De Zandbaan
basisschool voor reformatorisch onderwijs

Bestuursverslag 2021

Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op reformatorische grondslag te Rilland-Bath

Versie 6 april 2022

Inhoud

Voorwoord 3

1. Het schoolbestuur 4

1.1 Organisatie 4

1.2 Profiel 6

1.3 Dialoog 7

2. Verantwoording beleid 10

2.1 Onderwijs & kwaliteit 10

2.2 Personeel & professionalisering 13

2.3 Huisvesting & facilitair 16

2.4 Financieel beleid 17

2.5 Risico's en risicobeheersing 18

3. Verantwoording financiën 20

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 20

3.2 Staat van baten en lasten 21

3.3 Financiële positie 23

Bijlage A: Jaarverslag Commissie van Toezicht van De Zandbaan 24

Bijlage B: Jaarverslag van de medezeggenschapsraad 26

Voorwoord van het bestuur

Het jaar 2021 is het laatste jaar waar we als schoolbestuur verslag over doen. Per 1 januari 2022 zijn we bestuurlijk gefuseerd met de VCPOZ. Ook het afgelopen jaar is er niemand van de leerlingen, het personeel of andere betrokken door de dood ontvallen aan de school.

We zijn het jaar 2021 ingegaan met een zogenoemde avondklok. Vanwege het Covid virus waren er zeer verstrekkende maatregelen. Alle avondactiviteiten moesten digitaal plaatsvinden of op tijd afgelopen zijn. 10 minuten gesprekken en andere bijeenkomsten werden allemaal telefonisch en digitaal afgehandeld. Ook de bestuursvergaderingen werden voor een deel via Teams gehouden. Dor het bestuur is de keuze gemaakt om aansluiting te zoeken bij de VCPOZ. Dit werd voor onze kleine reformatorische school noodzakelijk geacht. Het delende leerlingenaantal geeft aanleiding om stappen te ondernemen alsook de steeds verdergaande eisen die van een bestuur gevraagd worden. Om als kleine school zelfstandig te blijven werd niet als haalbaar ervaren. Echter is onze missie altijd wel geweest om zo lang als mogelijk is reformatorisch onderwijs te kunnen bieden aan de kinderen in van het dorp. De missie van de VCPOZ 'Samen Dragen' sprak ons daarom ook erg aan. Zo kan je als kleine school van een groter geheel toch bestaansrecht houden. Terwijl toch de eigen identiteit van onze school gewaarborgd kan blijven.

Via diverse ledenvergaderingen is dat voorstel aan de leden voorgelegd waarop unaniem besloten werd voor deze besturenfusie. Onze kinderen zullen er niet veel van gaan merken. Die blijven iedere dag hetzelfde onderwijs ontvangen gegrond op Gods Woord.

Vanwege het coronavirus werden alle activiteiten zoveel mogelijk beperkt tot 'standaard' lesgeven. Gelukkig kon het schoolreisje, wat voor veel kinderen een hoogtepunt is, dit jaar wel doorgaan. Ook het afscheid nemen van groep 8 kon binnen de regelgeving nu weer wat feestelijker plaatsvinden.

Het is de wens van ons dat de kinderen door middel van het onderwijs, gefundeerd op Gods Woord, voorbereid mogen worden voor het voortgezet onderwijs en later op een plaats in de maatschappij. Ook binnen de VCPOZ wensen we kinderen, teamleden en andere betrokkenen toe voor nu en in de onbekende toekomst:

> Want onze HEERE God is goed;
> Zijn goedertierenheid is zoet
> en eeuwig blijft Zijn trouw van kracht.
> Zij rust ook op het nageslacht

(Psalm 100: 4 in de berijming van Ds. C.J. Meeuse)

A.J. Verhoeven

Secretaris 'De Zandbaan'

