



Interconfessionele Basisschool "Kaleidoscoop"
Gedempte Gracht 25
3894 BA Zeewolde
036-5234593
www.icbkaleidoscoop.nl
info@icbkaleidoscoop.nl

Bestuursverslag

behorende bij het

Financieel jaarverslag 2022

Stichting Interconfessioneel Basisonderwijs Zeewolde

mei 2023¹

INHOUDSOPGAVE

Onderwerp	Pagina
A. Voorwoord	3
B. Inleiding	4
C. Organisatie 1. Overlegstructuur 2. Toegankelijkheid van de instelling en het toelatingsbeleid 3. Overleg, besluiten en prioriteiten 4. Onze school 5. Beschrijving van de juridische structuur 6. Overleg tussen de geledingen en externen 7. Belangrijkste bestuurlijke voornemens en genomen besluiten a. Financiën b. Huisvesting c. Invloed Corona d. Onderwijskundige aspecten wo Passend Onderwijs e. VVE f. Afhandeling klachten g. Onderzoek leerachterstanden h. NPO gelden	5
D. Onderwerpen voorkomend uit het strategisch beleid 1. Personele zaken 2. Onderwijsprestaties 3. Sociale veiligheid	15
E. Kengetallen omtrent personeel en onderwijs 1. Opbouw leeftijd 2. Functiedifferentiatie 3. Ziekte en ontslagbeleid 4. Strategisch personeelsbeleid	17
F. Verslag van financiële ontwikkelingen, activiteiten en resultaten 1. Bezoldiging van bestuurders en toezichhouders 2. Overige financiële informatie 3. Doelmatigheid bestedingen	20
G. Verslag toezichthoudend orgaan 1. Beschrijving van het handelen van de toezichthouder en van de resultaten die dat handelen heeft opgeleverd. 2. Toelichting t.b.v. de continuïteitsparagraaf.	23
H. Ondertekening	26

A. Voorwoord

2022 was voor Stichting Interconfessioneel Basisonderwijs Zeewolde (SIBZ) wederom een jaar waarin veel van de personeelsleden gevraagd werd. Een jaar waarin we meer in rustiger vaarwater zijn gekomen in verband met Corona. Echter wel een periode van nazorg, opbouwen, kwaliteit. Een periode waarin de Inspectie het bestuur een herstelopdracht heeft gegeven. Daarbij met de nodige zorgen i.v.m. lerarentekorten en wijziging bekostingsstelsel.

De belangrijkste ontwikkelingen in 2022:

1. In 2022 hebben er veel ontwikkelingen plaatsgevonden op Kaleidoscoop. Dat heeft in deze periode veel gevergd van het personeel. Kaleidoscoop is een groeiende school. De school staat in een nieuwbouwwijk. De tevredenheid en betrokkenheid van ouders en personeel vinden wij een heel belangrijke factor. Deze staat door de ontwikkelingen onder druk. Afscheid van de locatiedirecteur, een interim-periode qua management en intern begeleiding inclusief een herstelopdracht vanuit de Inspectie. Dat heeft zijn sporen nagelaten. Wij zien dat het ziekteverzuimpercentage omhoog is gegaan (zie kengetallen in H.E.). Weliswaar mede door long-covid en ernstige ziekte. We streven naar een goede onderwijskwaliteit. We hebben eind 2021 BMC gevraagd een onderzoek daarnaar in te stellen. Helaas is de onderwijskwaliteit gedaald en proberen we met elkaar die weer naar een hoger niveau te brengen. Hiervoor is in 2022 een verbeterplan en een plan van aanpak opgesteld. De financiële kengetallen liggen boven de normering van de Inspectie. De algemene reserve dient van voldoende omvang te zijn om de risico's en calamiteiten te kunnen opvangen en te kunnen investeren, waardoor wij goed kunnen anticiperen op de ontwikkelingen van onze school en de veranderende maatschappij. In de meerjarenbegroting is hier rekening mee gehouden.
2. Begin 2022 heeft er een Inspectiebezoek plaatsgevonden en is geconcludeerd dat de kwaliteit onder druk staat. Er is een verbeterplan opgesteld waar in 2022 hard aan gewerkt is. In maart 2023 kunnen wij concluderen dat er verbetering zichtbaar is, echter niet zodanig dat de Inspectie de school en bestuur als voldoende heeft gekwalificeerd.
3. Kaleidoscoop staat in een groeiwijk. De visie van de gemeente is dat er geen nieuwe scholen gebouwd gaan worden in de wijk. Dat houdt in dat de meeste kinderen op onze school en de buurschool ingeschreven zullen worden. Door de groei van de school is de verwachting dat er om het jaar een groep bij komt. Het gebouw is bijna vol. Samen met onze buurschool en de gemeente is er een stappenplan ontwikkeld om de groei op te vangen. De bouw van 4 lokalen boven onze buurschool is gerealiseerd. Deze lokalen staan onder beheer van de gemeente. Daar kunnen beide scholen gebruik van maken. In de tweede fase zijn op Kaleidoscoop 4 lokalen en een speelzaal opgeleverd. Indien het aantal lokalen in de toekomst nog niet voldoende blijkt te zijn, zullen in de wijk zogenaamde schoolwoningen gebouwd worden. Daarmee hopen we samen met onze buurschool de opvang van de kinderen in de wijk te realiseren. De gemeente werkt samen met de schoolbesturen aan een visie op het onderwijs waarna een nieuw Integraal huisvestingsplan (IHP) gerealiseerd wordt. Indien besloten wordt dat aan de kant van de Polderwijk nieuwbouw gaat plaatsvinden, zal dat gevolgen hebben voor Kaleidoscoop.
4. Er is een samenwerkingsovereenkomst met Stichting Katholiek Onderwijs Zeewolde (SKOZ). Bij krimp bij SKOZ en groei SIBZ moeten personeelsleden van SKOZ te werk gesteld worden bij SIBZ. Omdat SKOZ een stabiel aantal leerlingen heeft, is de verwachting dat geen leerkrachten in het RDDF geplaatst worden. Daardoor kan Kaleidoscoop extern personeel aanstellen. De overeenkomst geldt tot 2023-2024.
5. Ook is de inzet van de werkdrukakkoordgelden benut. Deze zijn ingezet als uitbreiding op IB- en RT-taken. Ook zijn er onderwijsassistenten aangesteld ter ondersteuning van de leerkrachten. Samen met het team is het proces en zijn de mogelijkheden besproken. Tijdens de studiedag van maart 2018 is vastgesteld waar de gelden aan besteed zouden worden. Medio mei 2018 zijn 2 onderwijsassistenten aangesteld. Deze personeelsleden werken nog steeds op Kaleidoscoop.
6. Het lerarentekort baart ons grote zorgen. Het is steeds moeilijker om personeel te werven dat invalwerkzaamheden wil verrichten. Hierbij willen wij wel vooruitkijken en proberen zo goed mogelijk te anticiperen op deze problematiek. Hieronder staat een aantal van de maatregelen die wij hebben getroffen:

