schooljaar 2024-2025 was die mogelijkheid er voor Frans en scheikunde. Daarnaast is er gewerkt aan het leren leren (executieve functies). In het schooljaar 2023-2024 is gebruik gemaakt van de subsidie Doorlopende klas PO-VO. De Goudse Waarden is hiervoor penvoerder. In 2024 is opnieuw subsidie aangevraagd binnen de regeling Verbinding PO-VO voor de periode 2025-2027. Met deze subsidie wordt de doorlopende klas gecontinueerd en organiseren we kenniscafé's voor groep 8-leerkrachten en brugklasmantoren. Ook willen we een step-upklas ontwikkelen voor alle groep

8-leerlingen met een VMBO-advies. Zij kunnen dan minimaal vijf dagdelen les volgen op het VO. Het doel is, net als bij de doorlopende klas, om de doorlopende lijn van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs te verbeteren.

In het schooljaar 2024-2025 zijn de leerlingen van 2023-2024 uitgenodigd voor een terugkomsamenkomst. Tijdens deze bijeenkomst werd de doorlopende klas geëvalueerd en besproken welke toegevoegde waarde deze had bij de overgang naar de brugklas. Deze ervaringen worden meegenomen in de nieuwe subsidieperiode 2025-2027.

Naast de samenwerking met de Goudse Waarden is in 2024 ook gestart met een onderzoek naar samenwerking tussen het Comenius College (Nieuwerkerk aan den IJssel) en D4W om de verbinding tussen het primair en het voortgezet onderwijs ook in die regio te versterken.

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 2024 ontving De Westerschool, net als de twee andere basisscholen in de wijk Korte Akkeren in Gouda, opnieuw de subsidie 'school en omgeving'. Met deze subsidie is, in het kader van een Rijke schooldag, een cultureel en sportief aanbod gerealiseerd voor kinderen in deze wijk die hier anders misschien niet zo snel mee in aanraking zouden komen. Federatie De Brede School Gouda

organiseerde het activiteitenaanbod. 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.

In 2024 is KC Goejanverwelle eveneens aangesloten bij een coalitie voor gelijke kansen voor kinderen in de wijk Goverwelle in Gouda. Hiervoor is een subsidie door de gemeente Gouda toegekend. Ook hier verzorgt de Brede School het plan en activiteitenaanbod.

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. De voorzitter van het CvB maakt geen deel 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 is er, ten aanzien van het opleiden van toekomstige collega's, ook een samenwerkingsrelatie met De Driestar in Gouda en met mbo-opleidingen.

ONDERWIJSREGIO HET GROENE HART EN RTC CELLA

Samen met RTC Cella, een regionaal transfercentrum dat is opgericht en in stand gehouden wordt door meerdere schoolbesturen in de regio's, is in 2024 verder gewerkt aan de gezamenlijke invulling van de opdracht van het Ministerie om een landelijk dekkend



netwerk van onderwijsregio's te realiseren. Onderwijsregio's richten zich op de samenwerking tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen (primair en voortgezet onderwijs, middelbaar en hoger beroeps-onderwijs) om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. Ze zetten zich in op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. In oktober 2024 is Onderwijsregio Het Groene Hart opgericht. Hier-voor is een subsidie van het Ministerie ontvangen.

RTC Cella verzorgt, sinds 2023, voor ons de inval-pool. Samen, met een aantal besturen in de regio, hebben we met RTC Cella een aanvraag gedaan voor de regionale subsidie 'aanpak lerarentekort (RAP)'. Deze subsidie is toegekend en wordt ingezet ten behoeve van het zij-instroomtraject dat RTC Cella samen met Hogeschool Leiden vormgeeft. In 2024 werkten zes zij-instromers vanuit dit traject bij D4W.

SPCO LEV

In december 2023 is de intentie uitgesproken om te komen tot nauwe samenwerking met SPCO LEV, zijnde een overdracht van de nu nog onder SPCO LEV vallende scholen. In 2024 is onderzocht of en hoe de Koning Willem-Alexanderschool en CBS TOV uit Waddinxveen konden worden overgedragen aan D4W en de twee scholen uit Boskoop aan SCOPE Scholengroep uit Alphen aan den Rijn.

Na een intensief onderzoekstraject is hierover in september 2024 een positief besluit genomen. De overdracht heeft per 1 januari 2025 plaatsgevonden.

OVERIGE SAMENWERKINGS-PARTIJEN

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

De bestuurder van D4W participeerde tot 1 augustus

2024, namens Stichting De Groeiling en KC Konings-kwartier, in een stuurgroep rond de pilot 'inclusiever onderwijs' in de gemeente Zuidplas. Daarna is de stuurgroep samengevoegd met een stuurgroep inclusief onderwijs in de Krimpenerwaard. Het CvB participeert in deze werkgroep wel namens De Morgenster in Haastrecht, maar niet meer voor KC Koningskwartier.

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

Voor de taalklas op de Immanuelschool werken we in de gemeente Oudewater samen met Stichting De Groeiling, Onderwijs Primair, Klavertje Vier, Samenwerkingsverband Passenderwijs en de gemeente Oudewater.

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

In 2024 zijn de klachtenregeling en de klokken-luidersregeling geëvalueerd en herzien.

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 2024 zijn er twee meldingen gedaan bij de externe vertrouwenspersoon.

In 2024 zijn twee klachten geregistreerd. Hierover heeft besluitvorming door het CvB plaatsgevonden. Deze klachten gingen over de veiligheidsbeleving

en het welzijn van de betreffende leerlingen. Bij één van deze klachten waren de ouders het oneens met de uitspraak van het CvB. Zij hebben daarom de Geschillencommissie benaderd. Tijdens een hoor-zitting in november 2024 zijn de ouders en het bestuur gehoord over de klacht. In januari 2025 heeft de Geschillencommissie geoordeeld dat de klacht deels gegrond was.

In 2024 waren er geen meldingen op basis van de klokkenluidersregeling. Deze regeling is te vinden op onze [website](#).

1.5 ZAKEN MET EEN POLITIEKE OF MAATSCHAP-PELIJKE IMPACT

LERARENTEKORT EN WERKDRUK

Landelijk is er sprake van een lerarentekort. Ook D4W heeft hier last van. Een aantal vacatures was moeilijk in te vullen. Gezocht werd naar creatieve oplossingen in de vorm van het inzetten van onder-wijsassistenten, langdurig inzetten van medewerkers vanuit de invalpool, combineren van groepen of de formatie herzien door groepen anders samen te stellen. Ook is een samenwerking aangegaan met een bemiddelingsbureau voor het werven van leer-krachten.

DUURZAAMHEID EN MAATSCHAP-PELIJK VERANTWOORD ONDER-NEMEN

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

In het kader van de landelijke doelstelling om de

CO2-uitstoot te verminderen, onderzoekt het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat het zakelijk verkeer en woon-werkverkeer van werk-nemers. Daarom moeten organisaties gegevens over werkgebonden personenmobiliteit aanleveren. D4W heeft het personeels- en informatiesysteem hierop ingericht zodat we in 2025 over de gegevens van 2024 kunnen rapporteren.

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

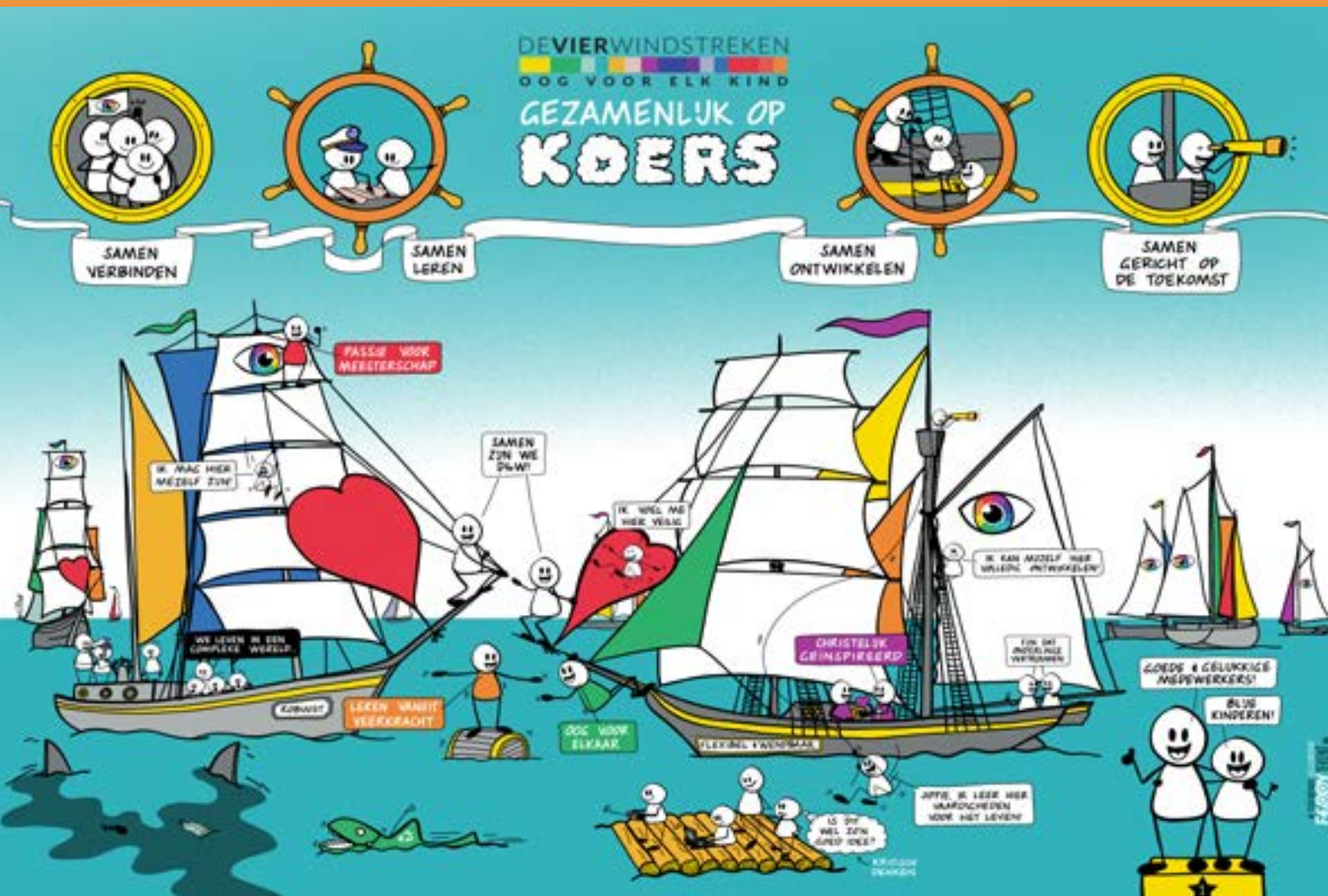
NIUWKOMERS IN ONS ONDERWIJS

In het afgelopen jaar hebben we ons ingezet om nieuwkomers te verwelkomen en hen te onder-steunen in hun leerproces. Omdat nieuwkomers recht hebben op een plek in het basisonderwijs, werken we op twee scholen met een taalklas en met schakelklassen. Op de Westerschool in Gouda waren in 2024 twee nieuwkomersgroepen en op de Immanuelschool in Oudewater een taalklas. Daarnaast zijn er op de Westerschool drie schakel-klassen ingericht, waarvoor we subsidie krijgen van de gemeente Gouda. In 2024 is ook de Regenboog in Reeuwijk gestart met een schakelklas in samen-werking met OBS De Venen (Stichting Klasse). Deze wordt gesubsidieerd door de gemeente Bodegraven-Reeuwijk.

De gemeente Gouda heeft in 2024 besloten om een coördinator nieuwkomers aan te stellen om de nieuwkomers te spreiden over de scholen in Gouda en voor elke leerling een passende plek te vinden. Per 1 januari 2025 is een medewerker van D4W aangesteld als coördinator nieuwkomers voor 0,1 FTE per week.

Zowel in de gemeente Gouda als in Oudewater zijn afspraken gemaakt over een evenwichtige spre-i-ding van nieuwkomers (na het eerste jaar) over alle scholen om segregatie te voorkomen. In Gouda is hiervoor een convenant afgesloten. In Oudewater is een convenant in ontwikkeling.

VERANTWOORDING VAN HET BELEID



2.1 ALGEMEEN EN STRATEGIE

ALGEMEEN

Onder het kopje algemeen beschrijven we alle ontwikkelingen die niet bij een specifiek beleidsterrein horen. Vanuit dit onderdeel willen we werken aan een aantal algemene doelen van D4W.

In 2024 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 directeurs, GMR, MR-en van de scholen en de beleidsmedewerkers. De nieuwe koers staat op onze [website](#).

De eerste twee van onderstaande doelen vallen onder de pijlers 'Samen verbinden', het derde doel onder 'Samen leren' en het laatste doel valt onder 'Samen gericht op de toekomst'.

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 2025.

We zoeken strategische kansen om onze positie te versterken en om scholen in kleine kernen 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;
- > We zoeken samenwerking met andere besturen om het christelijk onderwijs in de regio te versterken;
- > We onderzoeken hoe we onze scholen in Gouda in stand kunnen houden.

EVALUATIE:

De toekomstbestendigheid van D4W blijft een belangrijk speerpunt. De afgelopen jaren is het aantal leerlingen gedaald en daarmee zijn ook de inkomsten kleiner geworden. Stichtingbreed lijkt het leerlingaantal te stabiliseren, maar per school blijven de ontwikkelingen 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 noodzakelijk en zijn we bezig met 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 directeurs periodiek prognoses op.

In 2024 is de overdracht van de twee scholen van SPCO LEV in Waddinxveen naar D4W voorbereid, zodat deze per 1 januari 2025 kon worden gerealiseerd. Een volgende stap is het zorgen voor een zachte landing van de nieuwe medewerkers. Hiervoor zijn verschillende acties ingezet, zoals een uitnodiging voor de inspiratiedag in januari 2025, een welkomstbrief, voorbereidingen op ICT-gebied en deelname aan scholingen en netwerken.

We voeren gesprekken met de twee andere grote schoolbesturen uit de regio over het scholenaanbod in de gemeenten Gouda, Waddinxveen en Bodegraven-Reeuwijk. Doel is om in kaart te brengen welke scholen toekomstbestendig zijn en welke scholen mogelijk kunnen gaan samenwerken. In Gouda verloopt dit proces trager dan we zouden willen, mede doordat de gemeentelijke financiering voor onderwijshuisvesting een uitdaging vormt.

Tot slot is er een initiatief voor het stichten van een school in het nieuwe dorp Cortelande in de gemeente Zuidplas ingediend. Er zijn voldoende ouderverklaringen verzameld en alle documenten zijn tijdig aangeleverd bij DUO. Op 7 april 2025 hebben we bericht ontvangen dat de school per 1 augustus 2026 voor bekostiging in aanmerking komt.



Om de scholen goed op de kaart te zetten, is voor elke school in de afgelopen jaren een schoolfilm gemaakt. Deze wordt gebruikt voor PR-doeleinden en voor werving en selectie van nieuwe medewerkers. In 2024 hebben bijna alle scholen het verhaal van hun school laten verbeelden in een praatplaat.