1. Het schoolbestuur

1.1 Organisatie

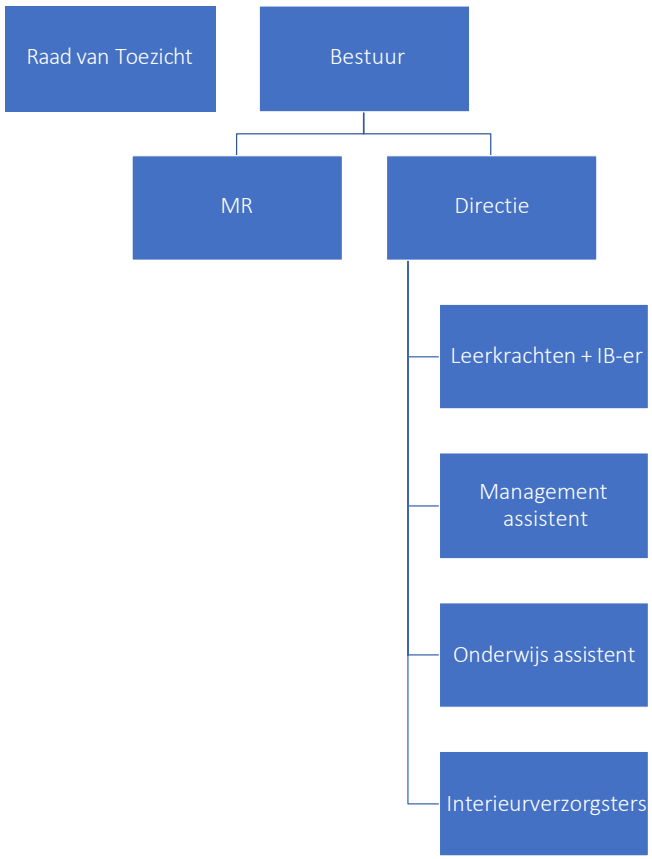
Contactgegevens

Naam schoolbestuur	Vereniging tot het verstrekken van basisonderwijs op reformatorische grondslag te Rilland-Bath
Bestuursnummer	90351
Adres	Swaanhilstraat 15, 4411BL Rilland
Telefoonnummer	0113-382674
Email	Info@zandbaan.nl
Website	www.zandbaan.nl
	Scholen op de kaart
Contactpersoon	J.P. van Sabben – Bosselaar (directeur)

Juridische structuur

De juridische vorm van de rechtspersoon is een vereniging. Jaarlijks wordt de algemene ledenvergadering bijeengeroepen waarbij het jaarverslag wordt vastgesteld en de leden van het bestuur worden gekozen voor ten minste 3 jaar, de toezichthouder wordt gekozen voor een periode van 8 jaar.

Organisatiestructuur



Governance Code en Functiescheiding

Onder de Code Goed Bestuur wordt verstaan dat er functiescheiding moet zijn tussen het bestuur van de school welke als bevoegd gezag functioneert, en het toezicht op het bevoegd gezag conform een vastgestelde bestuurscode. De vereniging is zowel lid van de PO Raad als de VGS en past de VGS code toe.

De scheiding tussen toezicht en bestuur heeft gestalte gekregen door een Commissie van Toezicht te benoemen vanuit de ALV gecombineerd met de reformatorische scholen in Krabbendijke en Oostdijk. De Code Goed Bestuur van de VGS vormt daarbij het uitgangspunt.

Voor de verdeling van de taken en de bevoegdheden tussen de toezichthouders, bestuursleden en de directeur is een managementstatuut opgesteld. In het verslagjaar hebben er geen wijzigingen van dit statuut plaatsgevonden.

Bestuur

Naam	Functie	Aandachtsgebieden
J. A. Hoekman	Voorzitter	Algemeen en Samenwerking
A. J. Verhoeven	Secretaris	Algemeen
A. Dekker	Penningmeester	Algemeen, Samenwerking en kwaliteitszorg
M. J. Nieuwenhuijse	Algemeen Adjunct	Algemeen, Personeel en Onderhoud
J.L.S. Nieuwenhuize	Lid	Algemeen
M.R.M. van den Dorpel	Lid	Algemeen
C. Bliek	Lid	Algemeen en Onderhoud

Na de bestuurlijke fusie zijn de bestuursleden in 2022 als vereffenaar ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

Intern toezichtsorgaan

Naam	Functie
A.M. Bliek	Voorzitter
T.H.M. Golverdingen	Secretaris
A. van Burg	Algemeen adjunct

Het jaarverslag van de toezichthouder is opgenomen in bijlage A. De leden ontvangen een vrijwilligersvergoeding. In afwijking van de governance code is omwille van de privacy van de vrijwilligers-bestuursleden, de vermelding van de (on)betaalde nevenfuncties achterwege gelaten. Tevens heeft in afwijking van de Code Goed Bestuur een bestuurslid een zittingstermijn van meer dan 8 jaar om de continuïteit van de bestuurlijke verantwoording te bevorderen.

Medezeggenschap

In de medezeggenschapsraad hebben ouders en personeelsleden zitting. Bestuur, ouders en personeel hebben zich uitgesproken voor een medezeggenschapsraad met instemmingsrecht. Het is gebruikelijk dat 5 keer per jaar de MR bijeen komt. De MR publiceert ook een eigen jaarverslag. Een keer per jaar vergadert de MR samen met het bestuur. Het jaarverslag van de medezeggenschapsraad is opgenomen in bijlage B

1.2 Profiel

Missie & visie

De Zandbaan staat voor:

- Het vormen van onze leerlingen op een Bijbels fundament dat het geheel van het onderwijs doortrekt: het omgaan met elkaar waarbij de relatie met God de basis is voor de relatie met de medemens, de inhoud van de lessen, in de Bijbel zoeken naar antwoorden op vragen. In deze 'persoonsvorming' bereiden we onze leerlingen voor op het leven van de 21e eeuw. Het voorleven vanuit een levend geloof staat hierbij centraal.
- Goed onderwijs in de basisvakken: we leggen een stevige basis, we leren in gemeenschap, evenwicht in het curriculum.
- Passend onderwijs: waarbij we voortdurend zoeken naar de goede balans tussen groep en individu. Of te wel de balans tussen onderwijs op maat voor ieder kind en het leren in gemeenschap, binnen de kleinschalige context. Maar ook de balans tussen hoofd, hart en handen.
- Een kleine, fijne school met korte lijnen, waar we elkaar kennen, met sociale veiligheid.