- wanneer wij een ‘open’ sollicitatiebrief krijgen, wordt de betrokkene direct uitgenodigd voor een gesprek.
 - er vindt nauwgezet overleg plaats tussen ons bestuur en de overige schoolbesturen in Zeewolde. Helaas zijn ook daar de invalpools opgedroogd.
 - we bieden aan Pabo-leerlingen stageplekken en indien dat lukt een WPO-plek. Zij ervaren dan wat een fijne school Kaleidoscoop is. Een plek om in de toekomst te gaan werken. Zeewolde is echter niet een plaats waar veel stagiaires een plek proberen te vinden. Dat heeft vooral te maken met de geografische ligging en verbinding met openbaar vervoer.
 - we proberen alternatieven in te zetten om deze problematiek de baas te worden. Het is echter de vraag of deze maatregelen voldoende zijn voor de langere termijn.
 - Door het nieuwe bekostigingsstelsel wordt de school de komende jaren gekort. Dat heeft vooral met de GGL (Gemiddelde Gewogen Leeftijd) te maken. Bij SIBZ ligt de gemiddelde leeftijd net iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Dat heeft voorsnog geen grote consequenties. De systematiek moet door de overheid geëvalueerd worden. Inkomsten zijn daarnaast geheel afhankelijk van het aantal leerlingen dat jaarlijks ingeschreven wordt. De prognoses geven, doordat er grotere groepen 8 de school verlaten, stabiliteit weer.
7. Wij hebben zorgen omtrent scholen die hogere salarissen bieden dan wij en de detachingsbureaus die personeel vasthouden en deze voor hoge onkosten ‘uitlenen’.
 8. De vertaling van het strategisch beleidsplan heeft plaatsgevonden in het nieuwe schoolplan, deze is in 2021-2022 opgesteld. Daarin maakt de school zijn keuzes die behoren bij de populatie, de wijk, ontwikkelingen en het niveau. De school zal in ontwikkeling blijven om aan te blijven sluiten bij de veranderingen in de maatschappij en de wetenschap. Het borgen van de afspraken en nieuwe ontwikkelingen wordt bewerkstelligd door dit te doen in samenspraak met het gehele team.
 9. Wij willen van elkaar blijven leren. Samen met de directie van SKOZ vindt om de week BMT-overleg plaats. Daar is veel ruimte voor intervisie. Wat kunnen wij met elkaar delen, wat heb jij afgelopen periode meegemaakt, waar kan ik van leren. Elke maand schuiven ook de IB-ers aan bij dit overleg. Samenwerken en vertrouwen, elkaar de ruimte geven om te ontwikkelen en elkaar te bevragen op wat goed en wat minder goed gaat op een positief kritische manier. Elkaar helpen als dat nodig is. Dat is de basis hoe wij willen werken en hoe wij omgaan met elkaar. Door de vele wisselingen in het MT en IB vanaf augustus 2022 zijn de overlegmomenten niet altijd doorgegaan. In 2023 wordt dat weer opgepakt.
 10. De samenwerking tussen Toezichthoudend Bestuur (THB) en Uitvoerend Bestuurder (UB) verloopt goed. Er is een duidelijke functiescheiding tussen UB en Intern Toezicht, we houden elkaar alert op de naleving daarvan en dragen zorg voor een positief kritische houding. De code goed bestuur is getoetst en waar nodig zijn er aanpassingen gedaan. De Inspectie heeft ons gewezen op een aantal verbeterpunten. Die worden opgepakt. In hoofdstuk G doet het THB verslag van afgelopen jaar. De overeenkomst van dienstverlening tussen SKOZ en SIBZ, het managementstatuut en berekening kosten AD zijn in 2019-2020 vastgesteld. Ook de afspraken tussen THB en MR zijn aangescherpt. Dit alles volgens de ‘code goed bestuur primair onderwijs’ van de PO-raad. De Inspectie heeft ons gewezen op een aantal verbeterpunten. Die zijn opgepakt.

B. Inleiding

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

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

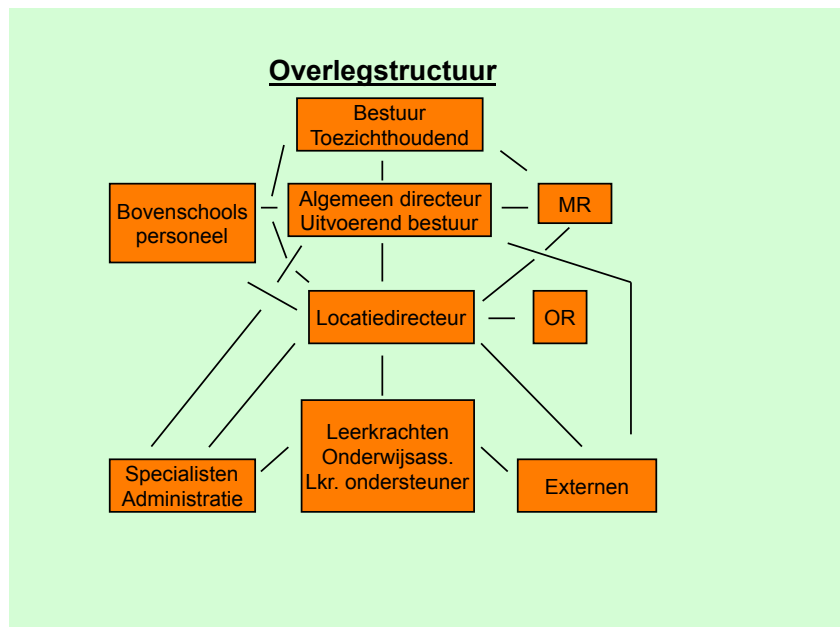
Dit bestuursverslag is als volgt opgebouwd:

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

C. Organisatie

1. Overlegstructuur

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



Samenwerken voor toekomstbestendig betekenisvol basisonderwijs

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

Samenwerken:

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

Toekomstbestendig:

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

Betekenisvol:

- Het uitdragen van de visie van de school

a. Samenwerking op Zeewoldens niveau:

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

Overleg	Frequentie	Inzet vanuit SKOZ
Bestuurlijk overleg Zeewolde (BOZ)	1 keer per maand	Voorzitter algemeen directeur SKOZ.