Bij D4W communiceren we helder naar elkaar en naar buiten.

- > Onze communicatie is duidelijk, zowel intern als extern: we zeggen wat we doen en waarom, en we doen wat we zeggen. Bij voorkeur wordt één communicatiekanaal per doelgroep gebruikt;
- > We implementeren een communicatieplatform op bestuursniveau dat breed inzetbaar is in de organisatie;
- > Beleidsstukken en archiefstukken zijn goed vindbaar.

EVALUATIE:

Vrijwel alle bovenschoolse communicatie verloopt sinds 1 augustus 2024 via de bestuursmodule in Social Schools. Er zijn kanalen ingericht voor directeuren, intern begeleiders (IB-ers) en voor de kennisgroepen en netwerken. De bestuursmemo voor directeuren is sinds 1 oktober 2024 gestopt en vervangen door Social Schools. Datzelfde geldt voor de interne nieuwsbrief voor medewerkers. We houden rekening met een goede spreiding van de berichten. In het voorjaar van 2025 wordt dit communicatiemiddel geëvalueerd.

De beleidsbibliotheek wordt goed up-to-date gehouden en hier wordt in communicatie regelmatig naar verwezen.

We versterken de contacten met onze maatschappelijke relaties, met het oog op duurzaamheid en de vraag wat we voor de ander en de maatschappij kunnen betekenen.

- > We onderzoeken op welke wijze we de contacten met onze maatschappelijke relaties kunnen versterken;
- > We stimuleren scholen om maatschappelijke initiatieven te initiëren.

EVALUATIE:

Hier is nog weinig aandacht en tijd naar uitgegaan in 2024. We nemen dit punt mee naar 2025. Er zijn al ideeën om dit uit te werken. De controller en adviseur huisvesting zijn naar een bijeenkomst over duurzaamheid van maatschappelijk vastgoed geweest van de provincie Zuid-Holland. We hebben een adviesverzoek ingediend bij een maatschappelijke partner die gespecialiseerd is in duurzaamheidsvraagstukken met betrekking tot maatschappelijk vastgoed. In 2025 werd bekend dat deze aanvraag is gehonoreerd.

We versterken ons kennisnetwerk: op onderwijskundig niveau, maar ook op de verschillende beleidsterreinen.

- > Op elk beleidsterrein en op bestuursniveau onderhouden de beleidsmedewerkers en de bestuurder één of meerdere kennisnetwerken waar kennis wordt gebracht en gehaald en waar complexere vraagstukken worden gedeeld.

EVALUATIE:

Het CvB participeert in een aantal netwerken van bestuurders (Perspectief, VEEBEE, PO-raad). De controller deelt regelmatig vraagstukken met andere controllers en de PO-raad.

De beleidsmedewerkers onderwijs en personeel en het CvB zijn gestart met een leertraject 'samenwerken aan lerende organisaties'.

De beleidsmedewerker personeel sluit aan bij de kennisgroepen P&O van de PO-raad.

De bestuurssecretaris neemt deel aan het netwerk voor bestuurssecretarissen van de PO-Raad.

De beleidsmedewerker onderwijs neemt deel aan het netwerk onderwijskwaliteit van de PO-Raad en daarnaast organiseren de beleidsmedewerkers onderwijs binnen het samenwerkingsverband eigen intervisiemomenten.

2.2 Onderwijs & Kwaliteit

ONDERWIJSKWALITEIT

In de bestuursagenda waren twee doelen opgenomen die onder het beleidsterrein Onderwijs & Kwaliteit vallen met 'samen ontwikkelen' als achterliggende gedachte.

Een aantal zaken die we in 2024 hebben bereikt, op het gebied van onderwijskwaliteit, lichten we hieronder toe:

- > Het afgelopen jaar hebben alle D4W scholen een nieuw schoolplan geschreven voor de periode 2024-2028 in de module 'MijnSchoolplan'.
- > Als nieuw leerlingvolgsysteem is in 2023 gekozen voor 'Leerling in Beeld'. Na onderzoek en een testfase op enkele scholen is besloten om vanaf 2024 te gaan werken met de toetsen van 'Leerling in Beeld'. In 2025 gaan we onderzoeken welke doorstroomtoets het beste bij onze manier van werken en bij 'Leerling in Beeld' past.
- > In 2024 hebben we ons eigen waarderingskader ontwikkeld, inclusief bijpassende leidraden. Samen met de directeuren is een proces doorlopen om het waarderingskader vorm te geven. Met het waarderingskader kunnen scholen werken aan de basiskwaliteit ("basis op orde") en zich profileren als een typische D4W-school.
- > Nog eens vijf 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 2026.
- > Onder begeleiding van Dieter Möckelmann en zijn bedrijf hebben we het afgelopen jaar een nieuw beleidskader Onderwijs en ICT ontwikkeld voor 2025-2028. Het kader sluit aan bij de strategische koers en bij de maatschappelijke ontwikkelingen. Het geeft de scholen richting op het gebied van ICT in het onderwijs. De belangrijkste speerpunten zijn: ICT-vaardigheden van medewerkers en leerlingen, AI in het onderwijs en ontdeklabs,

waar leerlingen in aanraking komen met nieuwe technologieën.

DOELEN UIT DE BESTUURSAGENDA

We streven thuisnabij-onderwijs voor alle kinderen na. We hebben hierbij in het bijzonder aandacht voor:

- **Hoogbegaafde leerlingen;**
- **Mytylonderwijs;**
- **Nieuwkomersonderwijs.**
- > Alle D4W-scholen hebben kennis van hoogbegaafdheid en een passend aanbod voor deze leerlingen. Binnen onze scholen is structureel onderwijsaanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen. In het bieden van een passend aanbod zoeken we de samenwerking met andere (D4W-) scholen;
- > We onderzoeken de mogelijkheden van mytylonderwijs verbonden aan Park & Dijk, op de locatie van KC Goejanverwelle. Eind 2024 zijn we gestart of we gaan in 2025 starten met één groep voor mytylonderwijs;
- > We bieden een onderwijsaanbod voor nieuwkomers binnen onze scholen.

EVALUATIE:

Hoogbegaafde leerlingen:

De scholing vanuit het Samenwerkingsverband Midden-Holland over hoogbegaafdheid (HB) is in schooljaar 2023-2024 volledig afgerond. In oktober zijn voor het schooljaar 2024-2025 nieuwe trainingen gestart vanuit de opleidingsvragen die er spelen. Namens het bestuur neemt de beleidsmedewerker onderwijs deel aan de denktank HB van het samenwerkingsverband. Binnen de stichting hebben we de HB-netwerken waarmee we de kennis op het gebied van HB bij onze collega's willen vergroten en met elkaar delen. Voor deze netwerken hebben we bij het Samenwerkingsverband een aanvraag ingediend voor het vrij te besteden scholingsbudget op het gebied van hoogbegaafdheid. Hier zullen we het schooljaar 2024-2025 de bovenschoolse werkgroep en het HB-netwerk van versterken.



Het mytylonderwijs is gestart per 1 augustus 2024 en we merken dat steeds meer ouders een kennis-makingsgesprek en rondleiding willen. Het aantal aanmeldingen is nog laag. In 2025 blijft dit een punt van aandacht.

Voor de nieuwkomers in Gouda is eind 2024 een coördinator aangesteld. Het is een aandachtspunt om alle nieuwkomers na de nieuwkomersgroep een passende onderwijsplek te bieden.

Binnen D4W streven we een sterke kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg na. Dit doen we mede door:

- **Ons ondersteuningsbeleid;**
- **Ons eigen waarderingskader.**
- > We hebben een nieuw ondersteuningsbeleid ontwikkeld en geïmplementeerd;
- > In 2024 is ons eigen waarderingskader voor onderwijskwaliteit gereed, waarin we onze eigen normen (naast die van de onderwijsinspectie) stellen voor de leerresultaten en de kwaliteit van het onderwijs;
- > Binnen de D4W-scholen geven we elkaar feedback op de kwaliteitscultuur om zo van en met elkaar te leren.

EVALUATIE:

De richtlijn voor het ondersteuningsbeleid is opgesteld als 'Handreiking IB en bovenscholse ondersteuning'. Dit biedt intern begeleiders meer handvatten voor het vormgeven van de ondersteuningsstructuur op de school. Het waarderingskader is vastgesteld en gedeeld met directeuren. De interne auditcommissie wordt hierop geschoold. Aandachtspunt voor het komende jaar blijft hoe we de leerkrachten op de hoogte kunnen brengen van het waarderingskader. In 2025 stellen we een nieuw kwaliteitsbeleid op met daarin een duidelijke rol voor het waarderingskader.

Binnen de clusters zijn de resultaten van de doorstroomtoets besproken en is er feedback gegeven over hoe de onderwijsresultaten verbeterd kunnen worden. Dit vormt een goede basis om elkaar op meer aspecten van onderwijskwaliteit feedback te geven en van en met elkaar te leren, bijvoorbeeld

met betrekking tot het waarderingskader, het vormgeven van de kleine en grote ondersteuningscyclus of de doorstroomanalyse van oud-leerlingen.

ONDERWIJSRESULTATEN

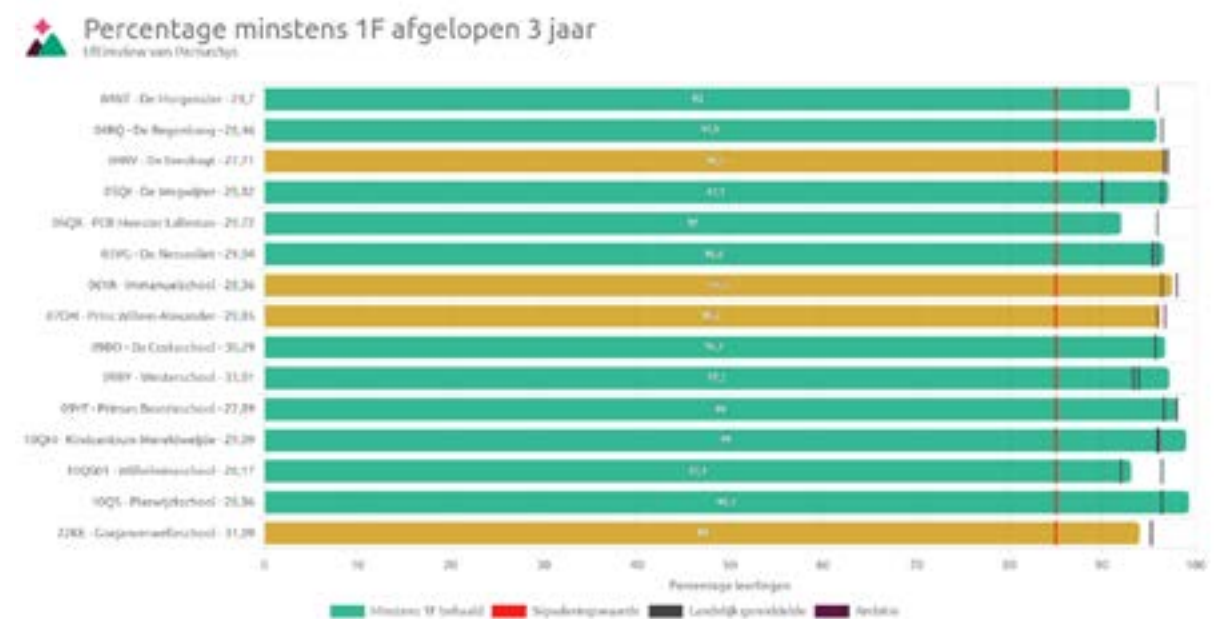
Een belangrijk speerpunt voor 2024 was het werken aan stabiele onderwijsresultaten. Ons doel was dat de eindresultaten op al onze scholen van voldoende niveau (minimaal de signaleringswaarde op 1F en 1S/2F) en passend bij de leerlingpopulatie zijn. Dit is voor 2024 op 1F gelukt. In 2024 is de doorstroomtoets Route 8 (groep 8) afgenomen en alle scholen hebben op 1F resultaten boven de signaleringswaarde behaald.

De eindresultaten van drie opeenvolgende jaren zijn op de scholen, maar ook in de bestuurs gesprekken besproken. In de onderstaande tabel staan de gemiddelde onderwijsresultaten over de schooljaren 2021/2022, 2022/2023 en 2023/2024. De Inspectie voor het Onderwijs gebruikt deze resultaten om de scholen op onderwijsresultaten te beoordelen. Deze resultaten hebben wij gedeeld met de directeuren, GMR en RvT.

In de eerste tabel staan de resultaten voor 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. De scholen die (in de grafiek) een gele balk laten zien, hebben wel de signaleringswaarde gehaald, maar niet de door henzelf gestelde schoolambitie(waarde).

De gegevens uit Ultimview geven inzicht in de prestaties van leerlingen op de scholen binnen ons bestuur.

Het 1F-niveau wordt gezien als het minimale referentieniveau voor taal en rekenen aan het einde van de basisschool. De resultaten laten zien dat vrijwel alle scholen goed presteren, met percentages tussen 92% en 99,3%.



De signaleringswaarde van de inspectie ligt op 85% het landelijk gemiddelde hangt af van de schoolweging. Bij onze scholen ligt dit tussen 94,3% en 96,6%.

- > De meeste scholen scoren ruim boven de landelijke norm (passend bij de school) en signaleringswaarde van 85%.
- > De hoogste score wordt behaald door de Plaswijkschool (99,3%), gevolgd door Kindcentrum Wereldwijde (99%) en de Prinses Beatrixschool (98%).
- > Scholen zoals de Wilhelminaschool (93,1%) en PCB Meester Lalleman (92%) zitten dicht bij de ondergrens, maar behalen nog steeds een hoog percentage t.o.v. de signaleringswaarde.
- > Over het algemeen presteren de scholen goed op dit fundamentele niveau, wat een positief signaal is.

Het 1S/2F-niveau wordt beschouwd als een hoger niveau van taalvaardigheid en rekenen, dat leerlingen voorbereidt op de hogere niveaus in het voortgezet onderwijs. De resultaten op dit niveau variëren sterker dan bij 1F. De signaleringswaarde bij 1S/2F hangt af van de schoolweging. Deze ligt voor onze scholen tussen 43,6% 50,6%. Het landelijk gemiddelde bij 1S/2F ligt bij onze scholen tussen 57,9% en 63,3%.

- > De scores liggen tussen 46,3% en 67,3%. Hierdoor halen niet al onze scholen het gestelde doel om minimaal boven de signaleringswaarde van 1S/2F te behalen. We zien dat er vooral aandacht nodig is voor het aanbod op referentieniveau 1S.
- > De Nessevliet (67,3%), Prinses Beatrixschool (65,3%) en Westerschool (64,4%) scoren het hoogst op de referentieniveaus 1S/2F.
- > PCB Meester Lalleman (46,3%) blijft achter en zit onder de signaleringswaarde. Het bestuur heeft met het team een plan opgesteld dat in de monitorgesprekken onderwijs besproken en gevolgd wordt.
- > De Wilhelminaschool (49,4%) presteert eveneens rond de signaleringswaarde. Ook hier zijn de monitorgesprekken onderwijs vaker ingepland dan drie keer per jaar.