De Zandbaan werkt gericht aan het geven van kwalitatief goed onderwijs. Volgens onze visie wordt goed onderwijs gegeven volgens beproefde didactische inzichten, passend bij de ontwikkelingsfase waarin kinderen zich bevinden en met behulp van betrouwbare methodes en materialen. Wij vinden het uitdragen van onze identiteit belangrijk. Bij bijvoorbeeld de keuze van een nieuwe methode of het wel of niet invoeren van een nieuwe onderwijsontwikkeling, vragen wij ons altijd af of dit past bij de identiteit en visie van de school.

Wij vinden het niet verantwoord om nieuwe onderwijsconcepten in te voeren voordat zij hun waarde in (dubbele) combinatiegroepen bewezen hebben. Dat betekent voor ons dat wij de basisvakken taal, lezen en rekenen volgens de bekende ontwikkelingslijnen en gekozen methoden aanbieden. Deze vakken zijn té belangrijk om mee te experimenteren. Voor experimenteren is wél ruimte binnen de expressievakken en het wereld oriënterend onderwijs. Zeker gezien de afname van de kerndoelen is er voldoende ruimte om op een andere wijze met deze vakken om te gaan, bijvoorbeeld via thema's. We laten ons inspireren door aspecten van Opbrengstgericht werken (OGW) en Handelingsgericht werken (HGW), die we waardevol vinden en integreren die in ons onderwijs.

Kernactiviteiten

De belangrijkste kernactiviteiten van het bestuur zijn – tegelijk rekening houdend met de scheiding tussen bestuur en toezicht - de volgende zaken:

- Naleven van de governance op basis van de Code Goed Bestuur van de VGS
- Beleid bepalen
- Toezicht houden
- De identiteit bewaken
- Samenwerkingsgesprekken met andere besturen
- Overleg t.a.v. onderhoud

Daarvoor heeft het schoolbestuur in het achterliggende jaar 7 keer vergaderd en de toezichthouder 6 keer.

Strategisch beleidsplan
Het strategisch beleidsplan is in 2017 vastgesteld door het Bestuur.

De kernpunten uit het vastgestelde strategische beleid en de voortgang in 2021 staan in de tabel hieronder vermeld, al deze kernpunten zijn gerealiseerd.

Beleidspunten	*Beknopte toelichting en verslag van de voortgang*
Identiteit	• Veilige vormingsplaats zijn voor kinderen • Personeel conformeert zich aan identiteitsprofiel
Bewaking kwaliteit onderwijs	• Meetbare streefdoelen en indicatoren in schoolplan • Actuele onderwijskundige methoden geschikt voor combinatieklassen diepassen bij kerndoelen • In schoolgids verslag doen van de onderwijskundige resultaten • Leerlingprognose vaststellen • Passend onderwijs organiseren in samenwerking met Berséba • Inzet van goede ICT in de klas
Personeel	• Integraal competentieprofiel voor personeel in gesprekkencyclus gebruiken • Werving en selectie conform VGS sollicitatiecode • Jaarlijks taakbeleid vaststellen • Vervanging via de Pool van Colon • Opleiding en ontwikkeling van personeel, jaarlijks nascholingsplan opstellen • Ziekteverzuimbeleid in samenspraak met VGS en Arbo-dienst
Jaarlijkse formatieplan	• Jaarlijks formatieplan opstellen waarbij een combinatie wordt gemaakt tussen de doelen uit het schoolplan en de beschikbare middelen.
Financiën	• De jaarlijkse en vaststelling van de meerjarenbegroting • Uitvoering van een adequate planning en control cyclus
Huisvesting	• Jaarlijkse vaststelling en actualisering van het MeerjarenOnderhoudsPlan • Kwaliteit van de inrichting (Arbo) jaarlijks monitoren

Toegankelijkheid & toelating
Het bestuur/ de school past het identiteitsprofiel van de VGS toe. In het profiel wordt aangegeven dat het reformatorisch onderwijs zijn waarden en normen ontleent aan de Bijbel en de belijdenisgeschriften en dat het uitgangspunt daarbij de Bijbelse Tien Geboden zijn. Dat laatste is de reden dat de geboden in het profiel één voor één vrij uitgebreid en concreet op het onderwijs toegespitst worden uitgewerkt. Ze vormen de basis en het uitgangspunt van de waarden en normen van het reformatorisch onderwijs. De toepassing van dit identiteitsprofiel heeft tot gevolg dat door het bevoegd gezag het volgende is vastgesteld ten aanzien van het aannamebeleid en toelatingsbeleid.