Directiebestuur ZHZZ (incl. LEA): Inclusief kinderopvang, gemeente en voortgezet onderwijs	5 keer per jaar	Voorzitter algemeen directeur SKOZ, locatiedirecteur aanwezig.
IB-netwerk Zeewolde	5 keer per jaar	Voorzitter locatiedirecteur de Toermalijn SKOZ. Alle IB-ers Zeewoldense scholen aanwezig.
Gemeente: OOGO		Algemeen directeur aanwezig.

2. Toegankelijkheid van de instelling en het toelatingsbeleid

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

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

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

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

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

3. Overleg, besluiten en prioriteiten

a. Proces naar besluitvorming bij instemming/advies MR:

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

b. Overleg:

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

c. Documenten

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

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

4. Onze school

ICB Kaleidoscoop is een school voor basisonderwijs met een interconfessionele grondslag (PC/Katholiek). De school is gelegen in de nieuwbouwwijk 'de Polderwijk'. Hiermee is de Polderwijk tegelijk het centrum van het geografische bereik t.a.v. de leerlingen. Ons onderwijsconcept is in ontwikkeling: de uitgangspunten zijn vooralsnog 'betekenisvol en coöperatief onderwijs'. Daarnaast heeft Zeewolde als agrarisch dorp een groot buitengebied waaruit meerdere gezinnen voor Kaleidoscoop kiezen.

Daarnaast vindt een nauwe samenwerking met Stichting Katholiek Onderwijs Zeewolde (SKOZ) plaats. Onderdeel van deze samenwerking is dat er met ingang van 1 november 2011 door SKOZ een bovenschools directeur is aangesteld. SIBZ maakt op detacheringbasis gebruik van deze functionaris. Hiervoor is een overeenkomst en een managementstatuut opgesteld.

Kaleidoscoop stabiliseert. In onderstaand overzicht is de prognose opgenomen. Afhankelijk van het aantal huizen wat opgeleverd wordt in de wijk zal er wel/geen groei plaatsvinden.

Prognose leerlingenaantallen ICB Kaleidoscoop die gebruikt is bij de meerjarenbegroting. Daarvoor zijn de leerlingenprognoses van Pronexus van november 2019, de daadwerkelijke inschrijvingen en de eigen prognoses gebruikt. Jaarlijks worden die geactualiseerd en verwerkt in de meerjarenbegroting.

	Bij instroom 40 leerlingen
1 okt. 2021	309
1 okt. 2022	316
1 okt. 2023	316 (schatting: eraf 40 kinderen groep 8; ongeveer 40 instroom)
1 okt. 2024	317 (schatting: eraf 39 kinderen groep 8; ongeveer 40 instroom)
1 okt. 2025	318 (schatting: eraf 39 kinderen groep 8; ongeveer 40 instroom)
1 okt. 2026	318 (schatting: eraf 40 kinderen groep 8; ongeveer 40 instroom)

Kaleidoscoop is in augustus 2022 gestart met 14 groepen. Op Kaleidoscoop zijn 23 leerkrachten, 3 onderwijsassistenten, 2 leraar ondersteuners, een vakleerkracht gym en 2 intern begeleiders in dienst. Het management laat zich ondersteunen door een administratieve kracht. De Algemeen directeur werkt op detacheringbasis.

De personele bezetting (inclusief directie en OOP) is in 2022 ten opzichte van 2021 evenveel medewerkers (excl. detachering). In 2022 waren er 31 personen in dienst. Inclusief personeel welke op interim basis aangesteld waren. (Dat waren van augustus t/m november 2022 een MT-ondersteuner. Locatiedirecteur en een intern begeleider).

In het formatieplan is ook de meerjarenformatie vastgelegd. Daarin is opgenomen dat Kaleidoscoop voorlopig stabiliseert.

5. Beschrijving van de juridische structuur

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

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

of invulling en uitvoering voldoen aan de (vooraf) gestelde eisen. De dagelijkse leiding van de individuele scholen ligt in handen van de locatiedirecteuren, die worden aangestuurd door de UB.

De finance en control is belegd bij Dyade.

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

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

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

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

6. Overleg tussen de geledingen en externen

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

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

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

- uitwisseling expertise tijdens studiedagen
- twee keer per maand overleg tijdens BMT (directie SIBZ/SKOZ en AD)
- twee keer per maand overleg tijdens BMT (directie SIBZ/SKOZ en AD + IB-ers)
- twee keer per maand overleg tussen LD en AD
- om het jaar een tevredenheidpeiling onder ouders en leerlingen
- om het jaar een tevredenheidpeiling onder ouders van zorgleerlingen
- 1 keer per 3 jaar een tevredenheidpeiling onder personeel
- maandelijks overleg met de leerlingenraad
- interactieve bijeenkomsten met leerkrachten tijdens studiedagen

7. Belangrijke bestuurlijke voornemens en genomen besluiten

a. Financiën

- Vanaf de oprichting van de SIBZ heeft de nadruk van het gevoerde beleid op het onderwijs gelegen. Het financiële beleid heeft parallel hieraan een ontwikkeling doorgemaakt. Mede door de invoering van de Lumpsum financiering is ook de noodzaak aanwezig om de financiën nog meer te stroomlijnen en te monitoren. Uitgangspunt is de stichting in ieder geval met een sluitende begroting moet werken.

b. Huisvesting

- Kaleidoscoop werkt met een meerjaren onderhoudsplan (MOP). Op basis hiervan wordt jaarlijks besloten welke zaken in dat jaar opgepakt dienen te worden. Voor 2022 is te melden dat zoveel als mogelijk de voorzieningen getroffen zijn die in het plan waren opgenomen. In 2022 is de aanbouw van vier lokalen en speelzaal gerealiseerd. Buitenschilderwerk is gerealiseerd. Tevens is de verwarmingsinstallatie en ventilatie aangepast en is een koeltesysteem aangebracht.
- In Zeewolde is een plan ontwikkeld om de leegstand van schoolgebouwen binnen het dorp beheersbaar te krijgen. Voor Kaleidoscoop is het volgende aan de orde:
In 3 fases worden/zijn lokalen opgeleverd:
 1. 4 lokalen bij onze buurschool: lokalen die beide scholen in gebruik mogen nemen. In beheer van de gemeente. Dit is opgeleverd.
 2. 4 lokalen en een speelzaal. In beheer van Kaleidoscoop. Deze zijn opgeleverd.
 3. Indien deze lokalen vol zijn worden in de wijk zogenaamde schoolwoningen gerealiseerd. Toekomst.
 - * samenwerking binnen de wijk de Polderwijk met de openbare school zal in 2023 verder vorm krijgen.
 - * volgens de prognoses zal Kaleidoscoop over 15 jaar uitgroeien tot een school met ongeveer 20 groepen.
- In 2023 wordt samen met bestuurders Zeewoldense scholen, gemeente en een externe ondersteuning 'visie op het onderwijs' in Zeewolde opgesteld. Daarna zal het nieuwe IHP (Integraal HuisvestingsPlan) door de gemeente opgesteld worden.

c. Invloed Corona

*** Draaiboek:**

In 2022 is het draaiboek Corona vastgesteld.