BELANGRIJKE CONCLUSIES

1. Sterke prestaties op 1F-niveau

De hoge scores op 1F laten zien dat de basisvaardigheden goed worden beheerst door de leerlingen van D4W. Dit is een positief signaal en duidt op een effectieve basisinstructie.

2. Mogelijke verbeteringen op 1S/2F-niveau

De verschillen tussen scholen op het 1S/2F-niveau suggereren dat er kansen liggen om de instructie en ondersteuning voor leerlingen, die een hoger niveau aan kunnen, te verbeteren. Zoals het onderzoeksrapport van GoedGeschud (2023) aangeeft, kan extra aandacht voor uitdagend lesmateriaal, heldere lesdoelen en differentiatie in de klas hieraan bijdragen.

3. Gerichte ondersteuning voor lagere scores

Scholen zoals PCB Meester Lalleman en Wilhelminaschool kunnen baat hebben bij gerichte interventies om de prestaties op 1S/2F-niveau te verhogen. Mogelijke maatregelen zijn: extra instructie, plusklassen of gerichte professionaliseringstrajecten voor leerkrachten. Met deze scholen is een passend plan van aanpak opgesteld en uitgevoerd in schooljaar 2024-2025.

4. Best practices delen binnen het bestuur

Scholen die goed presteren op 1S/2F-niveau, zoals De Nessevliet en de Prinses Beatrixschool hebben afgelopen jaren hun bestuursgesprekken samen met een andere school gedaan, zodat best practices gedeeld kunnen worden. Op deze manier kunnen scholen met en van elkaar leren op het gebied van onderwijsontwikkeling en -verbetering.

INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

De inspectie heeft in 2024 Park & Dijk bezocht in het kader van een steekproef voor een [kwaliteitsonderzoek](#). De school is voldoende beoordeeld en de inspectie was positief over het volgen van de voortgang van de leerlingen. De school heeft wel een herstelopdracht voor het curriculum van burgerschap gekregen.

AUDITS

De interne auditcommissie van D4W heeft in 2024 scholing op gebied van ons nieuwe waarderingskader gehad. Ook is het auditbeleid vernieuwd en dit wordt in 2025 vastgesteld. In 2024 zijn drie scholen bezocht door onze interne auditcommissie. Op verzoek van het CvB is één audit uitgevoerd door een externe auditor.

De aanbevelingen uit de audits komen aan de orde tijdens de jaarlijkse bestuursgesprekken.

BESTUURLIJKE VISITATIE

In oktober 2024 heeft D4W deelgenomen aan een bestuurlijke visitatie van de PO-Raad. Drie onderwijsbestuurders en een secretaris hebben een dag met vertegenwoordigers van verschillende gremia gesproken over de (onderwijs)kwaliteit en ontwikkelingen binnen D4W. De visitatiecommissie heeft een groot gevoel voor saamhorigheid binnen D4W waargenomen en kreeg het beeld van een samenwerkende en lerende organisatie. Men vond het waarderingskader een sterk voorbeeld van hoe een bestuur kan zorgen voor verbinding en men zag goede ontwikkelingen op het gebied van inclusief onderwijs.

In het visitatierapport staan verschillende aanbevelingen. De twee aanbevelingen die voor ons de grootste prioriteit hebben zijn:

- De commissie adviseert het bestuur na te denken over wat de beweging naar meer inclusief onderwijs oplevert; wat wil je in de praktijk zien in de scholen, en wat zie je in de praktijk echt?
- Leg de onderzoeksvraag naar de toekomstbestendigheid van de organisatie harder en met meer urgentie op tafel. Focus daarbij op een grote stip op de horizon. Maak een overkoepelend verhaal met elkaar dat richting geeft aan het strategische beleid en dat ook ontlastend kan werken voor de bestuurder.

In 2025 wordt een plan ontwikkeld, waarin wordt aan-

gegeven hoe de aanbevelingen worden opgevolgd. Het rapport is hier te vinden.

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 beschikken over een schoolondersteuningsprofiel (SOP) waarin ze beschrijven welke ondersteuning en expertise zij bieden om kinderen met een specifieke onderwijsbehoefte te begeleiden. In het schoolondersteuningsprofiel staat duidelijk wat ouders van de school kunnen verwachten op het gebied van ondersteuning.

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

We zien dat de expertise op de scholen toeneemt door ervaringen en specifieke onderwijsbehoeften die zich voordoen. 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.



VAN PASSEND ONDERWIJS NAAR INCLUSIEF ONDERWIJS

D4W heeft de ambitie om meer vorm te geven aan inclusief onderwijs. Dat staat al beschreven bij de doelen uit de bestuursagenda aan het begin van dit hoofdstuk. Dit is onze eerste aanzet om inclusief onderwijs verder vorm te geven, waarmee we bijdragen aan de ambitie vanuit de werkagenda 2035 van de overheid om inclusief onderwijs op alle scholen te normaliseren. Drie van onze scholen zijn, met financiële ondersteuning vanuit de bestemmingsreserves, een pilot gestart om te onderzoeken hoe inclusief onderwijs er op hun scholen uit kan zien en welke eerste stappen hiervoor gezet kunnen worden. De scholen die deelnemen aan de pilot delen hun kennis en ervaringen. Dit inspireert en motiveert andere scholen om de doelen van de werkagenda vorm te geven.

Voor de inspiratiedag van 10 januari 2025 hebben we Bert Wienen uitgenodigd, die ons als gehele organisatie liet nadenken over inclusief onderwijs op onze scholen. Eerder zei Bert Wienen hierover: “Het creëren van een dynamische en inclusieve leeromgeving waarin elke leerling wordt gestimuleerd om zijn of haar volledige potentieel te ontwikkelen. (Bert Wienen, 2023)

SAMENWERKINGSVERBANDEN

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. In 2024 is de governancestructuur van dit samenwerkingsverband gewijzigd van een stichting naar een vereniging. D4W maakt daarom niet langer deel uit van het bestuur. Wel is D4W vertegenwoordigd in de algemene ledenvergadering en de agendacommissie);
- > Samenwerkingsverband Passenderwijs, een stichting met hetzelfde doel, waaraan wij zijn verbonden voor de Immanuelschool in Oudewater. Stichting SPCO Groene Hart vertegenwoordigt ons in het bestuur van dit samenwerkingsverband.

Wij hebben de middelen van de samenwerkingsverbanden in 2024 ingezet voor:

- > basisondersteuning aan kinderen via de school zelf;
- > personele inzet: inzet van formatie voor interne begeleiding en ons team van onderwijsspecialisten (bovenschools 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.

Het bovenschoolse ondersteuningsteam wordt vanuit de middelen van het Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden-Holland bekostigd. De resterende middelen worden vervolgens toegekend aan de scholen op basis van schoolweging en leerlingaantallen. De middelen van het Samenwerkingsverband Passenderwijs komen volledig aan de Immanuelschool toe. De Immanuelschool kent geen inzet vanuit het ondersteuningsteam. 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 bovenschools noodbudget gereserveerd waar scholen aanspraak op kunnen maken bij onverwachte knelpunten in Passend Onderwijs. In 2024 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. De middelen zijn ingezet om thuisnabij onderwijs te versterken, eigen leerlijnen te ontwikkelen, extra ondersteuning door de onderwijsassistent mogelijk te maken en het aanbod voor hoogbegaafde leerlingen te verbeteren. 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 het 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 2021 en 2022 is in totaal bijna € 3,5 miljoen beschikbaar gekomen voor de scholen van D4W. Deze middelen zijn grotendeels ingezet in 2021 tot en met 2024. Er resteert nog € 120.000 om in te zetten in 2025.

De middelen zijn in 2024 vooral ingezet voor extra personeel op de scholen. Daarnaast zijn er verschillende scholingstrajecten geweest om de leerkrachtvaardigheden te verbeteren. Ook is er geïnvesteerd in leermiddelen.

De MR-en van de scholen zijn betrokken geweest bij de besteding van de NPO-middelen.

ONDERZOEK

Er is op dit moment nog geen beleid op het thema ‘onderzoek’. We zien wel dat er behoefte is om dit binnen de organisatie verder vorm te geven. Mede daarom hebben het CvB en de beleidsmedewerkers personeel en Onderwijs & Kwaliteit de Leergang Samenwerken aan lerende organisaties bij de PO-raad gevolgd. Binnen deze leergang staat het evidence-based werken aan schoolontwikkeling centraal.

ONTWIKKELINGEN OP HET GEBIED VAN INTERNATIONALISERING

Er zijn geen ontwikkelingen op dit gebied.

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 en 2025 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, passend bij de school en goed-gekeurd door de Inspectie van Onderwijs. Elke school analyseert de uitslagen van de veiligheidsmonitor en stelt zo nodig een plan van aanpak op.

In het onderwijsmonitoringsgesprek met de beleids-medewerker 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 onderwijspecialisten groepen in de school als er sprake is van sociale problematiek.



ONDERWIJS AAN NIEUWKOMERS

Op de Westerschool zijn nieuwkomersgroepen opgezet en op de Immanuelschool is een taakklas ingericht. In de nieuwkomersklas/taakklas ligt de focus op het begeleiden van nieuwkomers, zodat zij zo goed mogelijk kunnen instromen in het Nederlandse onderwijs. Hierbij is veel aandacht voor woordenschat en mondelinge taalontwikkeling. Na een jaar in de nieuwkomersklas is ons doel dat leerlingen zo goed mogelijk voorbereid doorgaan naar reguliere onderwijsgroepen. Daar ontvangen zij waar nodig extra ondersteuning, bijvoorbeeld via een schakelklas.

De Westerschool heeft twee gesubsidieerde schakelklassen en één schakelklas bekostigd uit eigen middelen. Op de Regenboog is, samen met OBS De Venen, een schakelklas ingericht. Leerlingen in de schakelklassen draaien mee in een reguliere groep en hebben daarnaast een aantal uur extra taalonderwijs in een schakelklas.

Kleuters stromen in de reguliere groepen in op diverse scholen. In deze groepen wordt extra aandacht besteed aan woordenschatonderwijs in groep 1/2 en het vergroten van de redzaamheid in de Nederlandse taal. Dit gebeurt onder andere met woordenschatprogramma's, zoals Logo 3000.





2.3 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

DOELEN VANUIT DE BESTUURSAGENDA

In de bestuursagenda waren drie doelen opgenomen die onder het beleidsterrein personeel vallen. Met 'Samen verbinden' als achterliggende gedachte is dat oog hebben voor de onboarding van nieuwe medewerkers, met 'Samen gericht op de toekomst' als achterliggende gedachte is dat goed werkgeverschap en het strategisch personeelsbeleid.

Nieuwe leerlingen, ouders, scholen en medewerkers voelen zich thuis binnen onze organisatie.

- > Binnen D4W is inwerkbeleid beschreven voor alle functies en dit wordt voor iedere nieuwe medewerker gebruikt;
- > Twee keer per jaar organiseert D4W een kennismakingsbijeenkomst voor alle nieuwe medewerkers.

EVALUATIE:

Voor nieuwe medewerkers zijn we, in de D4W-academie, bezig met het opzetten van een online onboarding. Er zijn inmiddels enkele filmpjes, met onderwerpen die in de kennismakingsbijeenkomsten aan bod komen, opgenomen en geplaatst. Dit moet verder uitgebouwd worden. De bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers zijn daardoor meer gericht op verbinding en ontmoeting.

Het inwerkplan voor nieuwe leerkrachten is geüpdatet met input van de clusters en de GMR. Tijdens de GMR-MR-Directie bijeenkomst hebben we daarnaast besproken hoe scholen nieuwe ouders welkom kunnen heten en vertrouwd kunnen maken met de school. Daarbij gaat een aantal scholen werken met maatjes voor nieuwe ouders.

We staan 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.
 - > We bouwen verder aan het vitaliteitsbeleid door onder andere:
 - evaluatie van de inzet van het My Health professionals-platform;
 - evaluatie van de inzet van de ASR Vitality-app voor onze medewerkers;
 - > We volgen de tevredenheid en het welzijn van het personeel onder andere door het tweejaarlijks inzetten van de quick-scan van de RI&E en een medewerkerstevredenheidsonderzoek.

EVALUATIE:

Het ziekteverzuim blijft dalen. Over 2024 is het percentage opnieuw lager dan over 2023. Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van het platform My Health Professionals als het gaat om coaching (o.a. loopbaancoaching, leefstijlcoaching, budgetcoaching). In augustus 2024 is een tweede bootcamp in Bodegraven gestart. Er wordt veel ingezet op interventies ter voorkoming van ziekteverzuim (coaching, training).

De RI&E is in het tweede halfjaar afgerond en toetsing door de bedrijfsarts heeft plaatsgevonden. Begin januari zullen de resultaten daarvan met de diverse gremia gedeeld worden.

In 2024 hebben vier scholen deelgenomen aan Klassewerkplek. Scholen krijgen door deelname inzicht in hoe het werkgeluk binnen hun team vergroot kan worden en bijvoorbeeld het verzuim kan worden verlaagd. Dit wordt in beeld gebracht door een evidence-informed vragenlijst onder de medewerkers van de scholen. We zijn trots dat drie van de vier deelnemende scholen - de Immanuelschool, de Prins Willem-Alexanderschool en de Morgenster - in 2024 het predicaat Klassewerkplek behaald hebben. In 2025 zullen meer scholen deelnemen aan Klassewerkplek en we hopen dit initiatief verder uit te breiden.

We geven het strategisch personeelsbeleid op stichtings- en schoolniveau vorm.

- > We ontwikkelen strategisch HRM beleid;
- > We stellen een strategische personeelsplanning op voor de komende jaren (kwantitatief en kwalitatief) met ondersteuning van het vervangingsfonds.

EVALUATIE:

Dit proces met ondersteuning van het vervangingsfonds loopt. Een extra tussenstap is het opstellen van de teamanalyse, om zicht te krijgen op het team naar de toekomst toe. Dit zal ook onder begeleiding van het vervangingsfonds plaatsvinden. We hebben eveneens een teamanalyse van het directeurenteam en het bestuursbureau gemaakt. In dit kader wordt ook gesproken over onze personeelsbehoefte in de komende jaren zoals hierboven beschreven.

Met RvT, GMR en de directeuren is gesproken over de personeelsbehoefte de komende jaren. Daarnaast is in beeld gebracht hoeveel leerkrachten jaarlijks instromen binnen D4W, maar ook dat een aanzienlijk deel weer uitstroomt binnen vijf jaar. Er wordt gewerkt aan het voorkomen/verminderen van dit probleem en er is een eerste gesprek geweest met een externe partij om ons daarin te ondersteunen.

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 ambitie om steeds beter te worden en kinderen het beste onderwijs te geven. Zodat zij hun talenten ten volle kunnen benutten en waardering ervaren 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. In 2024 heeft opnieuw een groep medewerkers de onlinetraining dienendleiderschap gevolgd en heeft een andere groep de verdiepende fysieke training gevolgd. Het afgelopen jaar zijn de uitgangspunten van dienend-leiderschap dan ook steeds meer de basis geworden voor de professionele cultuur binnen D4W.