Aannamebeleid personeel: De leden van het personeel ondertekenen een identiteitsverklaring en bevestigen met de ondertekening van hun contract dat zij voldoen aan de gestelde eisen.

Toelatingsbeleid kinderen: Een leerling kan op onze school toegelaten worden indien de ouders lid zijn van de schoolvereniging óf instemmen met de grondslag en de doelstellingen van de school. Dit dient te blijken in een levenswandel volgens die grondslag, onder meer uit trouw kerkelijk meeleven. Om lid te worden van de

schoolvereniging dient men de doelstelling en de grondslag van de school onderschrijven.

1.3 Dialoog

Belanghebbenden
Met deze belanghebbenden (ouders, leerlingen, medewerkers, gemeenten, instellingen voor kinderopvang, vervolgonderwijs, samenwerkingsverbanden, jeugdzorg etc.) is er regelmatig contact:

Belanghebbende organisatie of groep	*Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog*
Ouders	• 1 keer per jaar wordt er een ouderavond gehouden, deze is ivm Corona in 2021 niet doorgegaan. • 1 keer per jaar is er een tienminutenavond • 1 keer per jaar is er een projectavond, deze is ivm Corona in 2021 niet doorgegaan. • Een aantal ouders heeft zitting in de MR • Veel ouders functioneren als vrijwilliger bij activiteiten • Ouders van leerlingen van groep 8 hebben een extra gesprek over de streamkeuze en er iseen informatieavond over het voortgezet onderwijs. • Er zijn veel informele contacten tussen ouders en leerkrachten • Ondersteuningsteam (alleen voor betreffende ouders)
Personeel	• 7 keer per jaar is er een grote teamvergadering, daarnaast zoeken collega's elkaar indiennodig op in kleiner verband. • 2 keer per jaar is er een teamdag waarin ruimte is voor scholing, schoolplan-jaarplan- enbeleidsontwikkeling. • Via de personeelsgeleding van de MR worden adviezen gegeven en besluiten bekrachtigd
Gemeente	• Via het OOR wordt, door een afgevaardigde namens de reformatorische scholen, overlegdmet de gemeente. • Daarnaast is er af en toe overleg met de gemeente over specifieke zaken
Kibeo / VVE	• Minimaal 1x per jaar is er formeel overleg met de Vroeg- en voorschoolse opvang samen met de andere scholen en opvang. Daarnaast is er indien nodig afstemming met dekleuterleerkrachten.
Calvijn College	• Colon heeft namens de reformatorische scholen regelmatig overleg met het Calvijn College
Berséba	• Het samenwerkingsverband organiseert allerlei bijeenkomsten. Daarin worden plannengemaakt en wordt verantwoording afgelegd. • Het vierjarige School Ondersteunings Plan (SOP) wordt jaarlijks geëvalueerd
Colon	• Eens per maand neemt de directeur deel aan het directieoverleg • De besturen komen enkele keren per jaar bijeen • Teamleden nemen deel aan diverse scholingsactiviteiten en vakgroepen/netwerken die doorColon worden georganiseerd en gefaciliteerd
Jeugdzorg	• Ondersteuningsteam

Samenwerkingsverbanden

Het bestuur participeert in de volgende twee samenwerkingsverbanden. De aansluiting bij Berséba geeft uitvoering aan een wettelijke verplichting in het kader van Passend Onderwijs. De aansluiting bij Colon als vereniging is gebaseerd op een meerjarige verplichting voor de versterking van de bestuurskracht een aanvullende beleidsondersteuning en staffunctie.

Samenwerkings-verband	**Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen Hierin**
Berséba	• Het doel van het samenwerkingsverband is in de eerste plaats het vormen en in stand houden van een landelijk samenwerkingsverband in de zin van artikel 18a lid 15 van de Wet op het Primair Onderwijs binnen het reformatorisch primair en speciaal onderwijs. • De dialoogvormen die daarbij gebruikt worden zijn: o Het vaststellen en communiceren van het SchoolOndersteuningsPlan o Het houden van regiobijeenkomsten o Het afleggen van bezoeken door de regiomanager aan scholen o Het verspreiden van nieuwsbrieven.
Colon	• Colon verzorgt de dienstverlening voor de christelijke reformatorische basisscholen in Zeeland zodat deze, met behoud van autonomie, hun verantwoordelijkheden op een professionele manier kunnen uitvoeren. • Samenwerking op de gebieden onderwijs & kwaliteit, HRM, ICT, Arbo, AVG en financiën als gezamenlijk de staffunctie voor 26 scholen in de regio. • Beperking aanvullende inzet van externe partijen. De dialoogvormen die daarbij gebruikt worden zijn: o Binnen het directieoverleg wordt er afgestemd welke vragen er leven en wat de meningen van de directeuren zijn. o Enkele keren per jaar is er een ledenvergadering. Deze wordt bezocht door afgevaardigden van elk bestuur en directie.