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

*** Uitgangspunten**

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

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

d. Onderwijskundige aspecten

Passend onderwijs/ Leerlingenzorg

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

De afspraak binnen het samenwerkingsverband is dat gelden naar rato van leerlingenaantallen verdeeld worden over de besturen en dat besturen zelf beleid moeten voeren omtrent de uitgaven. Wel is binnen het SWV een directeur aangesteld en is budget vrijgemaakt voor eventuele calamiteiten. Binnen de begroting is rekening gehouden met een viertal facetten.

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

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

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

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

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

OP 2020-2024	Zie OP toelichting blz. 35 t/m 40		Kosten van de inzet in relatie tot het gestelde doel in 2022		
Opgaven	Voorbeelden subdoelen	Welke doelen zijn nagestreefd?	Kosten inzet in 2022 (hier alleen totaalbedrag invullen)	Onderbouwing kosten (ingehuurd) personeel (uren x tarief)	Onderbouwing kosten materieel
1. Elk kind krijgt goed onderwijs en de benodigde ondersteuning om dit mogelijk te maken.	Terugdringen dreigende thuiszitters. Op niveau houden verwijzing.	Geen thuiszitters. Dekkend aanbod voorzieningen.	€ 50.000,- € 10.000,-	IB, RT, OOP. Extra uren IB ingehuurd om de kwaliteit van onderwijs meer in beeld te brengen.	Ondersteunende middelen
2. Voor specifieke doelgroepen zet Zeeluwe zich extra in.	Ondersteunen hoogbegaafdheid	Scholing, plusgroepen (Smarteezz), zie convenant i.v.m. deeltijdvoorziening Zeewolde	€ 6.000,-	HB-leerkracht + extern deeltijd Zeewolde	
3. De rol van ouders is cruciaal en de samenwerking met hen moet worden versterkt.	Er is oog voor de omgeving van het kind (thuisituatie / echtscheiding).	Aansluiting jeugdzorg. Korte lijnen, plek waar ouders terecht kunnen. Regelmatig overleg met klantmanager.	€ 5.000,-	Inzet IB-er	

4. Inzetten op het verbeteren van de doorlopende ontwikkelingslijn.	Zo snel mogelijk en in een stap op de juiste plek /school.	Zie convenant i.v.m. SO/SBO voorziening Zeewolde onderbouw.	€ 6.000,-	Extern	Reservering
5. Doen wat nodig is, vraagt een 'professionele teamaanpak op school' rondom het kind.	Alle relevante partijen rondom een kind zijn permanent in beeld.	Indien het niet intern lukt wordt externe hulp ingezet. Expertisepunt, logopedie, taal, etc.	€ 18.000,-	Ingehuurd	
6. Permanent leren en verbeteren op basis van openheid en samenwerking.	Organiseren van afstemming tussen onderwijsteam en jeugdhulp.	Zie 3			

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

Opgave	Resultaat	Toelichting
1	Aanbieden dekkend aanbod van voorzieningen	<ol style="list-style-type: none"> Voor interne aanbod SIBZ zie: <i>Ondersteuningsplan SIBZ, hfd. 6 Zorgbreedte + hfd. 7 Aanwezige deskundigheid.</i> Er is een hecht samenwerkingsverband met SKOZ en dit maakt uitwisseling van menskracht en expertise mogelijk. Daarnaast maakt SIBZ gebruik van externe voorzieningen via de Schoolbegeleidingsdienst en bijvoorbeeld ZAT. <p>De punten 1 t/m 3 zorgen voor een dekkend aanbod van de meest gangbare voorzieningen.</p> <ul style="list-style-type: none"> We hanteren een stappenplan <i>Arrangeren en verwijzen</i>. Hierin wordt aangegeven hoe we bij toenemende ondersteuningsbehoefte van een leerling opschalen in ondersteuning: wat, wie, waar en wanneer worden middelen (personeel en materieel) ingezet. Door aanvraag subsidie bij DUO (buitengewone bekostiging) of Lea is het mogelijk om leerlingen met taalachterstanden tijdelijk extra begeleiding te bieden door inzet van onderwijsassistent en taaltraining door logopediste. In ons ondersteuningsprofiel wordt aangegeven hoe wordt ingespeeld op individuele onderwijsbehoeften van leerlingen en welke middelen, personen en instanties daarbij betrokken zijn. Naast de basisondersteuning is voor een aantal leerlingen arrangementen ingericht met doorlopende opp's. Om het jaar wordt het ondersteuningsprofiel uitvoerig geëvalueerd. In dit traject, startend bij de intern begeleiders, zijn de volgende geledingen betrokken: directie, mmt (bouwcoördinatoren), mr, team en bestuur. Extra aandachtspunt blijft: hoe gaan we overweg met de stapeling van ondersteuningsbehoeften in een groep (zwart/wit