Op onze jaarlijkse inspiratiedag is onze passie voor meesterschap eveneens zichtbaar. In 2024 was de inspiratiedag in het Evertshuis in Bodegraven. Samen met zo'n driehonderd medewerkers hebben we ons laten inspireren door de keynote van Dai Carter. Hij vertelde over weerbaarheid en veerkracht. Daarnaast waren er lezingen van onder andere Mirjam van der Vegt over de kracht van rust en van Bart Heeling over gedrag, waarbij vooral de nadruk lag op het blijven zien van het kind. Het was waar-

devol om met zoveel collega's te praten over onze gedeelde passie: het onderwijs.

PROFESSIONALISERING

We hechten veel waarde aan de professionalisering van onze medewerkers. Daarom zijn er verschillende netwerken opgezet om van en met elkaar te leren. Voorbeelden hiervan zijn het IB-netwerk, netwerk van groep 8-leerkrachten, netwerk van groep 3-leerkrachten, netwerk van rekenspecialisten en netwerk van taalspecialisten.

Veel professionalisering vindt ook plaats via de D4W-Academie. Dit is een online leeromgeving met e-learning's over allerlei thema's, zowel voor leerkrachten, als voor onderwijsassistenten. Daarnaast zijn er verschillende onboardingsfilmpjes beschikbaar, zodat nieuw personeel snel en gemakkelijk vertrouwd raakt met onze organisatie.

TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

In de komende vier jaar werken we de strategische koers verder uit. Dit doen we door het opstellen van strategisch personeelsbeleid, zoals opgenomen in de jaarlijkse bestuursagenda. Daarvoor 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 in 2024 voortgezet.

Verder zijn in 2024 diverse personeelsbeleidsstukken geëvalueerd en geüpdatet. Op deze manier maken wij ons HRM-beleid actueel en toekomstbestendig.

ZAKEN IN HET AFGELOPEN JAAR MET (GROTE) PERSONELE BETEKENIS

In 2024 is verder gewerkt aan het onderzoek over

de overdracht van twee scholen van SPCO LEV aan D4W. Dit heeft geresulteerd in het voeren van DGO-overleg met de vakbonden. Als gevolg hiervan zijn de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van de betreffende scholen, maar ook voor de medewerkers van D4W, geharmoniseerd en aangepast (licht verbeterd). De overdracht van de scholen en de invoering van de geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden zijn per 1 januari 2025 gerealiseerd. Ook is één bovenschoolse medewerker, met behoud van rechten, in dienst gekomen van D4W.

UITKERINGEN NA ONTSLAG

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

Vanaf 1 augustus 2022 kunnen WW-uitkeringskosten voor ontslagen alleen nog in een beperkt aantal situaties voor rekening van het participatiefonds komen, als gevolg van een wijziging in het reglement van. In 2024 was er één situatie waarin een ontslag leidde tot uitkeringskosten voor D4W. Dit was vooraf voorzien en betrof slechts een korte periode van uitkeringsrecht. Door zorgvuldige procedures en het inzetten van werk-naar-werktrajecten worden grote risico's van werkloosheidskosten in de toekomst effectief voorkomen.

REGELING BIJZONDERE BEKOSTIGING PROFESSIONALISERING EN BEGELEIDING STARTERS EN SCHOOLLEIDERS

Het CvB is verantwoordelijk voor de besteding van het bovenschoolse budget voor professionalisering, waaronder de professionalisering van directeurs. Schooldirecteurs dragen de verantwoordelijkheid voor de besteding van het budget voor profes-

sionalisering op schoolniveau en voor de afstemming met de MR. Samen zijn CvB en directeurs verantwoordelijk voor verantwoording van de inzet van het totale budget via de reguliere financiële rapportages. Het in 2024 bestede totaalbedrag voldoet ruimschoots aan de eis vanuit de cao om tenminste € 500 per jaar per fte te besteden aan training en opleiding. Daarnaast wordt er voldaan aan de regeling bijzondere bekostiging voor professionalisering en begeleiding van startende leerkrachten en schoolleiders.

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 vanuit bijvoorbeeld Promen (de organisatie die namens zeven gemeenten uitvoering geeft aan de Participatiewet en de voormalige Wsw). De organisatie voldoet aan de norm (quotum) van de Participatiewet.

ONTWIKKELING FORMATIE EN MOBILITEIT

In 2024 was er op bestuursniveau een lichte groei van het leerlingenaantal. Mede als gevolg daarvan was er geen krimp in de formatie, dan wel gedwongen mobiliteit. Ook in 2024 is vrijwillige mobiliteit gestimuleerd en hebben medewerkers, die in aanmerking wilden komen voor interne mobiliteit, voorrang gekregen in de vervulling van de vacatures voor het nieuwe schooljaar. Dit heeft onder andere geleid tot interne mobiliteit van zes medewerkers.

Als gevolg van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bleken ook in het schooljaar 2024-2025 enkele vacatures moeilijk te vervullen. Deze vacatures zijn ingevuld op tijdelijke basis, vanuit de invalpool, en op detachingsbasis. In 2024 zijn we een samenwerking gestart met Boemerang Banen, een organisatie

die bemiddelt bij het realiseren van reguliere dienstverbanden voor leerkrachten binnen het onderwijs. Via deze samenwerking zijn in 2024 drie medewerkers in dienst gekomen van D4W.

Verwacht wordt dat het lerarentekort zal toenemen in de komende jaren. D4W anticipeert daarop door onder andere zoveel mogelijk studenten te plaatsen op de scholen, deel te nemen aan een zij-instroomtraject en de stichting actief te presenteren op sociale media en bij banenmarkten. 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.

Sinds 1 augustus 2023 worden vervangingsverzoeken van de scholen van D4W zoveel mogelijk ingevuld door RTC Cella. Binnen deze invalpool committeren alle besturen zich aan een bijdrage van 4% van hun totale formatie. In 2024 is dit niet voor alle besturen haalbaar gebleken, onder andere door het lerarentekort. Hierdoor konden niet alle vervangingsaanvragen ingevuld worden. Desondanks was het slagingspercentage met 93% hoog.

De gemiddelde formatie voor geheel D4W bedroeg in 2024: 218 fte (2023: 214 fte). Deze toename valt vooral te verklaren door de extra inzet van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel op enkele scholen vanuit de toegekende subsidie Basisvaardigheden.



WERKVERDELINGSPLAN, BESTEDING WERKDRIUKMIDDELEN EN PROFESSIONEEL STATUUT

Het eerder opgestelde professioneel statuut is op alle scholen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. In het professioneel statuut worden afspraken vastgelegd over de verantwoordelijkheden als leerkracht en over 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 2022 tot en met 2024 is zichtbaar in onderstaande tabel.

		D4W	Landelijk		D4W	Landelijk		D4W	Landelijk
Ziekteverzuimpercentage	2022	6,8%	6,4	2023	5,1%	7,2%	2024	4,7%	NB
Meldingsfrequentie	2022	1,1	1,5	2023	1	0,71	2024	0,89	NB
Nulverzuim	2022	38%	31%	2023	62%	NB	2024	54%	NB
Gem. verzuimduur (dagen)	2022	19,3	17	2023	21	NB	2024	26,65	NB

In 2024 zien wij een verdere daling van het verzuimcijfer. Het verzuimcijfer over 2024 is 4,70% ten opzichte van 5,10% in 2023. Dat is een daling van 0,40% en mooi onder onze streefwaarde (5%). Het landelijk verzuimcijfer voor het PO over 2024 is nog niet bekend.

De gemiddelde verzuimduur in dagen is licht gestegen (van 21 naar 26,65 dagen gemiddeld per verzuimmelding). Hier is een samenhang te zien met een daling van de meldingsfrequentie (van 1,0 naar 0,89 verzuimmelding per medewerker per jaar). Het aandeel nulverzuim is gedaald van 62% naar 54% (minder collega's zijn in 2024 ziek geweest).

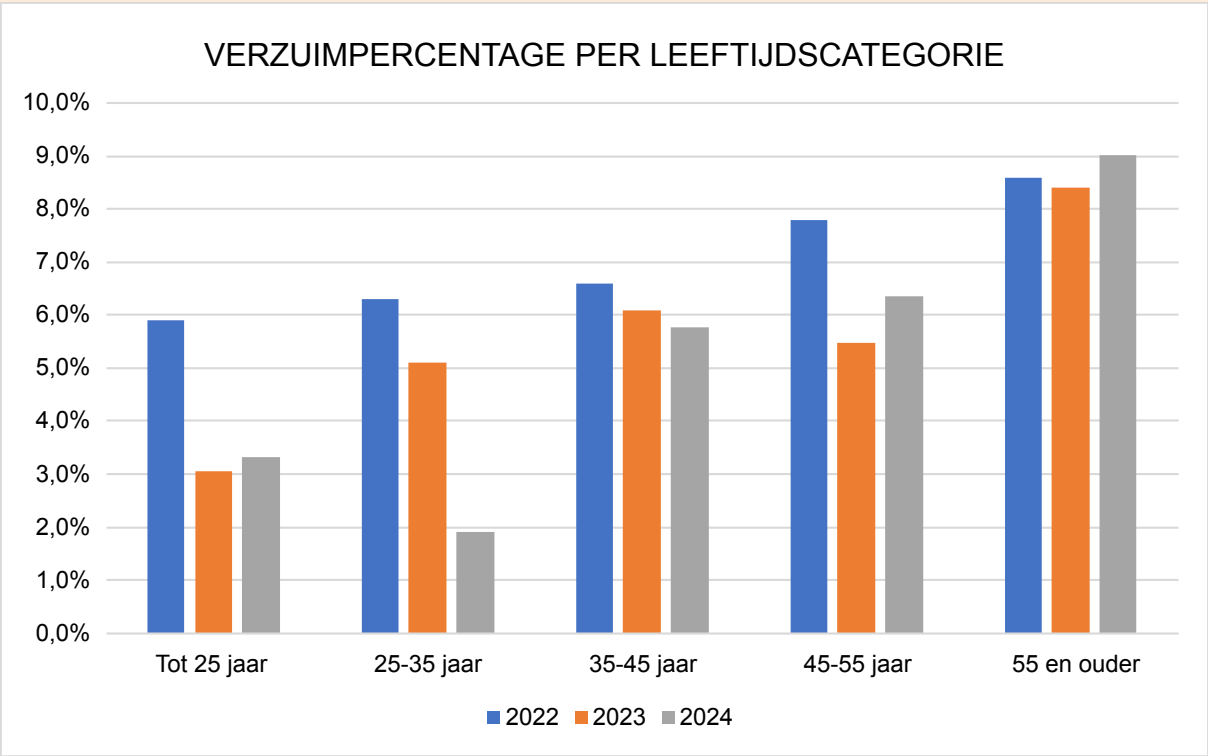
In 2024 is steeds meer gebruik gemaakt van onze, in 2023, ingezette interventies op het gebied van verzuimpreventie en reductie. Meer medewerkers maakten gebruik van de ASR vitality app en het My Health Professionals Platform. De vitality app stimuleert een gezonde levensstijl en voldoende beweging door hier beloningen aan te verbinden. Het digitaal platform van My Health Professionals is een platform voor gezondheid en welzijn van onze werknemers. Vanuit dit platform kunnen onze medewerkers laagdrempelig, zonder toestemming te vragen, ondersteuning krijgen van een coach of een training volgen gericht op gezondheid en welzijn. Daarnaast kan via dit platform ingetekend worden voor de gratis bootcamps op dinsdagmiddag bij het bestuurs-

bureau in Gouda en op donderdagmiddag bij de Da Costaschool in Bodegraven. Wekelijks doen hier zo'n 15 tot 25 medewerkers aan mee.

In de begroting van 2025 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

Hoewel het totale verzuimpercentage daalde, zien we in 2024 per leeftijdscategorie zowel stijgingen als dalingen. De verzuimcijfers in de leeftijdscategorieën tot 55 jaar zijn gedaald. In de leeftijdscategorie vanaf 55 jaar is het verzuimcijfer (licht) gestegen. Mogelijk hebben de ingezette interventies, zoals My Health Professionals en de ASR vitality app, vooral een positief effect op de gezondheid en vitaliteit van de medewerkers onder de 55 jaar. Onderzocht wordt hoe we de medewerkers in de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder kunnen ondersteunen ter voorkoming van ziekteverzuim.



VERVANGINGSBELEID

Sinds 2023 zijn we voor onze vervangingen aangesloten bij RTC Cella. Onze invalleerkrachten worden door RTC Cella ingedeeld op de vervangingsverzoeken van alle bij RTC Cella aangesloten besturen. Deze invallers worden ingezet vanuit het zogenaamde kernteam. RTC Cella werkt met kortdurende (tot vijf weken) en langdurende (vanaf vijf weken) vervangingen, waarbij langdurende vervangingen worden ingevuld van vakantie tot vakantie. Hierdoor is het slagingspercentage van de langdurige, soms wat zwaardere vervangingen toch relatief hoog. Daarnaast geldt nog steeds het D4W-brede vervangingsbeleid, waarbij scholen voor een ziektevervanging 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. Echter worden wel alle vervangingsverzoeken geregistreerd door RTC Cella, ook als de vervanging door de directeuren zelf geregeld wordt. Dit om een duidelijk beeld te kunnen vormen van de totale vervangingsvraag per jaar. Inzet van eigen teamleden bij een vervanging wordt gerekend als inzet vanuit de bestuurspool. Daarnaast is er nog de mogelijkheid om korttijdelijke werknemers in te zetten vanuit de flexpool. RTC Cella verrekent de inzet en uitleen onder de deelnemende besturen. We zien dat D4W een groot aandeel kernteamleden levert. RTC Cella houdt hier in positieve zin rekening mee bij de behandeling van de vervangingsverzoeken. De kosten voor langdurig verzuim worden gezamenlijk op bestuursniveau gedragen.

VERANTWOORDING OVER DE AANWEZIGHEID VAN DE VERKLARING OMTRENT HET GEDRAG¹

Nieuwe VOG's ² 2024	VOG aanwezig op datum	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	39	12	< 5
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met VOG-verplichting	Deze informatie is over 2024 niet beschikbaar.		

Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5. Volgens ons VOG-beleid worden de VOG's van medewerkers die niet in ons personeels- en informatiesysteem zijn vastgelegd (niet in loondienst) op schoolniveau bewaard. Tot en met 2023 heeft de accountant verslag gedaan van de tijdige aanwezigheid van VOG's, waarbij de VOG's op schoolniveau niet werden beoordeeld. Dit jaar vindt de verantwoording van de tijdige aanwezigheid van VOG's voor het eerst plaats via dit jaarverslag. Onze organisatie is er nog niet op ingericht om de controles van de VOG's op schoolniveau te doen. We onderzoeken in 2025 hoe we dit kunnen organiseren.

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG's.

2.4 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

DOEL VANUIT DE BESTUURSAGENDA

Onderstaand doel is gebaseerd op de pijler 'Samen gericht op de toekomst'.