Klachtenbehandeling

In het verslagjaar zijn er geen klachten ingediend bij de vertrouwenspersoon. Eventuele klachten worden afgehandeld conform de procedure zoals neergelegd in het reglement van de klachtencommissie, vastgesteld door de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs. De klachtenregeling is opgenomen in de schoolgids.

2. Verantwoording beleid

Het bevoegd gezag is gefocust op de wijze van werken binnen de school. Daarnaast is de kwaliteitszorg ook planmatig en cyclisch georganiseerd. Daarom zijn verschillende documenten en instrumenten aanwezig die als onderdeel gezien kunnen worden van de kwaliteitszorg. Bijvoorbeeld ParnasSys modules, ParnasSys Schoolkwaliteit, het kwaliteitshandboek, audits, opbrengstgerichte gesprekken, het schoolplan en de daaruit afgeleide jaarplannen, prognoses m.b.t. de eindtoets PO en ken- en stuurgetallen.

De ParnasSys modules en ParnasSys WMK vervullen een belangrijke rol in het proces rondom Kwaliteitszorg. Het dient als instrument om vragenlijsten af te nemen (zowel intern als extern), analyses te maken op basis van de gegenereerde data en het weergeven van opbrengsten en ken- en stuurgetallen.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

- De school is een christelijke school op reformatorische grondslag. Het is ons doel dat de leerlingen zelfstandige persoonlijkheden worden, die bereid zijn om hun talenten te besteden tot eer van God en heil van de naaste. We beseffen dat we daarin afhankelijk zijn van de zegen van de Heere. Het onderwijs is gebaseerd op de Bijbelse uitgangspunten. In het schoolplan zijn ontwikkeldoelen in de vorm van streefbeelden opgenomen, die de focus voor het handelen van de school beschrijven.
- Voor het juiste zicht op onderwijskwaliteit beschikt de school over een systeem van kwaliteitszorg: vanuit meerjarenplanning vindt de beoordeling en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs op een systematische en effectieve wijze plaats. Daarnaast is de kwaliteitszorg gekoppeld aan het integraal personeelsbeleid. Daardoor is de schoolontwikkeling gewaarborgd en loopt de ontwikkeling van de medewerkers parallel. De instrumenten die ingezet worden voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Verbeterpunten worden vastgesteld in relatie tot de streefbeelden en actuele ontwikkelingen en opgenomen in het jaarplan. De directeur monitort de voortgang en rapporteert dit aan het bestuur.
- De kwaliteit van de school wordt cyclisch beoordeeld door ouders, leerlingen en leraren. Verbeteringen worden planmatig gerealiseerd en zijn gedocumenteerd in schoolplan, jaarplan en jaarverslag. De realisatie van de verbeterplannen wordt stelselmatig geëvalueerd. Borgen van de kwaliteit vindt plaats door zaken schriftelijk vast te leggen.
- Het bestuur rapporteert aan belanghebbenden (Inspectie van het Onderwijs, bevoegd gezag, GMR en ouders) wat de status is van de kwaliteit van het onderwijs.

Streefbeelden	*Realisatie in %*
De (identitaire) vorming en ontwikkeling van onze leerlingen. In 2023 zien we kinderen die luisteren naar elkaar, elkaars naaste zijn en die elkaar willen dienen.	*100%*
Een betere balans tussen aandacht voor hoofd, hart en handen in ons onderwijs. In 2023 is ons onderwijs nog passender. Passender bij de leerlingen van onze school en hun talenten. Daarmee komen we tegemoet aan de verschillen tussen onze leerlingen en de gaven die ze van God hebben gekregen.	75%
Differentiatie: nog meer recht doen aan verschillen tussen onze leerlingen. In 2023 zijn we verder gegroeid in onze differentiatiemogelijkheden. We zien dit als een Bijbelse plicht om aan te sluiten bij het unieke van iedere leerling.	100%

Veiligheid in en om de school. In 2023 is onze school een veilige plek voor leerlingen en medewerkers. We kennen onze leerlingen en we zien hen ook echt. Dit is een belangrijke voorwaarde voor onderwijs met een open Bijbel waarin omzien naar de naaste een belangrijke waarde is.	100%
Een lerend, ontwikkelend team. In 2023 is het team van professionals ook echt een team. Goed samenwerken is een voorwaarde om onze ambities te realiseren. Er is vertrouwen en verbinding. Samen werken we aan de ontwikkeling en het verzorgen van goed onderwijs. Dit doen we meer dan nu klassedoorbrekend en met inachtneming van de gaven en talenten van onze leerlingen.	100%