		<p>gesteld: ieder kind afzonderlijk kunnen we handelen, maar hoe zit het met de optelsom in een groep en wat betekent dit voor de draagkracht van de leerkracht). De zorgzwaarte en zorgbreedte die in het ondersteuningsprofiel worden beschreven, zijn daarmee belangrijke indicatoren voor de (on)mogelijkheden van ons onderwijsaanbod.</p>
2	<p>Smarteezzgroepen: Op Kaleidoscoop wordt er voor de leerlingen die meer uitdaging nodig hebben, welke niet in de klas aan te bieden is, gewerkt bij de Smarteezz. Een leerkracht heeft de taak om dit vorm te geven. Pittige Plustorens zijn aangeschaft.</p>	<p>Een leerkracht met specialisatie hoogbegaafdheid is afgelopen jaar helaas ziek geweest. Getracht is om daarvoor vervanging te regelen. Dat is in deze tijd een hele uitdaging. Deeltijdvoorziening is op niveau Zeewolde gerealiseerd. In het convenant staat de ambitie verdere uitwerking naar een voltijdvoorziening. Dat krijgt een vervolg.</p>
3	Zie boven	
4	<p>Op Zeewoldens niveau is in een convenant opgesteld. Daarin staat omschreven dat een gecombineerde sbo/so-tussenvoorziening gerealiseerd is, gevestigd in dependance de Springplank/Verschoorschool te Zeewolde. Dit ter observatie en vooral ook om na een jaar de juiste keuze gemaakt te hebben voor definitieve plaatsing in PO of S(B)O. In het convenant staat ook de ontwikkeling van ZET. (Zeewoldens Expertise Team). Extra middelen zijn vrijgemaakt om deze voorziening te ontwikkelen.</p>	
5	<p>Juist door extra middelen in te zetten zien wij dat kinderen beter in hun vel zitten, daardoor meer succeservaringen en zelfvertrouwen. Door screening alle groep 1/2 leerlingen door de logopediste kunnen wij direct acteren op de evt. achterstanden of problematiek bij de jongsten</p>	
6	<p>Aansluiting jeugdhulp en onderwijs staat ook in ons convenant. Na de pilot op Kaleidoscoop is er nu een regelmatig overleg tussen klantmanager en school. Dit vergt wel een inspanning van de IB-er die regelmatig op gezette tijden overleg voert met de klantmanager.</p>	<p>De gemeente heeft recent dit beleid voor een jaar verlengd. Ontwikkeling op dit gebied wordt door Meerinzicht het komende jaar verder in beeld gebracht.</p>

3. Besteding van de middelen in 2022

Over het kalenderjaar 2022 heeft het schoolbestuur van jan t/m dec 2022 € 308,- aan ondersteuningsmiddelen per basisonderwijsleerling en in het geval van sbo van jan t/m dec 2022 € 154,- per sbo leerling van het samenwerkingsverband ontvangen. Daarnaast heeft het bestuur een eenmalige uitkering van extra ondersteuningsmiddelen naar rato van het aantal leerlingen ontvangen. Dit betekent dat het schoolbestuur in 2022 een bedrag van € 95.639,- aan ondersteuningsmiddelen heeft ontvangen.

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

4. Onderwijsachterstandenbeleid:

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

e. VVE

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

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

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

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

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

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

f. Afhandeling van klachten

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

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

g. Onderzoek

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

h. NPO-gelden

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

1.	Analyse/scan:	Verkorte weergave vanuit het analyseverslag. In welke groepen en op welke gebieden moeten er interventies plaatsvinden: rekenen begrijpend lezen en sociaal emotioneel. Welke groepen hebben extra hulp nodig	
	a.	Lezen: Om de leerlingen van groep 3 te ondersteunen in hun ontwikkeling is extra ondersteuning ingezet gedurende langere tijd.	Groep 3 aanvankelijk lezen
	b.	Groepsdynamiek: uit de vragenlijst zien wordt duidelijk dat in bepaalde groepen meer aandacht moet zijn voor de omgang met elkaar.	Verschillende groepen
	c.	Aandacht voor kleine groepen kinderen en individuele kinderen op verschillende vakgebieden	Alle groepen
	d.	Kwaliteitsverbetering van het onderwijs	Hele school
	e.	Kleinere groepen, goede verdeling van aandacht	Groep 3 t/m 7
	f.	Ondersteuning/ begeleiding van 2 leerkrachten in opleiding	Verschillende groepen

2.	Doelen:	N.a.v. de analyse worden de volgende onderwerpen geformuleerd:		Resultaten
	Op groeps-niveau	<ul style="list-style-type: none"> - Kleinere groepen, vanaf de groepen 3 t/m 7 zijn de groepen relatief klein om zo meer aandacht te hebben voor de individuele leerling. - Structurele toepassing van feedback - Gedragsspecialist, meer expertise in school voor gedragsproblematiek - Gesproken taal interventie, om leerlingen met dyslexie extra te ondersteunen. - Cultuureducatie (gekoppeld aan de thema's)/sportactiviteiten, sociale en emotionele ontwikkeling van leerlingen bevorderen. 	Verschillende leerkrachten, tijdelijke uitbreiding	<ul style="list-style-type: none"> - Groepen zijn gemiddeld 22 leerlingen groot. Meer individuele aandacht en zorgleerlingen verdeeld over de groepen. Daardoor meer rust in de groepen en meer tijd aansluiten individuele leerbehoeften. - Door ontslag IB is hier niet van gekomen. - Diverse onderwerpen zijn opgenomen in Plan van Aanpak (zie hieronder). Daar is in geïnvesteerd en heeft prioriteit gehad (en heeft dat ook in 2023).
	Op niveau leer-	<ul style="list-style-type: none"> - Collegiale consultatie - Coaching, feedback om het doel te bereiken 	BMC, de basis op orde kwaliteitsverbetering	In 2022 is een plan van aanpak gemaakt nav audit BMC en herstelopdracht

	kracht	<ul style="list-style-type: none"> - Modelling - Directe instructiemodel, wat zien we, wat is er nodig - Klassenmanagement - Teambuilding - Begeleiding/coaching leerkrachten in opleiding 	BMC de basis op orde kwaliteitsverbetering	inspectie. In het plan van aanpak staat omschreven welke interventies aan de orde zijn gekomen. Er is extra geïnvesteerd in externe begeleiding van dit proces met als doel de kwaliteit te verbeteren. De onderwerpen hiernaast beschreven maken allen onderdeel daarvan uit. Het PvA heeft een vervolg gekregen in 2023. Medio maart/april 2024 moet dit resulteren in een voldoende beoordeling van de inspectie.
	Kwaliteit van het onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> - Leerkrachten vrijroosteren voor pre-teaching met eigen leerlingen - Ondersteuning directie/IB om aandacht te besteden aan de kwaliteit van de ontwikkeling van het onderwijs - Meer ruimte voor 1 op 1 begeleiding van leerlingen door uitbreiding inzet OOP 	Extra OOP aangesteld	Zie hierboven. Er is volop ingezet op begeleiding, professionele cultuur, nascholing ivm kwaliteit instructie en analyse. Daarin is duidelijk verbetering zichtbaar. PvA loopt in 2023 door. Zie hierboven. Definitieve resultaten zijn dan beter meetbaar.