We weten wat nodig om te zorgen voor een gezond binnenklimaat op de scholen en zetten de eerste stappen in die richting.

- We brengen het binnenklimaat op de scholen van D4W in kaart, waarbij de risico's in beeld zijn en er in het MJOP rekening gehouden kan worden met passende maatregelen.

EVALUATIE:

Een gezond binnenklimaat van een school wordt bepaald door een veelheid aan factoren. Naast gebouw-technische zaken (zoals ventilatiesysteem, verwarmingssysteem, isolatie, zonwering en het soort dak) zijn bijvoorbeeld ook de weerelementen (zoals temperatuur, luchtvochtigheid en bewolking) van belang, net als het gedrag van de gebruikers en de bezetting van de ruimten. Het is dus een mix van factoren, die al dan niet makkelijk te beïnvloeden zijn en ook per periode kunnen verschillen.

In 2024 is het niet gelukt om voor al onze scholen in kaart te brengen hoe het gesteld is met het binnenklimaat, met name omdat dit een complexe materie is. Wel lukte het om voor veel locaties een up-to-date MJOP te realiseren door onze samenwerkingspartner Gebouwonderhouden. Hierin zijn in ieder geval de gebouw-technische zaken in kaart gebracht en is er meer inzicht in welke gebouwelementen de komende jaren aandacht behoeven en/of vernieuwd moeten worden. Daarnaast is er structuur aangebracht in het planmatig onderhoud en hebben we financieel inzicht in de verwachte kosten.

In 2024 is er op de locaties het Cultuurhuis (Immanuelschool), de Wegwijzer en De Eendragt aandacht besteed aan het verbeteren van het binnenklimaat. Er is uitgezocht wat nodig is om het binnenklimaat te verbeteren én wat binnen de financiële beschikbare middelen past. Het is niet altijd mogelijk om direct grote aanpassingen te doen, bijvoorbeeld omdat de technische levensduur nog niet voorbij is. Het optimaliseren van de huidige systemen en installaties is op korte termijn echter wel wenselijk. Dit wordt planmatig aangepakt, zodat we stap voor stap tot een beter binnenklimaat komen.

HUISVESTINGSPLANNEN

In vier van de vijf gemeenten waarin De Vier Windstreken scholen heeft, zijn in 2024 gesprekken gevoerd over de actualisering van de integrale huisvestingsplannen (IHP), ofwel is een nieuw IHP opgesteld, ofwel zijn gesprekken gaande over de tweede uitvoeringsfase. Voor diverse van onze scholen zijn deze processen van belang, omdat veel gebouwen van D4W aan vervanging toe zijn.

Plannen voor nieuwbouw, vernieuwbouw of grootschalige renovatie staan gepland in een periode van nul tot tien jaar. Voor de Da Costaschool is in 2024 een bouwheerovereenkomst gesloten met de gemeente Bodegraven-Reeuwijk en is opdracht verstrekt aan een architect om een ontwerp te maken voor vernieuwbouw. Daarnaast zijn met Quadrant afspraken gemaakt over een constructie van 'vooruitbetaalde huur' om ook voldoende ruimte voor

¹ Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de RJO
² De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden.



kinderopvang te kunnen realiseren. De overeenkomst moet in 2025 worden ondertekend. Volgens planning zal het gebouw in de zomer van 2026 worden opgeleverd. Gedurende de bouw zal de school tijdelijk in een voormalig schoolgebouw aan de Julianastraat in Bodegraven worden gehuisvest.

In de gemeente Bodegraven-Reeuwijk zijn we ook in gesprek over permanente uitbreiding van de Prinses Beatrixschool. De gemeente is akkoord met uitbreiding en heeft ons toestemming gegeven om een ontwerp voor de uitbreiding van de school te laten maken. Oplevering is voorzien in zomer 2026.

In de gemeente Gouda is het in 2024 niet gelukt om overeenstemming te bereiken over een tweede uitvoeringsplan voor het IHP, omdat het investeringsvolume van de gemeente niet toereikend is om alle gebouwopgaven te realiseren. Besluitvorming is uitgesteld tot 2e kwartaal 2025. Dit heeft impact op drie scholen van D4W in Gouda: de Westerschool, de Plaswijkschool en de Wilhelminaschool.

De gemeente Zuidplas heeft in 2024 een haalbaarheidsonderzoek uit laten voeren over nieuwbouw van De Nessevliet in Oud Verlaet. Dit haalbaarheidsonderzoek is afgerond in oktober 2024, maar helaas heeft de gemeente de besluitvorming hierover aangehouden. Dit betekent dat we op dit moment nog geen zicht hebben op de planning van vernieuwbouw van de Nessevliet.

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 de inkoop van leermiddelen in 2024 weer aanbesteed. In het voorjaar van 2024 is dit opnieuw gegund aan Heutink leermiddelen. Voor diverse scholen zijn we bezig met nieuw meubilair, ook via dynamisch aanbesteden.

Voor de inkoop van energie zijn wij aangesloten bij het inkoopcollectief Energie voor Scholen. Het contract met de energiemaatschappij is tussentijds ontbonden waardoor het collectief een nieuwe leverancier moest zoeken. Deze is gevonden. Het heeft helaas geleid tot een verhoging van de tarieven per 2024, maar er is ook sprake van een compensatieregeling.

ENERGIEMANAGEMENT

Een aantal jaren geleden ging D4W de samenwerking aan met Sweco voor ons energiemanagement. De besparingen zijn de afgelopen jaren minder geworden en het energiemanagement 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 een jaarplan voor de uitvoering van alle werkzaamheden. Hierin worden we begeleid door Gebouwonderhouden. In 2024 zijn, op basis van de jaarplannen, aan veel scholen werkzaamheden uitgevoerd. Daarnaast hebben we alle elektrische installaties in 2024 laten keuren en zijn hiervoor herstelwerkzaamheden verricht.

DUURZAAMHEID

We vinden het belangrijk dat kinderen kunnen genieten van een groene speelomgeving. In 2024 heeft de Wegwijzer verder gewerkt aan de planvorming voor een nieuw, groen speelplein en actief subsidies geworven. De start van de werkzaamheden staan gepland voor begin 2025.

In de afgelopen jaren is ingezet op duurzaam gebruik van energie en gas in onze gebouwen. In 2024 is onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om KC Goejanverwelle van meer zonnepanelen te voorzien en ook naar wat de mogelijkheden zijn om het dak van SBO Park & Dijk van zonnepanelen te voorzien. Waarschijnlijk zullen eerst werkzaamheden aan de betreffende daken moeten worden verricht.

Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheden om onze klimaatinstallaties te verduurzamen op het moment dat deze vervangen moeten worden. Er is een onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om te komen tot duurzame installaties in het pand van De Eendragt in Zevenhuizen. We trekken hierin op met Scholengroep Holland.

Wij hebben ons aangemeld voor het ontzorgingsprogramma Maatschappelijk Vastgoed van de Provincie Zuid-Holland. Zij gaan ons begeleiden in het opstellen van onze verduurzamheidsambitie en bijpassende doelstellingen ten aanzien van onze schoolgebouwen.

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

2.5 INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACY

DOEL VANUIT DE BESTUURS-AGENDA

Onderstaand doel is gebaseerd op de pijler ‘Samen gericht op de toekomst’.

- We weten wat nodig is om te voldoen aan het Normenkader IBP funderend onderwijs en zetten de eerste stappen in die richting.
- > We hebben met behulp van YourSafetyNet in kaart gebracht welke stappen gedaan moeten worden om te voldoen aan het Normenkader IBP funderend onderwijs;
 - > We maken een actieplan met daarin de eerste stappen om aan het normenkader te voldoen en maken een start met de uitvoering.

EVALUATIE:

De nulmeting voor het normenkader is afgerond. Daarnaast hebben we tijdens een ‘Deep Dive’-sessie van SIVON, eind november, meer zicht gekregen op hoe aan een aantal normen voldaan kan worden bij D4W. In 2025 gaan we werken aan de normen door het Groeipad van Kennisnet te volgen: Fase 1 en een groot deel van fase 2 staan daarbij op de planning.

In 2027 moeten alle onderwijsbesturen op volwassenheidsniveau 3 (van de vijf) functioneren. De gemiddelde score van alle normen bij D4W in december 2024 is 1,8. Dat is iets boven het landelijk gemiddelde.

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.

IBP IN 2024

In 2024 hebben we een flinke slag gemaakt op het gebied van informatiebeveiliging en privacy. In de eerste maanden van 2024 zijn we extra ondersteund door een privacyprofessional in opleiding van Privacy op School. Het register van verwerkersovereenkomsten is geüpdatet en er is een opzet voor een cybercrisisplan geschreven. Dit cybercrisisplan is begin 2025 vastgesteld. Om bij een cybercrisis juist te kunnen handelen, is onderzocht of een samenwerking met een retainerservice verstandig is. Per 1 januari 2025 is daarop een contract met Reponders.nu aangegaan.

In 2024 is geen nieuwe DPIA³ uitgevoerd. Wel is gewerkt aan de aandachtspunten uit de DPIA voor ons leerlingadministratiesysteem ParnasSys uit 2023.

Ook is in 2024 ingezet op de bewustwording van medewerkers op het gebied van IBP. Er is gekozen voor een nieuwe e-learning met als doel om kennis en bewustzijn rondom de AVG te vergroten. Daarnaast zijn er regelmatig berichten aan medewerkers en directeuren gestuurd om de bewustwording te bevorderen.

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.

2.6 FINANCIEEL BELEID

DOELEN EN RESULTATEN

Het doel van ons financieel beleid is om heldere, meerjarige, financiële en operationele beleidskaders vast te stellen zodat de (financiële) continuïteit gewaarborgd wordt en de beschikbare middelen optimaal voor de kwaliteit van het onderwijs ingezet kunnen worden. Hiermee is het financieel beleid voorwaardenscheppend voor de andere beleidsterreinen. In de strategische koers is een solide financiële basis als een fundament onder de pijlers van de koers weergegeven.

Om zicht te houden op de risico's en de daarvoor benodigde financiële middelen, heeft de controller de risicoanalyse halfjaarlijks herijkt en besproken 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 en in 2024 investeringen zijn gedaan in kwaliteit, onderwijsinnovatie, profilering/positionering van onze scholen en strategische kansen. Tot nu toe hebben zes scholen een initiatief ingediend voor de bestemmingsreserve onderwijsinnovatie en daarnaast is een gezamenlijk initiatief van twaalf scholen voor een programma van Tryforce van deze bestemmingsreserve toegekend. Dit programma heeft als doel om de sociale en emotionele ontwikkeling van leerlingen te versterken, de sociale vaardigheden en weerbaarheid te vergroten, en daarnaast de fysieke en mentale gezondheid te verbeteren. Met deze aanvragen is in totaal € 221.000 gemoeid. Drie scholen (waarvan twee gezamenlijk) hebben een aanvraag ingediend voor de bestemmingsreserve inclusief onderwijs voor een totaalbedrag van € 46.000. De kosten van deze initiatieven zullen vooral in 2025 gemaakt worden.

Vanuit de bestemmingsreserve strategische kansen wordt de projectorganisatie bekostigd. Met de inzet van twee projectmanagers (1 fte) is het mytyl-onderwijs in Gouda opgezet, is het proces van de overdracht van de twee nieuwe scholen van SPCO LEV begeleid, is de aanvraag van de nieuwe school in Cortelande ingediend, zijn de vernieuwbouwprojecten voor de Da Costaschool en De Nessevliet ondersteund, is de uitbreiding van lokalen van de Prinses Beatrixschool ondersteund en is een aantal directeuren begeleid bij het opstellen en uitwerken van meerjarenplannen voor een financieel gezonde toekomst. Totaal is er in 2024 € 201.000 besteed aan deze projectorganisatie vanuit de bestemmingsreserve strategische kansen.

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. In 2024 kregen nog eens vijf scholen (in 2023 vier scholen) de subsidie Basisvaardigheden toegekend.

Het financieel beleid van D4W is in 2023 opgesteld op basis van reeds toegepast beleid en geldende afspraken. Het is in 2024 herijkt op basis van wijzigingen in regelgeving en vastgesteld na positieve advisering van de GMR.

ALLOCATIE VAN MIDDELEN

De toedeling van middelen aan de scholen is gebaseerd op een allocatiemodel dat is opgenomen in het financieel beleid. Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de bekostiging per school aan de batenkant en bij de werkelijke benodigde middelen en formatie aan de lastenkant. Elke directeur is ondernemend budgetbeheerder voor zijn eigen school en is daarmee verantwoordelijk voor een sluitende begroting. Dit omvat het toewijzen van voldoende middelen voor onderwijskundige ambities, de professionele ontwikkeling van medewerkers en kwaliteitszorg.

Elke school draagt een percentage van de Rijksbijdragen (2024: 12,6%) bij aan de begroting voor bovenschoolse uitgaven. In deze bovenschoolse begroting zijn de kosten van het ondersteunende bestuursbureau opgenomen (bestuur, beleid, administratie), kosten voor 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 arbo-dienst, verzekeringen, bovenschoolse ICT-licenties, PR en communicatie, contributies en accountantskosten, juridisch advies, RvT en GMR.

De begrote kosten voor het bestuursbureau zijn voor 2024 € 1.081.000 (4,6% van de totale begrote kosten van D4W) en voor de hierboven beschreven bovenschoolse kosten € 1.387.000 (5,4% van de totale begrote kosten van D4W).

PLANNING- EN CONTROLCYCLUS

D4W maakt elke vier jaar een strategisch beleidsplan of koers met daarin de doelen en ambities voor deze periode. Met de strategische koers geven we richting aan de vierjarenplannen en jaarplannen van de scholen en de bestuursagenda voor het CvB, maar ook aan de kaderbrief, de jaarbegroting en de meerjarenbegroting. De doelen worden gekoppeld aan de begroting. Ook in de verantwoording worden de uitgaven aan de doelen gerelateerd.

Het proces, de kaders en de toedeling van middelen worden toegelicht in de jaarlijkse kaderbrief die, voorafgaand aan het begrotingsproces en na overleg met de auditcommissie van de RvT, wordt vastgesteld door het CvB.

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. De schooldirecteur maakt de schoolbegroting en wordt hierbij ondersteund en geadviseerd door de controller en de beleidsmedewerker personeel. De bovenschoolse begrotingen en de totaalbegroting van D4W worden opgesteld door de controller.

De begroting voor 2024 is gekoppeld aan de meerjarenbegroting 2024-2028, zowel op schoolniveau als op stichtingsniveau. Het bestuursformatieplan is in de meerjarenbegroting opgenomen. De GMR heeft instemmingsrecht ten aanzien van de meerjarenbegroting. De meerjarenbegroting wordt door de RvT goedgekeurd en door het CvB vastgesteld.

Het uitgangspunt voor een schoolbegroting is niet het bereiken van een nulbegroting. De scholen maken deel 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.

De begroting van een school is taakstellend waarbij de directeur ondernemend budgetbeheerder is.

Door middel van de begrotings- en rapportagetool, Capisci, hebben de schooldirecteur, beleidsmedewerkers, controller en CvB op elk moment inzicht in de ontwikkelingen van de inkomsten en uitgaven ten opzichte van de vastgestelde begroting.