Ontwikkelingen

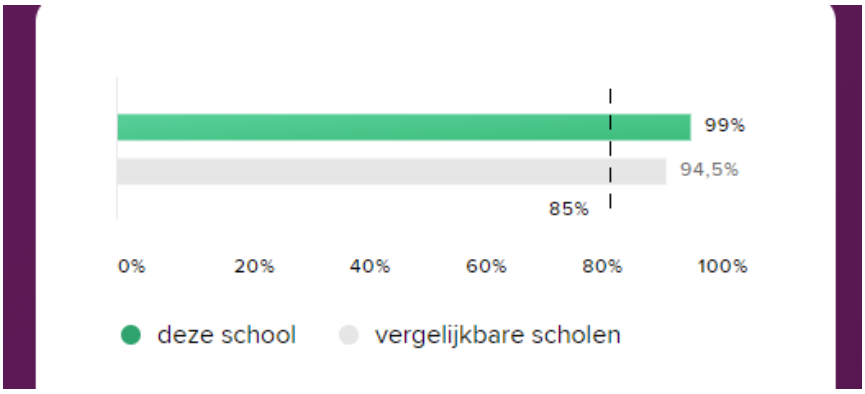
Bij het ontwikkelen van het nieuwe schoolplan is er een SWOT analyse uitgevoerd waaruit de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en kwaliteit zijn beschreven die van invloed zijn op het beleid. De SWOT-analyse die is uitgevoerd levert het volgende beeld op:

- Kwetsbaar als kleine school
- Dalend leerlingaantal
- Werkdruk is hoog door ‘weinig schouders’ om het werk over te verdelen
- Lerarentekort, vervanging is moeilijk te organiseren
- Goede zorgstructuur maakt passende zorg mogelijk
- Grote ouderbetrokkenheid
- Focus nodig, keuzes maken in programma, kwaliteit is goed
- Doorgaande secularisatie en politieke thema’s die de reformatorische identiteit raken
- CAO 2019
- Privacybeleid (AVG)

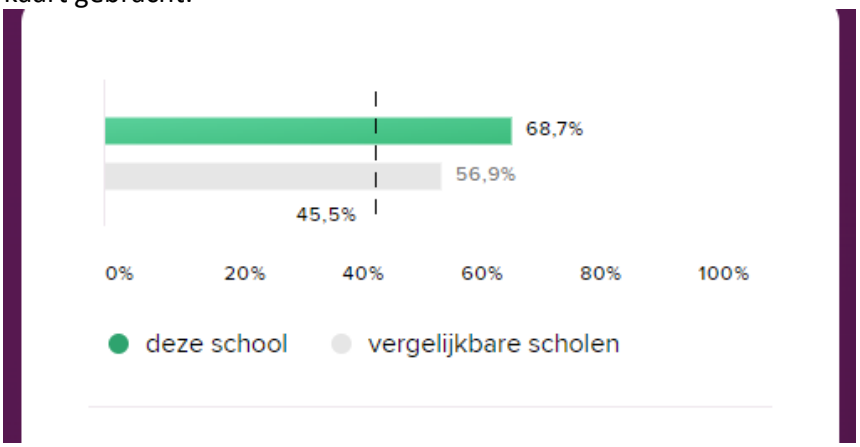
Onderwijsresultaten

In 2021 behaalde De Zandbaan op de eindtoets een score van …..

Voor de verder onderwijsresultatenvan de school wordt verwezen naar scholenopdekaart.nl. De belangrijkste scores die daarin zijn opgenomen betreffen de leerlingpercentages die met de eindtoets het fundamentele niveau (1F) voor taal en rekening behaalt.



Ook het percentage leerlingen dat met de eindtoets het streefniveau voor taal (2F) en rekenen behaalt (1S) is hier in kaart gebracht:



Hieronder vindt u de doorverwijspercentages per niveau van onze school in 2021:

- 42% stream 1
- 50% stream 2
- 8% stream 3

Internationalisering

In de context van de school is internationalisering niet relevant. Het bevoegd gezag neemt geen stappen om het onderwijs te internationaliseren.

Inspectie

De school valt onder het basistoezicht van de onderwijsinspectie De inspectie heeft op 10 december 2020 De Zandbaan bezocht. Het verificatieonderzoek heeft niet plaatsgevonden als gevolg van de geldende maatregelen rond Corona. De inspectie heeft geen risico’s aangetroffen. Er wordt geen rapportage opgesteld, de inspectie heeft per brief bevestigd dat er geen risico’s zijn aangetroffen.

Externe kwaliteitsbeoordeling, bestuurlijke visitatie, of collegiale consultatie
Bestuurlijke visitaties hebben wegens COVID-19 niet plaatsgevonden.

Passend onderwijs
Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In ons SOP (schoolondersteuningsprofiel) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. De school ontvangt middelen van het Samenwerkingsverband Bersèba voor de realisatie van de doelen zoals die zijn uitgewerkt in het SOP. Leerkrachten en ouders hebben hierop adviesrecht gehad via respectievelijk de personeelsgeleding en de oudergeleding van de MR. De (met name personele) inzet van middelen die nodig zijn om deze doelen te realiseren worden deels gefinancierd door het samenwerkingsverband die middelen overdraagt op basis van het schoolmodel met een bedrag per school en per leerling. De andere pijler voor de financiering is het onderdeel van de Lumpsum financiering voor aanvullende ondersteuning. Jaarlijks wordt aan het samenwerkingsverband verantwoording afgelegd van de ondersteuningsmiddelen en de uitgaven die zijn gedaan om de doelen uit het SOP te realiseren.