D. Onderwerpen voortkomend uit het strategisch beleid:

1. Personele zaken:

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

- a. Functieboek: toegevoegd inschaling directie en OOP
- b. Functiedifferentiatie
- c. Vaststellen formatieplan
- d. Meerjarenbegroting en meerjarenformatie
- e. Jaarverslagen

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

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

2. Onderwijsprestaties

De onderwijsprestaties worden gevolgd volgens het leerlingvolgsysteem Parnassys.

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

De eindresultaten van de laatste vier jaren voor Kaleidoscoop zijn achtereenvolgens:

Onderdeel	2019	2020	2021	2022
Schoolscores	539,6	*	531,7	532,1

In 2020 waren er geen eindopbrengsten i.v.m. Corona. De resultaten Cito-eindtoets in 2021 zullen niet meetellen i.v.m. de situatie omtrent corona.

Wij zien dat de onderwijskwaliteit is gedaald. Dat is ook door de Inspectie geconstateerd. Er is een herstelplan gemaakt. Daar is in 2022 hard aan gewerkt, zodat de onderwijskwaliteit weer omhooggaat. We blijven werken aan de ontwikkeling van de school en de leerkrachten. Wij investeren in expertise en vinden het belangrijk dat de school zich onderscheidt in kwaliteit.

Bij SIBZ stromen alle leerlingen door naar het voortgezet onderwijs. Onderin deze uitstroomgegevens van de afgelopen drie jaar.

	Aantal leerlingen per advies VO								
	vwo	havo/vwo	havo	Havo/ vmbo tl	vmbo-t	vmbo lager	PrO	overige	Totaal
2018 / 2019	11	1	6	4	4	3	1		29
2019 / 2020	2	1	6	2	5	4			20
2020 / 2021	9	6	4	7	1	2	3	1	33
2021 / 2022	1	5	6	1	1	2	1	2	19
	23	13	22	14	11	14	5	3	

Nascholing:

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

c. Sociale veiligheid

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

In ons veiligheidsplan staan onder andere de volgende onderwerpen beschreven:

- Basisafspraken
- Protocollen:
 - Schorsen en verwijderen
 - Meldcode (personeel heeft hierin nascholing gevolgd)
 - Gescheiden ouders
 - Medicijngebruik
 - Anto-pestbeleid

- Rouwverwerking
- Klachtenregeling
- Seksuele intimidatie
- Ernstige incidenten
- Omgaan met media
- Social media
- Daarnaast wordt jaarlijks de vragenlijst Zien bij de kinderen afgenomen. Interventies bij uitval worden ingezet.

E. Kengetallen omtrent personeel en onderwijs

Personeel:

1. Opbouw leeftijd en vrouwen/mannen

Leeftijd	OP	OOP	Dir	Totaal	Vrouwen	Mannen
> 55	7	2	2		9	2
45-54	6	1			7	
35-44	6	2			7	1
25-34	4	1			5	
< 25						
Totaal	23	6	2	31	28	3

2. Functiedifferentiatie

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

3. Ziekte en ontslagbeleid

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

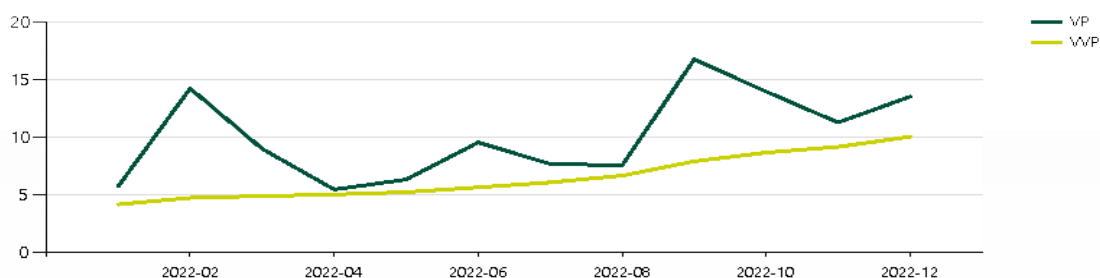
Het gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag loopt via het onderwijsbureau en Perspectief. Er vindt nauw overleg plaats indien een leerkracht dreigt uit te vallen. Als het traject langer duurt komt het vervangingsfonds en daarbij de instroomtoets in beeld.

In februari 2022 stonden er geen personeelsleden in het overzicht uitkeringsgerechtigden bij het participatiefonds. Daarmee voldoen wij aan de wet- en regelgeving.

Het ziektepercentage lag in 2021 op 4,12 %, in 2022 was dit 10,08%. Dat is een grote stijging t.o.v. 2021. Het percentage is gedeeltelijk veroorzaakt door (long) Covid en ernstige ziekte en ligt hoger dan wat de ambitie is.

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

Verzuim- en voortschrijdend verzuimpercentage



4. Strategisch personeelsbeleid:

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

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

Belangrijke aandachtsgebieden binnen het personeelsbeleid waren:

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

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

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

De locatiedirecteur zorgt in de eerste plaats voor zijn eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelt zij een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren. Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: zij maakt de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de locatiedirecteur zorgt ervoor, dat zij de leraren uitdaagt en stimuleert om zich passend te ontwikkelen.

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

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

Belangrijke speerpunten/aandachtspunten.

a. Binnen de school wordt een aanspreekcultuur gerealiseerd.

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

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

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

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

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

d. De locatiedirecteur is toegerust voor zijn taak. Zij

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

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

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

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

- Er is een 4-jaarlijkse tevredenheidsscan personeel.
- De WMK enquête Personeel wordt om de vier jaar afgenomen.
- Het welzijn van een leraar wordt besproken in de gesprekkencyclus.

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

Allocatie van middelen

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

Ziekteverzuim

Zie daarvoor hoofdstuk E3.

Taakbeleid (werkverdelingsbeleid)

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

Professionalisering

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

Enkele voorbeelden:

- Verplichte nascholing: BHV en Kanjertraining
- Team: scholing gericht op het verbeterplan. Professionele cultuur, instructie EDI-model, analyse resultaten en teambuilding.

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

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

Mobiliteit

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

Externe factoren

- De school staat in een nieuwbouwwijk. Huisvesting zal in de toekomst een belangrijk onderwerp zijn in overleg met de gemeente. Samen met de gemeente wordt de onderwijsvisie opgesteld en aansluitend daarop het IHP (Integraal HuisvestingsPlan). Mogelijk wordt in het verlengde van de wijk waar Kaleidoscoop gehuisvest is nieuwbouw gerealiseerd.
- Zoals eerder aangegeven zijn er (landelijk) grote zorgen ivm lerarentekort en daarnaast de interim-bureaus die floreren.