Twee tot drie keer per jaar vinden er monitoringsgesprekken plaats met alle schooldirecteuren, de beleidsmedewerker personeel en de controller. Hierbij worden de financiële ontwikkelingen besproken en de relatie tot ontwikkelingen met betrekking tot formatie/personeel en leerlingaantallen.

Wanneer er in de realisatie van de kosten en opbrengsten afwijkingen zijn ten opzichte van de begroting van materiële aard, is het de verantwoordelijkheid van de schooldirecteur om hiervoor, indien nodig, een voorstel in te dienen bij het CvB om af te mogen wijken van de vastgestelde begroting. Het CvB beoordeelt een voorstel op het criterium in hoeverre dit onderwijskundig noodzakelijk is en neemt hierbij het meerjarig perspectief en het solidariteitsprincipe in ogenschouw.

Elk kwartaal wordt er een financiële rapportage op D4W-niveau opgesteld. Elke vier maanden wordt er een managementrapportage opgesteld, waarin gerapporteerd wordt over de beleidsterreinen onderwijs, personeel, leerlingaantallen en financiën. Jaarlijks wordt een jaarverslag opgemaakt. Bij afwijkingen van kosten en opbrengsten op D4W-niveau wordt hierover in de genoemde rapportages verantwoording afgelegd, waarbij beoordeeld en toegelicht wordt welke risico's er zijn en hoe deze kunnen worden opgevangen door reserves of beperkende maatregelen.

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

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 2024 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 221 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 waren 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 beroep bij de rechtbank Midden-Nederland ingesteld tegen de beslissing op bezwaar van de minister. De rechtbank heeft op 21 juni 2024 het beroep van 222 schoolorganisaties gegrond verklaard. Zij zijn onderwijsbekostiging misgelopen in de overgangperiode (augustus-

december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. De rechtbank gaf de schoolbesturen gelijk en oordeelde dat de staatssecretaris het tekort moet aanvullen. De staatssecretaris is tegen die uitspraak in hoger beroep gegaan. Op het moment van schrijven loopt de hoger beroepsprocedure nog. De zitting staat gepland voor het najaar van 2025.

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 zijn (na afloop van de overgangsregeling) ingegaan per verslagjaar 2024. Bij deze wijziging heeft elke schoolorganisatie de keuze om de kosten voor groot onderhoud te verwerken als materiële vaste activa (activeren op de balans en vervolgens afschrijven) of te verwerken via een onderhoudsvoorziening. D4W heeft de keuze gemaakt om de onderhoudsvoorziening te handhaven. Aangezien alle schoolgebouwen van D4W in economisch eigendom van de gemeenten zijn, is het niet voor de hand liggend om het onderhoud aan deze gebouwen te activeren. Daarnaast is D4W gebaat bij en stabiele exploitatie; in het geval van activeren en afschrijven zullen de lasten de eerste jaren veel lager zijn en daarna flink toenemen.

De begroting 2025-2028 is gebaseerd op de huidige prognoses van leerlingaantallen, waarbij zes scholen geen positief meerjarig resultaat kunnen tonen en we voor een aantal scholen de opheffingsnorm van de betreffende gemeente goed moeten bewaken. Voor scholen met structurele krimp worden plannen van aanpak opgesteld gericht op profilering en positionering of samenwerking. Tegelijkertijd zien we ook kansen om te groeien door het stichten van een nieuwe school in het nieuw te vormen dorp Cortelande in de gemeente Zuidplas. Per 1 januari 2025 zijn CBS TOV en de Koning Willem-Alexanderschool overgedragen van SPCO LEV aan D4W.

Het aandeel van niet-structurele middelen in onze begroting blijft groot. 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 en lokale subsidies zoals de subsidie Verrijkte schooldag), moeten er suboptimale keuzes gemaakt worden, terwijl het zeker mogelijk is dat we in de toekomst weer nieuwe incidentele middelen ontvangen.

Zoals beschreven in hoofdstuk 2.4 bij Huisvesting, zijn veel schoolgebouwen aan (ver)nieuwbouw toe. We volgen de ontwikkelingen rondom onderwijs-huisvesting op de voet, waarbij de planning van de verschillende gemeenten en de mogelijk gevraagde bijdrage voor duurzaamheidsinvesteringen belangrijke onderwerpen zijn. Zie hiervoor ook hoofdstuk 2.7 bij de risico's op het gebied van huisvesting.

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 vanuit maken.

De activeringsgrens is € 1.000. Deze geeft enerzijds voldoende inzicht in aanwezige activa en voorkomt anderzijds een te hoge mate van detaillering en administratieve last. Op het moment dat investeringen daadwerkelijk gedaan worden, wordt de inkoopprocedure toegepast. Hierin 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.

ONDERWIJSACHTERSTANDSMIDDELEN

Onderwijsachterstandsmiddelen worden vanuit de Rijksbijdragen toegekend aan de scholen die hiervoor in aanmerking komen. In 2024 hebben vier van onze scholen deze middelen ontvangen. Door zowel gemeenten als onze basisscholen wordt ingezet op de verkleining van achterstanden bij peuters, kleuters en kinderen in de basisschoolleeftijd. In 2024 hebben we de onderwijsachterstandsmiddelen onder andere ingezet voor het realiseren van meer handen in klas. Hiermee kunnen we kinderen met taalachterstanden extra begeleiden. Een voorbeeld zijn de schakelklassen van de Westerschool. Vanuit de subsidie zijn twee schakelklassen bekostigd. Met de onderwijsachterstandsmiddelen kon een derde schakelklas gerealiseerd worden.

2.7 RISICO'S EN RISICOBEBEERSING

Het CvB is verantwoordelijk voor het bestaan en de werking van de interne risicobeheersings- 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 2024 bestond het interne risicobeheersings- 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. Zie hiervoor ook het onderdeel planning- en controlcyclus in hoofdstuk 2.6.

Er is ook sprake van regelmatige evaluatie van beleidsplannen en de realisatie daarvan. Het totale stelsel van interne risicobeheersings- en controlesystemen wordt 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 risicobeheersings- en controlesystemen, ten aanzien van financiële verslaggevingsrisico's, in het boekjaar 2024, 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 2024 zien dat het weerstandsvermogen ruim voldoende is. 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, onderwijsinnovatie, investeringen in personeel (werving/scholing) en in strategische lijnen.



DE VOLGENDE RISICO'S KENNEN DE GROOTSTE IMPACT:

> DE ONTWIKKELING VAN DE LEERLINGAANTALLEN

In hoofdstuk 3 zijn de leerlingaantallen per 1 februari 2024 en 2025 en de prognoses voor de daaropvolgende jaren opgenomen. Prognoses geven verschillende uitkomsten afhankelijk van het moment van prognosticeren en de gehanteerde onderliggende uitgangspunten. Het maken van deze prognoses is lastig en geeft geen zekerheid: er blijft sprake van een schatting en de realiteit kan (en zal) daarvan afwijken. De huidige prognoses laten op bestuursniveau groei zien van leerlingaantallen op veel scholen, maar drie scholen krimpen structureel, waarbij drie scholen het risico hebben om onder de opheffingsnorm terecht te komen. In de periode 2025-2028 kunnen we mogelijk groeibekostiging ontvangen, mits het aantal leerlingen met meer dan 4% toeneemt ten opzichte het totaal op de teldatum van 1 februari (t-1). Gezien de verschillende bewegingen op schoolniveau, is de groei van meer dan 4% per jaar op bestuursniveau onzeker.

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. Dit doen we door in de financiële monitoringsgesprekken de koppeling te maken 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. We doen regelmatig onderzoek naar ons marktaandeel en onze positionering, en waar mogelijk worden passende maatregelen genomen.

Naast factoren zoals demografische ontwikkelingen of concurrentie van andere scholen, speelt de kwaliteit van het onderwijs hierbij een belangrijke rol. Er wordt flink ingezet 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.



VERANTWOORDING FINANCIËN

> 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 van personeel toenemen (inhuur vervanging). In de komende jaren is hierin nog geen verandering te verwachten.

Er zijn al meerdere acties opgezet om medewerkers te binden en te boeien. We zien positieve effecten van deze acties en van onze profilering op sociale media. Daarnaast merken we dat het makkelijker wordt om sollicitanten voor onze vacaturemeldingen te interesseren. In 2025 zullen we ons beleid om personeel aan ons te blijven verbinden verder vormgeven. Hierover zijn inmiddels diverse gesprekken gevoerd en we zien hierin zeker kansen.

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

Werkgevers in de onderwijssector zijn verplicht eigenrisicodrager voor de Werkloosheidswet. Met de wet Modernisering Participatiefonds (per 1 augustus 2022 ingevoerd) 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, zal een voorziening moeten 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 de jaarrekening van 2024 is beoordeeld dat D4W geen voorziening hoeft te treffen, aangezien er geen verplichtingen zijn.

> 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 is in de jaarrekening van 2024 gewijzigd. Hiermee kan onvoorzien of duurder onderhoud niet meer ten laste van de voorziening worden gebracht. Hiermee is in de meerjarenbegroting 2025-2028 zo goed als mogelijk rekening gehouden, al ontbreken ervaringscijfers nog;
 - > De plannen voor in de komende jaren uit te voeren (ver)nieuwbouwprojecten voor verschillende scholen. Er kan nog niet eenduidig worden vastgesteld welke bedragen vanuit D4W dienen te worden bijgedragen, of dat op grond van wettelijke kaders mogelijk is en op welke wijze financiering daarvan plaats zal vinden. Met eventuele kosten hiervan is in de meerjarenbegroting 2025-2028 geen rekening gehouden. Daarnaast kan de politieke besluitvorming over deze (ver)nieuwbouwprojecten zorgen voor vertraging of te krappe budgetten, wat het risico op hogere onderhoudskosten vergroot. Hiermee is deels rekening gehouden in de meerjarenbegroting 2025-2028;
 - > Een aantal scholen maakt deel uit van een MFA (Multifunctionele accommodatie), 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. Daarnaast krijgen we er met de overdracht van de twee nieuwe scholen ook twee VVE's bij. In 2025 willen we hier meer inzicht in verkrijgen.

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

De leerlingaantallen ontwikkelen zich als volgt:

School	BRIN	Werkelijk 01feb23	Werkelijk 01feb24	Werkelijk 01feb25	Prognose 01feb26	Prognose 01feb27
PARK EN DIJK	04PC	124	131	132	140	140
DE MORGENSTER	04NT	143	141	139	147	151
DE REGENBOOG	04RQ	205	209	214	215	215
DE EENDRAGT	04RV	199	203	194	200	200
DE WEGWIJZER	05QI	126	108	102	115	110
PCB MR. LALLEMAN	05QX	172	179	197	209	208
DE NESSEVLIE	05VG	141	135	134	131	135
IMMANUELSCHOOL	06YA	169	185	183	181	176
PRINS WILLEM-ALEXANDERSCHOOL	07OH	129	120	123	125	122
DA COSTASCHOOL	09BO	172	184	188	204	213
DE WESTERSCHOOL	09BY	211	225	220	205	205
PRINSES BEATRIXSCHOOL	09YF	204	221	245	260	261
KC WERELDWEIJDE	10QM	150	156	157	168	168
PLASWIJCKSCHOOL	10QS	177	170	165	161	170
WILHELMINASCHOOL	10QS	126	125	124	130	140
KONING WILLEM-ALEXANDERSCHOOL	12GA	*	256	258	265	266
CBS TOV	12PA	*	377	414	487	519
KC GOEJANVERWELLE	22KE	230	212	212	205	204
TOTAAL		2.678	3.337	3.401	3.548	3.603

* De leerlingaantallen van de Koning Willem-Alexanderschool en CBS TOV zijn per 1 februari 2023 nog niet relevant voor D4W. De overdracht van deze scholen vond per 1 januari 2025 plaats. De leerlingaantallen per 1 februari 2024 zijn wel relevant voor de bekostiging in 2025, vandaar dat deze aantallen hier genoemd zijn.

Het leerlingenaantal van D4W blijft een aandachtspunt. Er wordt nog steeds fors ingezet op profilering en positionering van de scholen. Het vraagstuk van toekomstbestendigheid van een aantal scholen en van onze stichting als geheel blijft daarmee actueel. De komst van de twee nieuwe scholen, vanuit de overdracht van SPCO LEV, zorgt voor een groei van het leerlingaantal als geheel en ook voor groei in de toekomst. Daarnaast zien we kansen om te groeien door het stichten van een school in het nieuw te bouwen dorp Cortelande, in de gemeente Zuidplas. Hiervoor hebben we een aanvraag ingediend bij het ministerie. Op 7 april 2025 hebben we bericht ontvangen dat de school per 1 augustus 2026 voor bekostiging in aanmerking komt. De scholen met structurele krimp zijn gestart met de uitvoering van plannen om deze trend om te buigen of samenwerkingsmogelijkheden te verkennen.

Het aantal fte ontwikkelt zich als volgt:

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Fte DIR	12,3	12,2	16,4	16,9	16,9	16,9
Fte OP	136,5	143,6	183,4	181,7	179,2	180,1
Fte OOP	63,2	64,9	63,6	60,3	59,3	59,4
Totaal Fte ultimo	211,9	220,7	263,4	258,9	255,4	256,3

De tijdelijke middelen, zoals de subsidie basisvaardigheden, worden in 2025 en 2026 voor een groot deel ingezet in personeel. Dit is zichtbaar in het verhoogde aantal fte voor 2025 en deels in 2026. De afname van fte is al te zien per het nieuwe schooljaar in augustus 2026.

De lagere inzet aan fte in de functiecategorie directie in 2023 en 2024 is te verklaren door openstaande vacatures die tijdelijk met extern personeel zijn ingevuld.

Er is een structurele toename van het aantal fte per 2025 door de overdracht van twee nieuwe scholen aan D4W per 1 januari 2025.

Wij verwachten de geplande terugloop van fte vanaf 2026, net als in eerdere jaren, 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. Deze indicatoren zijn niet leidend, maar geven inzicht waarmee directeuren, binnen hun integrale verantwoordelijkheid, weloverwogen keuzes kunnen maken die aansluiten bij de context van de school.