2.2 Personeel & professionalisering

Het personeelsbeleid van de instelling richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school, en aan de vastgestelde competenties. De instelling heeft het personeelsbeleid beschreven in een personeelsbeleidsplan. Op de school werken bevoegde en bekwame directieleden, leerkrachten en onderwijsassistenten. Een uitzondering daarop vormen degenen die met een opleiding daartoe bezig zijn. Met hen wordt bij de aanstelling afgesproken op welke termijn ze de bevoegdheid gehaald moeten hebben. De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Speerpunt is de ontwikkeling van de leerkrachten. Daarbij zijn het verantwoordelijkheid nemen door de medewerker en het vertrouwen geven door de schoolleiding van essentieel belang.

Beleidspunten	*Realisatie*
Het integraal personeelsbeleid op de school levert een bijdrage aan het stimuleren van bevlogen, betrokken en bekwame personeelsleden.	G
Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren.	V
Diversiteit binnen het team biedt bij uitstek de kans om taken te verdelen op basis van verschillen in competenties en talenten.	G
De leidinggevende draagt zorg voor een cultuur waar medewerkers erkend worden in hun persoonlijke talenten; graag hun talenten inzetten ten dienste van de school; zich continu willen verbeteren; enfouten als leermomenten ervaren.	G

Ontwikkelingen:
Het personeelsbeleid is vormgegeven vanuit het besef dat het personeel de basis vormt voor goed onderwijs. Thema's als de gesprekkencyclus, het taakbeleid, functiedifferentiatie, verzuim, vervangingen en duurzame inzetbaarheid zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden. Trends zowel binnen het HR-vakgebied als binnen de onderwijssector bieden steeds opnieuw uitdagingen en kansen voor de school en vragen dan ook om een anticiperende houding. Onze school wordt ondersteund door de professionele beleidsmedewerkers van Colon.

Aanpak werkdruk
De school ontvangt aanvullende middelen voor het verminderen van de werkdruk. Het ontvangen bedrag is voor

kalenderjaar 2021 € 256 per leerling. Dit betekent dat er voor de school gedurende het kalenderjaar 2021 een budget van € 16.500 beschikbaar was.

Er heeft overleg met het hele team plaatsgevonden hoe de middelen het best besteed konden worden. De MR heeft het teambreed gedragen voorstel overgenomen waarna de directie het heeft geeffectueerd in het formatieplan. Het teambreed gedragen voorstel is geweest om te investeren in extra ondersteuning in de vorm van inzet van een leerkrachtondersteuner op vrijdag en een extra groep in de ochtenden. Dit beleid is in 2021 gecontinueerd. Onderstaand een globaal overzicht van de inkomsten en de uitgaven in 2021.

Ontvangen subsidie	€ 16.500
Loonkosten OP	€ -
Loonkosten OOP	€ 17.000
Overige kosten	-

De totale bestedingen zijn hoger dan de inkomsten. De school heeft een cumulatie aan aanvullende bekostiging waarvoor aanvullend strategische personeelsbeleid nodig is. In plaats van ad-hoc beleid gericht op een deelprobleem is een integrale aanpak nodig voor de lange termijn. De aanvullende bekostiging, waarover ook aanvullend verantwoording afgelegd moet worden kent overlap en geïntegreerde ingezet. Het betreffen deze aanvullende middelen voor de vermindering van de werkdruk, maar ook aanvullende bekostiging voor Passend Onderwijs, realisatie doelen op basis van het Nationaal Programma Onderwijs en de subsidie extra hulp voor de klas.

Strategisch personeelsbeleid

De onderwijskwaliteit staat of valt met de leerkracht voor de klas en de schoolleider aan het roer van de school. Betrokken, bevlogen en bekwame werknemers vormen de basis voor goed onderwijs en daarom wordt de instelling vanuit Colon ondersteund en geadviseerd bij verschillende HRM-thema's. Begeleiding en advies werd gegeven op het gebied van: verzuim en re-integratie, werving en selectie, functiebouwwerk, benoeming en ontslag, gesprekkencyclus, duurzame inzetbaarheid en professionalisering.

Bekwaam en bevoegd personeel is van groot strategisch belang en tegelijkertijd ook een forse uitdaging met de huidige krappe arbeidsmarkt. Colon participeerde in 2019 in de werkgroep 'Meer leraren in het PO'. Er is gezocht naar mogelijkheden om de aantrekkelijkheid van het beroep van leerkracht en schooldirecteur te vergroten. Via diverse kanalen zijn herintreders en zij-instromers gemotiveerd om (weer) in het primair onderwijs te komen werken. In 2021 was 1 leerkracht in opleiding werkzaam aan de school, dit betreft een zij-instromer. Daarnaast is de directeur in 2020 de opleiding voor schoolleider gestart.