F. Verslag van financiële ontwikkelingen, activiteiten en resultaten

1. Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders

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

2. Overige financiële informatie:

- Het bestuur van SIBZ investeert binnen de eigen middelen
- Het treasurystatuut is niet gewijzigd ten opzichte van 2018. In 2021 hebben er geen beleggingen plaatsgevonden in welke vorm van kapitaal dan ook. Alle beschikbare liquide middelen zijn aangehouden op spaarrekeningen en rekening-courant rekeningen. Gedurende het verslagjaar hebben zich geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Er worden geen leningen uitgegeven of aangegaan. Eventueel batig saldo wordt op een spaarrekening geplaatst.
- De locatiedirecteur is operationeel gezien gemandateerd binnen het gestelde budget. Het budget wordt beheerd door het bestuur. Deze voert een beleid gericht op kostenbesparingen.
- In 2016 heeft het bestuur in samenspraak met Dyade het inkoopbeleid vastgelegd. Dit inkoopbeleid wordt nog steeds gehanteerd.
- In 2018 is het fiatteren van financiën en de toegang tot banken in kaart gebracht. Dit naar aanleiding van de opmerking van de accountant i.v.m. risico toegang banken. Risico's zijn geminimaliseerd en controle geoptimaliseerd.
- Een groot risico voor SIBZ heeft te maken met de groei van de school. Het potentieel aan nieuwe leerkrachten baart ons zorgen. Ook de huisvesting van de groepen houden wij nauwgezet in de gaten.
- In 2023 zal een gedegen risico-inventarisatie plaatsvinden.
- De meerjarenbegroting/continuïteitsparagraaf is ontwikkeld en vastgesteld. Deze staat in het werkblad financieel in de jaarrekening, die bij dit document is toegevoegd.
- Het bestuur heeft in 2022 werkdrukgeden ontvangen. In het vastgestelde formatieplan 2022-2023 staat de verantwoording als volgt omschreven:
Vakbonden, PO-Raad en het kabinet hebben een akkoord bereikt over het terugdringen van de werkdruk in het primair onderwijs. De sector heeft zelf plannen gemaakt hoe ze werkdruk terug gaan dringen en hoe ze gaan zorgen dat het geld optimaal wordt besteed. Het kabinet heeft vertrouwen in deze plannen en zorgt dat de scholen eerder dan gepland kunnen beschikken over het extra geld. Het werkdrukakkoord betekent dat scholen in het primair onderwijs met ingang van het schooljaar 2018-2019 237 miljoen euro extra kregen om de werkdruk aan te pakken, oplopend naar 430 miljoen in het schooljaar 2021-2022. Het team van Kaleidoscoop heeft in schooljaar 2017-2018 voorstellen ingediend hoe deze gelden te besteden. Dit met instemming van het gehele team. Personeel (OOP) is in 2018-2019 voor deze gelden aangesteld of heeft uitbreiding WTF gekregen (OP).

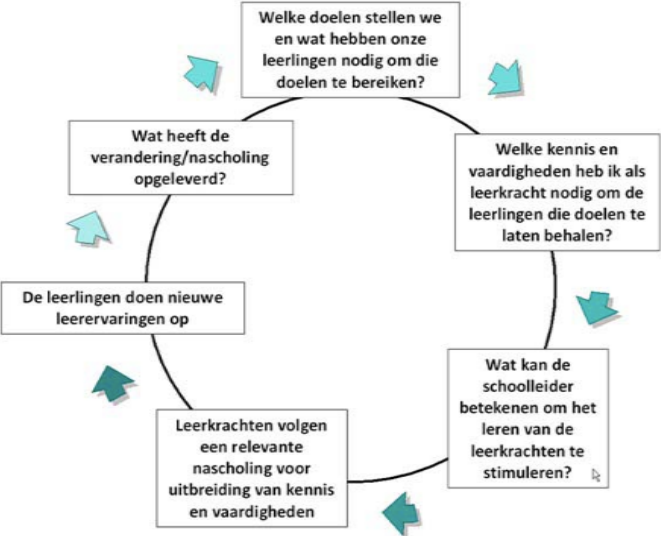
Besteding werkdrukmiddelen	2022
Personeel	€ 77.868
Materieel	€ -
Professionalisering	€ -
Overig	€ -
Totaal	€ 77.868

3. Doelmatigheid bestedingen

Hierbij een aantal voorbeelden **doelmatigheid bestedingen**

Cyclus:

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

1.		Professionalisering personeel (Kaleidoscoop)	
	a. Doel	<p>90% van nascholingsbudget wordt uitgegeven. Door professionalisering van personeel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De scholing draagt bij aan betere resultaten 2. De scholing loont de moeite 3. Integratie van theorie en praktijk 4. Van onderwijsbehoefte naar ondersteuningsbehoefte 5. Vertrouwen en uitdaging 6. Aansluiten bij de bestaande praktijk 7. Verwerking met collega's 8. Inzet van deskundige expertise 9. Onderwijskundig leiderschap 10. Duurzame verbetering <p>In schema:</p> 	
	b. Budget	In nascholingsplan is hoogte budget omschreven op team- en individueel niveau. Zie beleid en uitvoering.	
	c. Toezicht	Er is verplichte nascholing waaronder BHV en Kanjertraining. Er vindt teamtraining plaats ter verbetering van expertise en kwaliteit van het onderwijs. Er vindt individuele nascholing plaats n.a.v. POP, verbetering expertise. Deze wordt gedeeld met collega's tijdens bijv. studiedagen.	
	d. Verantwoording en resultaat.	<p>Resultaat: Verantwoording: In maandverslag van AD aan TB. In financieel jaarverslag.</p>	

2.		Investerings: nieuwe methode rekenen (Kaleidoscoop)	
	a. Doel	<p>Methode rekenen die voldoet aan de meest actuele kerndoelen. Methode die werkt volgens het EDI-model. Hogere opbrengsten leerlingen. Bij de keuze is rekening gehouden met:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Doel / focus; 2. Pedagogiek; 3. Didactiek; 4. Leerstof; 5. Organisatievorm; 6. Differentiatie; 7. Toetsen c.q. resultaten; 8. Rapportage; 9. Financieel. 	
	b. Budget	Investerings. Afschrijving 8 jaar. Opgenomen in begroting.	
	c. Toezicht	<p>Is doorgaande lijn gewaarborgd? Zien wij hogere opbrengsten? Zijn de voorafgaande beschreven criteria uitgekomen?</p>	
	d. Verantwoording en resultaat.	<p>Resultaat: Verantwoording: In maandverslag van AD aan TB. In financieel jaarverslag.</p>	