3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	2023		Begroot 2024		2024		Begroot 2025		Begroot 2026		Begroot 2027		Begroot 2028	
Baten														
Rijksbijdragen OCW	€	21.830.652	€	22.111.000	€	23.223.767	€	29.398.000	€	29.066.000	€	29.448.000	€	29.829.000
Overige overheidsbijdragen	€	142.230	€	158.000	€	285.223	€	348.000	€	251.000	€	251.000	€	251.000
Overige baten	€	1.123.409	€	809.000	€	1.193.566	€	1.107.000	€	1.102.000	€	1.101.000	€	1.102.000
Totaal baten	€	23.096.291	€	23.078.000	€	24.702.556	€	30.853.000	€	30.419.000	€	30.800.000	€	31.182.000
Lasten														
Personeelslasten	€	19.120.730	€	19.410.000	€	20.279.180	€	26.276.000	€	25.848.000	€	25.776.000	€	26.082.000
Afschrijvingen	€	590.550	€	598.000	€	577.035	€	705.000	€	729.000	€	739.000	€	711.000
Huisvestingslasten	€	1.588.349	€	1.807.000	€	1.897.805	€	2.047.000	€	2.138.000	€	2.146.000	€	2.048.000
Overige lasten	€	1.972.035	€	1.564.000	€	2.121.355	€	2.343.000	€	2.090.000	€	2.021.000	€	2.058.000
Totaal lasten	€	23.271.664	€	23.379.000	€	24.875.375	€	31.371.000	€	30.805.000	€	30.682.000	€	30.899.000
Saldo baten en lasten	€	-175.373	€	-301.000	€	-172.819	€	-518.000	€	-386.000	€	118.000	€	283.000
Financiële baten en lasten														
Financiële baten	€	295.068	€	180.000	€	366.037	€	200.000	€	200.000	€	200.000	€	200.000
Financiële lasten	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
Saldo financiële baten en lasten	€	295.068	€	180.000	€	366.037	€	200.000	€	200.000	€	200.000	€	200.000
Totaal resultaat	€	119.695	€	-121.000	€	193.218	€	-318.000	€	-186.000	€	318.000	€	483.000

Hieronder volgt een toelichting op de belangrijkste afwijkingen van de realisatie 2024 ten opzichte van de begroting 2024 en de realisatie van 2023.

RIJKSBIJDRAGEN

De Rijksbijdragen vallen hoger uit dan begroot. Dit is het gevolg van de indexerings (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 aan negen scholen is toegekend en waarvan een deel in 2024 is verantwoord. Bij het opmaken van de begroting waren deze 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 bestemd.

Als gevolg van de toename van het leerlingaantal (met name door de twee nieuwe scholen, zie hoofdstuk 3.1) nemen de Rijksbijdragen structureel toe in de komende jaren.

OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN

De overige overheidsbijdragen zijn in 2024 hoger dan in 2023 vanwege de bijdrage vanuit de gemeente Bodegraven-Reeuwijk voor de (nieuwe) Schakelklas op De Regenboog in samenwerking met OBS De Venen en de subsidie Verrijkte Schooldag van de gemeente Gouda voor de wijk Goverwelle, waar D4W namens KC Goejanverwelle de penvoerder is. Deze twee bijdragen zijn niet structureel toegekend, waarmee de overige overheidsbijdragen vanaf 2025 weer afnemen.

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 verhuurbaten uit de herijking van de verhuurafspraken met onze kinderopvangpartner en extra ouderbijdragen voor specifieke activiteiten. Daarnaast zijn de detacheringsofbrengsten hoger dan begroot, dit betreft met name de doorbelasting van loonkosten van invallers van D4W aan de andere besturen die participeren in de invalpool. Hier staan ook loonkosten tegenover.

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

LOONKOSTEN

Er vond een cao-verhoging plaats met een effect van ruim € 230.000 voor 2024 ten opzichte van de begroting. Er is extra personeel ingezet dankzij de ontvangen subsidies (met name de subsidie basisvaardigheden). Tegelijkertijd is er goedkoper of ander personeel aangetrokken, of zijn vacatures niet vervuld als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt.

De hogere kosten van 'personeel niet in loondienst' moet in samenhang worden gezien met de lagere kosten van de vaste formatie bij lonen en salarissen en de hogere ontvangen uitkeringen.

In meerjarig perspectief is te zien dat de omvang van de formatie structureel toeneemt als gevolg van de twee nieuwe scholen, waarbij de loonkosten deze beweging volgen.

AFSCHRIJVINGEN

De afschrijvingslasten van inventaris en apparatuur zijn lager dan begroot, omdat de investeringen later in het jaar zijn gedaan dan in de begroting was opgenomen. De afschrijvingslasten van schoolmeubilair en leermethoden zijn lager vanwege de lagere investeringen.

De structurele toename van de afschrijvingen komt door de overdracht van twee nieuwe scholen aan D4W.

HUISVESTINGSLASTEN

Bij de huisvestingslasten valt op dat de kosten voor 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. Daarnaast zijn er volgens de nieuwe systematiek van de waardering van de voorziening groot onderhoudskosten die niet uit de voorziening kunnen worden bekostigd. Dit leidt tot (structurele) hogere onderhoudskosten. Daartegenover staat een lagere dotatie aan deze voorziening groot onderhoud.

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. De stijging van overige lasten ten opzichte

van 2023 wordt veroorzaakt door de hogere kosten van leer- en hulpmiddelen. Deze tijdelijke toename wordt gedekt vanuit de middelen voor de taalklassen, schakelklassen en de subsidie basisvaardigheden. De kosten van administratie en beheer zijn vooral hoger dan begroot door de inzet van deskundigen bij onder meer de subsidieaanvragen en -plannen, diverse onderzoeken, een aanbesteding voor leermiddelen en de fondsenwervingsactiviteiten van een schoolplein. Tegenover een groot deel van deze kosten staan ook inkomsten (subsidies).

De overige lasten zijn vanaf 2026 weer lager en stabiel begroot.

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Vanwege de vele extra middelen, die lang niet allemaal zijn ingezet, is het banksaldo hoog en daardoor zijn hoge rentebaten gerealiseerd over in 2024. In 2024 was de gemiddelde positieve rente 3,6%. De rentestijging was in de meerjarenbegroting 2024-2027 niet in deze mate voorzien.



BALANS (NA VERWERKING RESULTAATBESTEMMING)

PER 31-12 VAN JAAR	Werkelijk 2023	Werkelijk 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027	Prognose 2028
Activa						
Vaste activa	€ 3.119.029	€ 2.966.427	€ 3.213.000	€ 3.491.000	€ 3.019.000	€ 2.549.000
Vorderingen	€ 780.643	€ 901.036	€ 700.000	€ 700.000	€ 700.000	€ 700.000
Liquide middelen	€ 9.472.411	€ 10.858.357	€ 8.399.000	€ 7.940.000	€ 8.934.000	€ 9.905.000
Totaal activa	€ 13.372.083	€ 14.725.819	€ 12.312.000	€ 12.131.000	€ 12.653.000	€ 13.154.000
Passiva						
Eigen vermogen	€ 6.941.170	€ 5.508.109	€ 5.406.000	€ 5.220.000	€ 5.544.000	€ 6.039.000
Voorzieningen	€ 2.851.775	€ 4.615.252	€ 3.406.000	€ 3.411.000	€ 3.609.000	€ 3.615.000
Kortlopende schulden	€ 3.579.138	€ 4.602.458	€ 3.500.000	€ 3.500.000	€ 3.500.000	€ 3.500.000
Totaal passiva	€ 13.372.083	€ 14.725.819	€ 12.312.000	€ 12.131.000	€ 12.653.000	€ 13.154.000

De prognoses zijn ontleend aan de meerjarenbegroting 2025-2028 en niet meer aangepast aan de hand van de jaarrekening 2024.

Hieronder volgt een toelichting van de belangrijkste mutaties in balansposten ten opzichte van 2023 en in meerjarenperspectief.

MATERIËLE VASTE ACTIVA

De voor 2024 begrote investeringen in meubilair en leermethoden zijn niet allemaal uitgevoerd zoals begroot of zijn doorgeschoven naar 2025.

Het beeld van de meerjarig in te zetten investeringen, gebaseerd op de ingediende schoolbegrotingen, laat zien dat de begrote investeringen na 2026 afnemen. Reguliere vervangingen worden echter wel meerjarig begroot in de schoolbegrotingen. Er ontbreekt een meerjareninvesteringsbegroting op stichtingsniveau, waardoor een duidelijker beeld van het meerjarig perspectief ontbreekt.

VORDERINGEN

De vorderingen zijn toegenomen ten opzichte van 2023 vanwege een vergoeding van het Samenwerkingsverband PO Midden-Holland voor de bekostiging van het in 2024 opgezette mytylonderwijs van € 104.000. Deze vergoeding is in 2025 ontvangen en heeft betrekking op 2024.

LIQUIDE MIDDELEN

Deze post is toegenomen, met name door de extra Rijksbijdragen en subsidies, die al wel zijn ontvangen maar 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

Als gevolg van de stelselwijziging, op de waardering systematiek van de voorziening groot onderhoud, is per 1 januari 2024 € 1,6 miljoen toegevoegd aan de voorziening groot onderhoud ten laste van de algemene reserve. De vergelijkende cijfers van 2023 zijn hier niet op aangepast. In 2024 neemt het eigen vermogen toe met het positieve resultaat dat in 2024 is behaald. Een deel van de gemaakte kosten in 2024 wordt gedekt door de specifieke bestemmingsreserves, waardoor per saldo een toevoeging plaatsvindt aan de algemene reserve van ruim € 400.000.

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.

Voor de voorziening groot onderhoud geldt het volgende:
In 2024 is een stelselwijziging uitgevoerd op de verwerking van kosten voor groot onderhoud. Tot en met 2023 werd de egalisatiemethode (overgangsregeling vanuit de RJO artikel 4.1c) toegepast. Per 2024 is de overgangsregeling geëindigd en zijn wij overgestapt op de strikte berekeningswijze van deze voorziening op componentenniveau.

De stelselwijziging is retrospectief vanaf huidig boekjaar verwerkt. Dit betekent dat de vergelijkende cijfers niet zijn aangepast. Per 1 januari 2024 is ervan uit de algemene reserve van het eigen vermogen, € 1.626.279 toegevoegd aan de voorziening groot onderhoud.

Het grootste deel van de voorzieningen per 31-12-2024 heeft een looptijd van meer dan vijf jaar.

KORTLOPENDE SCHULDEN

De kortlopende schulden nemen toe vanwege bedragen die in 2024 zijn ontvangen zijn, maar waarvan de uitvoering grotendeels of geheel in 2025-2026 plaatsvindt. Dit betreft onder andere het voorbereidingskrediet van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk voor de vernieuwbouw van de Da Costaschool, subsidies van meerdere partijen voor het nieuwe schoolplein van de Wegwijzer, en de subsidie 'Verrijkte Schooldag' van de gemeente Gouda voor de wijk Goverwelle, waarbij D4W de penvoerder is namens KC Goejanverwelle.

Liquideitsbegroting	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Exploitatieresultaat	€ 119.695	€ 193.219	€ -318.000	€ -186.000	€ 318.000	€ 483.000
Af: uitgaven die niet in exploitatie meelopen						
Investeringsen	€ -427.379	€ -436.195	€ -869.000	€ -977.000	€ -231.000	€ -199.000
Uitgaven ten laste van voorzieningen	€ -260.111	€ -370.940	€ -1.467.000	€ -461.000	€ -268.000	€ -460.000
	€ -687.490	€ -807.135	€ -2.336.000	€ -1.438.000	€ -499.000	€ -659.000
Bij: Lasten die wel in de exploitatiebegroting zijn opgenomen maar geen uitgaven van liquide middelen zijn						
Afschrijvingen	€ 590.438	€ 588.797	€ 691.000	€ 699.000	€ 703.000	€ 669.000
Dotatie voorzieningen	€ 597.030	€ 508.137	€ 466.000	€ 466.000	€ 466.000	€ 466.000
	€ 1.187.468	€ 1.096.934	€ 1.157.000	€ 1.165.000	€ 1.169.000	€ 1.135.000
Wijzigingen in werkkapitaal	€ 340.972	€ 902.928	€ -	€ -	€ -	€ -
Mutatie liquiditeit	€ 960.645	€ 1.385.946	€ -1.497.000	€ -459.000	€ 988.000	€ 959.000
Liquide middelen:	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Stand 1 januari	€ 8.511.766	€ 9.472.411	€10.858.357	€ 9.361.357	€ 8.902.357	€ 9.890.357
Mutatie liquiditeit	€ 960.645	€ 1.385.946	€ -1.497.000	€ -459.000	€ 988.000	€ 959.000
Stand 31 december	€ 9.472.411	€10.858.357	€ 9.361.357	€ 8.902.357	€ 9.890.357	€ 10.849.357

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 2023	Werkelijk 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027	Prognose 2028	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	0,73	0,69	0,72	0,71	0,72	0,73	< 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen / totale baten (incl. financiële baten)	0,30	0,22	0,17	0,17	0,18	0,19	< 0,05
Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden	2,86	2,56	2,60	2,47	2,75	3,03	< 0,75
Rentabiliteit Resultaat / totale baten (incl. financiële baten)	0,01	0,01	-0,01	-0,01	0,01	0,02	< -0,10
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen / Signaleringswaarde publiek eigen vermogen)	1,50	1,17	0,92	0,92	0,95	1,14	> 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 de aansluiting bij de Onderwijsregio Het Groene Hart goedgekeurd.

BESTUURLIJKE FUSIE OF SPLITSING

De Raad van Toezicht heeft de Fusie Effectrapportage met betrekking tot de bestuurlijke overdracht per 1 januari 2025 van de Koning Willem-Alexanderschool en CBS TOV uit Waddinxveen van SPCO LEV goedgekeurd en daarmee ook goedkeuring gegeven aan het voorgenomen besluit voor deze bestuurlijke overdracht.

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 tot en met 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. Te zien is dat deze indicator vanaf 2025 weer onder de signaleringswaarde uitkomt.

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 2024 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

Dit is in 2024 niet aan de orde geweest.

BENOEMEN VAN DE ACCOUNTANT

Dit is in 2024 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

Het jaarverslag en de jaarrekening zijn besproken in aanwezigheid van de externe accountant. De Raad van Toezicht heeft het jaarverslag en de jaarrekening voor 2023 en de begroting voor 2025-2028 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 een evaluatiegesprek met de bestuurder gehad en hiervan is een verslag opgesteld dat door de commissie en de bestuurder is ondertekend.

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.

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

VISIE OP TOEZICHT

De Raad van Toezicht ziet vier belangrijke waarden als fundament voor haar toezicht:

- > Vertrouwen;
- > Verbinding;
- > Samen;
- > Talent gedreven.
Als we deze waarden uitwerken komen we tot de volgende omschrijvingen:
- > Vertrouwen:
We beschouwen de zaken vanuit een positief mensbeeld. Vertrouwen is cruciaal niet alleen in de relatie tussen bestuurder en RvT, maar binnen de gehele organisatie. Fouten maken mag. Openheid en transparantie zijn nodig om vertrouwen te behouden.
- > Verbinding:
We vinden het belangrijk dat scholen intern verbonden zijn met elkaar, maar ook dat de verbinding met de buitenwereld wordt gezocht. Op deze manier leren we van elkaar! Door als RvT intern en extern informatie op te halen, krijgen wij een rijker beeld van de organisatie.
- > Samen:
In onze toezichthoudende rol zijn wij gericht op het bereiken van consensus. In onze rol als sparringpartner hebben we een gezonde kritische houding richting de bestuurder. RvT en bestuurder zijn complementair aan elkaar.
- > Talent gedreven:
We ontwikkelen ons toezicht permanent door expliciet aandacht te besteden aan professionalisering. De individuele talenten binnen de RvT worden bewust ingezet op betreffende dossiers.

TOEZICHTKADER

Ten behoeve van het toezichtkader zijn de volgende vragen relevant:

- > Wat is de visie op toezicht van de Raad van Toezicht?
- > Hoe stuur je de bestuurder aan?
- > Welke rollen heeft de Raad van Toezicht?

Er zijn zes inhoudelijke domeinen benoemd waarop de Raad van Toezicht wil sturen:

- > Identiteit en maatschappelijke opdracht
- > Strategie
- > Onderwijskwaliteit
- > Personeelsbeleid
- > Huisvesting en duurzaamheid
- > Bedrijfsvoering en ondernemerschap

Elk domein wordt beschreven aan de hand van de volgende vragen:

- > Waar hecht de RvT waarde aan?
- > Hoe is dit meetbaar en merkbaar?
- > Welke informatie is nodig om toezicht te kunnen houden hierop?
- > Wanneer komen deze domeinen aan de orde (jaarplanning)?

INRICHTING RAAD VAN TOEZICHT

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 monitort 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 2024 is met de GMR gesproken over de bestemmingreserve innovatie, de bestuurlijke visitatie, arbeidsmarktontwikkelingen en strategisch personeelsbeleid en over elkaars jaaragenda.

SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

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 vijf leden. De termijn van mevrouw Harten liep af op 1 maart 2024. In haar vervanging was in de persoon van mevrouw Visser al voorzien per 1 december 2023.

Alle leden maken ook deel uit van één van de commissies die de Raad van Toezicht heeft ingericht.

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. De voorzitter van de Raad van Toezicht is de heer Verbeek.

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. De vice-voorzitter was tot 1 maart 2024 mevrouw Harten. Vanaf 1 maart 2024 is de heer Tange benoemd tot vice-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 2024 bestond de auditcommissie uit de heren Kalkman (voorzitter) 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 mevrouw Visser en de heer Verbeek.

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 2024 had de heer Tange zitting in deze commissie.

1.3 DE WERKWIJZE VAN HET TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

De Raad van Toezicht en het College van Bestuur hebben in 2024 vijf keer regulier vergaderd.

Daarnaast zijn twee extra overleggen ingepland in verband met de bestuurlijke overdracht van de Waddinxveense scholen van stichting SPCO LEV.

Besproken onderwerpen waren:

- > De jaarbegroting, de meerjarenbegroting, het jaarverslag, de jaarrekening en een gesprek met de accountant;
- > De onderwijskwaliteit van onze scholen;
- > Financiële rapportages;
- > Managementrapportages en de rapportages van de projectorganisatie;
- > Toezichtkader en de 6 domeinen daarbinnen;
- > Ontwikkelingen binnen Stichting Federatief;
- > Bestuuroverdracht van de Waddinxveense scholen van de stichting SPCO-LEV;
- > Vaststelling klasseindeling WNT;
- > Strategische koers, schaalgrootte, toekomstbestendigheid organisatie en de mogelijke stichting van nieuwe scholen;
- > Versterking College van Bestuur;

- > Bestuurlijke visitatie;
- > Vernieuwde klachtenregeling en klokkenluidersregeling;
- > Samenwerkingsovereenkomst met Quadrant t.a.v. de vernieuwbouw van de Da Costaschool
- > Diverse huisvestingsprojecten.

1.4 PROFESSIONALISERING

Alle leden van de Raad van Toezicht doen kort na aanvang van hun aantreden een scholing voor toezichthouders bij de VTOI-NVTK of bij Verus. Wanneer daar behoefte aan is, doen zij aanvullende scholingen. Daarnaast houden zij hun kennis op peil via informatieve mailings en de lunchcolleges van de VTOI-NVTK.

1.5 ZAKEN MET EEN MOGELIJK TEGENSTRIJDIG BELANG

In de Raad van Toezicht (RvT) wordt jaarlijks bij het opstellen van het jaarverslag bij het overzicht van de nevenfuncties van RvT-leden besproken of er sprake is van mogelijk tegenstrijdige belangen van RvT-leden in hun werk als RvT-lid met hun werk in nevenfuncties. Ook in 2024 is dat gebeurd. De RvT heeft geconcludeerd dat er bij geen van de RvT-leden sprake is van mogelijk tegenstrijdige belangen. Bij twijfel wordt advies gevraagd bij de VTOI.

1.6 DE VERGOEDINGSREGELING

De honorering van de leden van de Raad van Toezicht vindt plaats conform een in 2023 vastgestelde regeling. In 2024 bedroeg de vergoeding voor leden van de Raad van Toezicht € 3.150,- per jaar, de vergoeding voor de voorzitter bedraagt € 6.300,- per jaar. Deze bedragen worden jaarlijks aangepast op basis van de loon- en prijsontwikkelingen en in 2027 opnieuw beoordeeld.

1.7 JAARLIJKSE EVALUATIE OP HET EIGEN FUNCTIONEREN

Alle leden van de Raad van Toezicht hebben onder leiding van de beleidsmedewerker Personeel van de Vier Windstreken hun profielen op basis van een digitale versie van Management Drives besproken. De sterk en minder sterk aanwezige punten/kleuren en bijbehorende risico's worden besproken en komen aan het einde van elke vergadering in het kader van de evaluatie van de vergadering kort terug.

In de bestuurlijke visitatie vanuit de PO-raad is ook de rol van de Raad van Toezicht onderwerp van gesprek geweest, waarbij de voorzitter en de vice-voorzitter van de Raad van Toezicht betrokken waren.

Gouda, 7 april 2025

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

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. Het statuut en het reglement hebben het afgelopen jaar een update gehad en zijn opnieuw vastgesteld. Evenals het huishoudelijk reglement.

De GMR bestaat uit zeven ouders en zes leerkrachten die allen een verbinding hebben met één van de scholen van de stichting. Er zijn momenteel nog twee vacatures. De bestuurssecretaris en de voorzitter bereiden de vergaderingen voor. Daarnaast zit de voorzitter van de GMR 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 Tekstbureau Woord & Wolf, in de persoon van Josefiën Meijer.

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 17 juni en 7 oktober 2024 hebben verschillende afvaardigingen van de GMR gesproken met de Raad van Toezicht. In november is er een training voor (nieuwe) MR leden georganiseerd, deze training werd verzorgd door CNV. Het bestuursbureau heeft op 22 oktober 2024 een bijeenkomst georganiseerd voor GMR-leden, MR-leden, directeuren en beleidsmedewerkers. Deze bijeenkomst stond dit keer in het teken van verbinding tussen school en ouders.

SAMENSTELLING GMR

De samenstelling van de GMR per 31 december 2024:

Naam	School	1e Termijn	2e Termijn	O/P
Inge Habold	Plaswijckschool/ Wilhelminaschool	01-08-2023 - 31-07-2025		P
Hidde Bos	Da Costaschool	01-12-2018 - 31-07-2022	31-07-2022 - 31-07-2026	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
Marjan van Alphen (fin.cie)	PCB Meester Lalleman school	01-09-2022- 31-08-2026		P
Renske Arents	Westerschool	01-12-2022 - 31-07-2026		O
Femke Oostrom	De Wegwijzer	01-08-2024- 31-07-2026		O
Vacature	Park en Dijk	01-08-2024 - 31-07-2026		P
Tim van Vugt	Pr. Willem Alexanderschool	01-08-2023 - 31-07-2027		O
Martine van Schaik	Pr. Beatrixschool	01-11-2023 - 31-07-2027		O
Lenneke Zwanenburg (fin. cie.)	Immanuelschool	01-02-2021 - 31-01-2025		O
Tessa van den Brink	Regenboog	01-08-2024 - 31-07-2028		P
Jaap Buijzert	De Morgenster	01-08-2024 - 31-07-2028		O
Inge Brouwer	De Eendragt	01-08-2024 - 31-07-2028		P
Vacature	Nessevliet	01-08-2024 - 31-07-2028		P

VERGADERINGEN EN BESPROKEN ONDERWERPEN

De GMR heeft in 2024 acht keer fysiek vergaderd op het bestuurskantoor in Gouda. Eén van de terugkerende agendapunten in het afgelopen jaar was het proces rondom de overdracht van de Waddinxveense scholen van SPCO LEV naar De Vier Windstreken. Er zijn verschillende extra (online) bijeenkomsten geweest waar een aantal GMR leden bij zijn geweest.

We hebben in 2024 afscheid genomen van vijf GMR leden en hebben hen hartelijk bedankt voor de jarenlange inzet en betrokkenheid bij de GMR. Gelukkig konden we ook weer vier nieuwe leden verwelkomen. Een nieuw GMR-lid (vanuit de oudergeleding) heeft zich reeds beschikbaar gesteld voor de rol van vicevoorzitter vanaf september 2025.

We hebben bij het voorbereiden van de agenda wederom 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.

De financiële commissie van de GMR heeft meerdere keren per jaar een overleg over de financiële stukken om vanuit de GMR mee te denken, adviezen te geven en een adviserende rol te hebben binnen de GMR over deze stukken.

5 februari 2024

- > Resultaten Rekenonderzoek; *Status: geïnformeerd*
- > Procesvoorstel GMR reglement, GMR statuut en huishoudelijk reglement; *Status: ingestemd*
- > Actieplan GMR punt 6; *Status: besproken*
- > Evaluatie Regeling secundaire arbeidsvoorwaarden; *Status: besproken*
- > Voorstel n.a.v. evaluatie ASR Vitality App en My Health Professionals; *Status: ingestemd*
- > Beleid vergoedingen medewerkers - gewijzigd i.v.m. verhoogde belastingvrije kilometervergoeding; *Status: ingestemd*

26 maart 2024

- > GMR reglement, MR statuut; *Status: ingestemd*
- > Huishoudelijk reglement GMR; *Status: vastgesteld*
- > Bijstellen Actieplan GMR n.a.v. MR-enquête; *Status: vastgesteld*
- > Financiën (Q4 en risicoanalyse); *Status: geïnformeerd*
- > Gewijzigde Regeling secundaire arbeidsvoorwaarden; *Status: ingestemd (P) / positief geadviseerd (O)*
- > Bijgesteld verzuimbeleid; *Status: ingestemd (P) / positief geadviseerd (O)*
- > Evaluatie en bijstelling beleid VOG; *Status: besproken*
- > Evaluatie en bijstelling beleid studiekostenvergoeding; *Status: besproken*
- > Beleid cameratoezicht; *Status: ingestemd*
- > Managementrapportage sept-dec. 2023; *Status: geïnformeerd*
- > Jaarplanning GMR-vergaderingen 2024-2025; *Status: ingestemd*

23 april 2024

- > Medezeggenschapsstatuut; *Status: ingestemd*

- > Bijgesteld actieplan GMR; *Status: vastgesteld*
- > Zittingsduur GMR-leden - voorstel rooster van aftreden, vice-voorzitterschap, financiële commissie; *Status: besproken*
- > Voorbereiding thema Onderwijsinnovatie: ter voorbereiding op inbreng bij het GMR-RvT-overleg van 17 juni 2024; *Status: besproken*
- > Beleid begeleiding startende leerkrachten; *Status: ingestemd (P) / positief geadviseerd (O)*
- > Management Drives; *Status: besproken*

28 mei 2024

- > Vice-voorzitterschap GMR; *Status: besluitvormend*
- > Financiën (jaarverslag en jaarrekening 2023, Q1 rapportage 2024); *Status: geïnformeerd*
- > Beleid mobiele telefoons; *Status: besproken*
- > Bijstelling klachtenregeling en klokkenluidersregeling; *Status: geïnformeerd*
- > Rapportage onderzoek SPCO LEV; *Status: besproken / zienswijze geformuleerd*

26 juni 2024

- > Rooster van aftreden; *Status: besluitvormend*
- > Terugkoppeling GMR-RvT-overleg; *Status: geïnformeerd*
- > Gewijzigd beleid VOG; *Status: ingestemd (P) / positief geadviseerd (O)*
- > Gewijzigd beleid studiekosten; *Status: ingestemd (P) / positief geadviseerd (O)*
- > Evaluatie opzet GMR; *Status: besproken*
- > Beleid mobiele telefoons; *Status: ingestemd*
- > Managementrapportage januari-april 2024; *Status: geïnformeerd*

25 september 2024

- > Concept FER en voorgenomen besluit CvB overdracht scholen SPCO LEV; *Status: ingestemd*
- > Klachtenregeling en klokkenluidersregeling; *Status: ingestemd*
- > Financiën (verslag financiële commissie, Q2 rapportage en risicoanalyse); *Status: geïnformeerd*
- > Beleid nevenwerkzaamheden (input door GMR); *Status: besproken*
- > Voorbereiding overleg GMR-RvT; *Status: besproken*
- > Brainstorm verbinding ouders-school ter voorbereiding MR-GMR-Dir 22/10; *Status: besproken*

18 november 2024

- > Voorstellen RvT-lid op voordracht van de GMR Wouter Kalkman, terugkoppeling GMR-RvT-overleg; *Status: besproken*
- > Activiteitenplan GMR; *Status: vastgesteld*
- > Terugblik op en evt. acties n.a.v MR-GMR-dir-avond 22 oktober; *Status: besproken*
- > Terugkoppeling Bestuurlijk visitatie door GMR-leden; *Status: geïnformeerd*
- > Stand van zaken SPCO LEV; *Status: geïnformeerd*
- > Onderwijsregio Het Groene Hart; *Status: geïnformeerd*
- > Financiën (verslag fin. cie, Q3-rapportage, Kaderbrief begroting 25-26; *Status: geïnformeerd*
- > Input beleid inwerken nieuwe leerkrachten; *Status: besproken*
- > Input overplaatsingsbeleid; *Status: besproken*
- > Managementrapportage mei-aug 2024; *Status: geïnformeerd*
- > Voortgangsrapportage projectorganisatie; *Status: geïnformeerd*

12 december 2024

- > Financiën (verslag fin. cie, meerjarenbegroting); *Status: geïnformeerd, positief geadviseerd*
- > Bestuursformatieplan; *Status: ingestemd (P) / positief geadviseerd (O)*
- > Bovenschools ICT-kader; *Status: ingestemd*
- > Sociale Veiligheidsbeleid; *Status: geïnformeerd*
- > Beleid inwerken nieuwe leerkrachten; *Status: ingestemd (P) / positief geadviseerd (O)*
- > Beleid nevenwerkzaamheden; *Status: ingestemd (P) / positief geadviseerd (O)*
- > Input GMR arbo- en veiligheidsplan; *Status: besproken*
- > Terugkoppeling DGO, stand van zaken overdracht scholen SPCO LEV; *Status: geïnformeerd*

GMR IN 2025

We willen als GMR in ontwikkeling zijn en kijken naar de toekomst. In 2025 hebben we aandacht voor de onboarding van de twee nieuwe scholen in Waddinxveen en willen we blijven werken aan onze zichtbaarheid als GMR. We willen hierin ook graag de MR-en van de scholen meenemen, zodat ook zij zichtbaar en bereikbaar zijn voor ouders en zodat de achterban regelmatig wordt geïnformeerd over gemaakte keuzes en genomen beslissingen door de (G)MR.

We blijven werken aan een 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

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.

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, januari 2025

Leden van de GMR