3.		Investerings verduurzaming: gebouw (Kaleidoscoop)	
	a. Doel	<p>Optimaal binnenklimaat frisse scholen. Verlagen energiekosten. Maatschappelijk ondernemen.</p>	
	b. Budget	Dotatie Meerjaren Onderhoudsplan. Investerings in koeling en ledverlichting.	
	c. Toezicht	<p>Bij extreem hoge temperaturen geen uitval van lessen. Betere concentratie leerlingen en leerkrachten. Daardoor hogere kwaliteit lessen en verwerking van leerstof. I.v.m. ledverlichting en in het verleden zonnepanelen lagere energiekosten. Duurzaam energieverbruik.</p>	
	d. Verantwoording en resultaat.	<p>Resultaat: Verantwoording: In maandverslag van AD aan TB. In financieel jaarverslag.</p>	

4.		Samenwerkingsverband Zeeluwe	
	a. Doel	<p>Voortkomend uit de doelstellingen uit het Ondersteuningsplan van Zeeluwe (2020-2024):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De partijen hebben de ambitie om zich gezamenlijk in te spannen voor het realiseren van een dekkend netwerk inzake passend onderwijs in Zeewolde. 2. De basis van samenwerking is de collectieve kracht om het goede te doen voor kinderen. 	

		Onderwerpen: a. Pilot 'integratieve kleutervoorziening' voor 4–6-jarigen b. Expertisedeling: Zeewoldens Expertise Team (ZET) c. HB-onderwijs in Zeewolde d. Aansluiting PO-VO e. Taalklas f. Aansluiting onderwijs en jeugdhulp	
	b. Budget	SWV Zeeluwe hanteert een bestuursmodel. Dat betekent dat het merendeel van de inkomsten op SWV-niveau verdeeld wordt over de schoolbesturen naar rato van leerlingenaantallen. Tevens betekent het dat de bestuurders op lokaal niveau (Zeewolde) gezamenlijk beleid moeten maken. Zie a. doelen. Aan onderwerpen bij b. benoemd zijn budgetten aan verbonden.	
	c. Toezicht	AD presenteert per onderdeel uit het convenant de ontwikkelingen en opbrengsten.	
	d. Verantwoording en resultaat.	Resultaat: Verantwoording: In maandverslag van AD aan TB. In financieel jaarverslag.	

5.		Techniek	
	a. Doel	1. Voldoen aan de kerndoelen techniekonderwijs. 2. We willen samen met VO en de basisscholen in Zeewolde onderwijs ontwikkelen waarbij leerlingen in aanraking komen met nieuwe technieken. 3. Ontzorgen van basisscholen bij de invoering van Wetenschap & Technologie en daardoor borging van het aanbod.	
	b. Budget	De groepen 5 t/m 8 volgen in ieder geval 4 lessen per jaar op VO de Levant. Per les is er een budget beschikbaar om deze te volgen.	
	c. Toezicht	Voldoen de lessen aan een dekkend aanbod in geval van techniek? Zijn de lessen met goed gevolg bezocht? Wat zijn de opbrengsten?	
	d. Verantwoording en resultaat.	Resultaat: Verantwoording: In maandverslag van AD aan TB. In financieel jaarverslag.	

G. Verslag toezichthoudend orgaan

Inleiding

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

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

Naast de impact van de nasleep van corona had de school na de zomer te maken met enkele personele wisselingen. Zo is de functie van locatiedirecteur tweemaal ingevuld door een extern bureau op interimbasis voordat eind 2023 definitief gestart kon worden met de interne locatie directeur.

In 2022 is ook het reguliere periodieke onderzoek van de Onderwijsinspectie geweest. De Onderwijsinspectie constateerde enkele aandachtspunten die op moment van toetsen als onvoldoende werden beoordeeld. Dit waren zowel punten op niveau van school als punten op niveau van bestuur, dus is er in 2022 hard gewerkt aan een verbeteropdracht. Niet alleen in de maandelijkse overleggen tussen THB en uitvoerend bestuurder, maar ook in extra overleggen is het herstelplan behandeld. Dit heeft onder andere geleid tot verbeteringen in het toezichthoudend bestuur en het verder verbeteren van het toezicht op de kwaliteit van onderwijs. Deze activiteiten zullen worden voortgezet in 2023.

Al met al maakt het bovenstaande 2022 een bewogen jaar.

Het toezicht wordt gekaderd door:

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

Wijze van toezicht

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

Het toezichthoudend bestuur in 2022 uit:

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

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

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

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

Toezicht activiteiten en resultaten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Resultaten

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

- ✓ De betekenis, de risico's en de maatregelen die genomen zijn in verband met de coronacrisis
- ✓ De kwaliteit van onderwijs, de bereikte onderwijsresultaten en de genomen of voorgenomen activiteiten om de onderwijskwaliteit te borgen en/of te ontwikkelen.
- ✓ Analyse schooladviezen i.s.m. voortgezet onderwijs partner
- ✓ Prognose leerlingenaantallen
- ✓ Tevredenheid leerlingen, ouders, medewerkers
- ✓ Huisvesting (klimaatbeheersing, uitbreiding schoolgebouw Kaleidoscoop), oplevering 4 lokalen i.v.m. de groei van de school.
- ✓ Werving en deskundigheidsbevordering personeel
- ✓ Meerjarenbegroting, waaronder borging van de financiën, met bijzondere aandacht voor gewijzigde regelingen en goede en verantwoorde investeringen.
- ✓ Begroting 2022, waaronder de in de loop van het jaar toegevoegde NPO gelden
- ✓ Samenwerking externe partners
- ✓ Zeewolde onderwijsagenda
- ✓ Bijdrage aan samenwerkingsverband Zeeluwe
- ✓ Schooltijden
- ✓ Uitkomsten en vervolgacties ten aanzien van het reguliere onderzoek van de Onderwijsinspectie

De advies en ondersteunende bijdrage van de toezichthouder

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

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

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

Reflectie op Toezicht

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

het toezichthoudend bestuur nadrukkelijker en explicieter te beschrijven, met aandacht voor welke informatie het THB moet ontvangen om haar taak goed te kunnen uitvoeren. In aanvulling op het managementstatuut concretiseren wij daarom in 2023 de opzet van het THB en stellen wij een beleidskader van het THB op.

Dhr. M van Oostveen, voorzitter

Toelichting t.b.v. de continuïteitsparagraaf

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

H. Ondertekening:

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

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