Goed onderwijs vraagt blijvende professionalisering. Binnen een professionele cultuur passen de kernbegrippen reflectie, autonomie en resultaatverantwoordelijkheid. Gestructureerde en gerichte ontwikkeling werd dan ook door de direct leidinggevende gestimuleerd en verantwoord door de medewerker. De formele gesprekken uit de gesprekkencyclus ondersteunden dit. In het dagelijks functioneren vond leren en ontwikkelen plaats, maar professionalisering vraagt ook om gepland, begeleid en gestructureerd professionaliseren in de vorm van scholing. Binnen Colon-verband werden scholingen georganiseerd waaronder leernetwerken. Ook hebben medewerkers extern scholingen gevolgd.

In overleg met de klankbordgroep personeel – bestaande uit diverse directeuren van de aangesloten Colon-scholen – is vanuit de beleidsmedewerker van Colon op verschillende deelthema's personeelsbeleid ontwikkeld. Binnen het directeurenoverleg van Colon werd dit beleid en de wijze van implementatie nader besproken. Het door Colon aangereikte personeelsbeleid werd – waar nodig – school-specifiek gemaakt door de directeur. Het personeelsbeleid is vastgesteld door het bevoegd gezag in overleg met – en in sommige gevallen met instemming van – de PMR. De directeur legde middels de managementrapportage en het gesprek hierover met het bestuur verantwoording af van het geïmplementeerde en gevoerde beleid. Onderdelen van het personeelsbeleid werden op teamvergaderingen en

in de formele gesprekkencyclus geëvalueerd.

Vervanging
De school participeerde in de vervangerspool van Colon. De Zandbaan had zelf in 2021 geen A-pooler in dienst. De A-poolers zijn breed inzetbare vervangers die middels een overeenkomst verbonden zijn aan een stamschool. De Zandbaan heeft in 2021 tien keer gebruik gemaakt van de vervangerspool voor kortdurende vervanging en twee keer voor langdurige vervanging.

Schoolleidersregister
De directeur is gestart met de opleiding voor schoolleider, vanaf het moment van aanmelding voor de opleiding is zij geregistreerd in het schoolleidersregister.

Uitkeringen na ontslag
Het personeelsbeleid van de school, zoals deels hierboven beschreven, is erop gericht werkeloosheidskosten te voorkomen. Indien ontslag – na maximale inspanning – toch onvermijdelijk is, wordt de rechtmatigheid van een eventuele ontslaguitkering getoetst aan de transitievergoeding en de aan onderwijs gerelateerde wet- en regelgeving.

De instelling is eigen risicodrager ten aanzien van het wachtgeldbeleid en is aangesloten bij de St. BWGS welke wachtgeldverplichtingen overneemt indien deze aan de instroomtoets voldoen. Indien de premiebetalingen de uitkeringslasten overtreffen, wordt dit aan de 75 aangesloten besturen gerestitueerd. Door middel van meerjarig formatiebeleid en afgestemd HRM-beleid worden de werkloosheidslasten zo veel mogelijk beperkt. In 2021 heeft geen ontslaguitkering plaatsgevonden, en er zijn geen ex-werknemers die een wachtgeld uitkering ontvangen.

2.3 Huisvesting & facilitair

Doelen en resultaten
Algemeen:
De komende jaren zullen er naar verwachting diverse onderhoudswerkzaamheden moeten plaatvinden. Hiervoor is een MeerjarenOnderhoudsPlan(MOP) opgesteld. Vrijwilligers/ouders doen het klein onderhoud binnen en rond de school tijdens de jaarlijkse klussendag. In 2021 heeft geen klussendag plaats kunnen vinden als gevolg van de maatregelen van de Coronapandemie. De grotere zaken zoals structureel tuinonderhoud en reparaties worden uitgevoerd door bedrijven. Periodiek wordt een inspectie uitgevoerd, waarbij het noodzakelijke onderhoud voor de komende jaren nauwkeurig in beeld wordt gebracht. De onderhoudsstatus van ons schoolgebouw is momenteel als goed te kwalificeren.

Beleidspunten	*Realisatie*
Het bestuur ziet toe op passende, veilige en goed onderhouden huisvesting. Deze huisvesting voldoet aan de eisen van de toekomst en sluit aan bij de onderwijsconcepten van de school.	*V*
Het bestuur zorgt voor adequaat onderhoud, tijdige risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's) en actuele veiligheidsplannen.	G
Voor het schoolgebouw is een meerjarenonderhoudsplan (MOP) beschikbaar. De acties die voortkomen uit dit MJOP worden uitgevoerd.	V
Vierjaarlijks vindt een RI&E plaats. De actiepunten die daaruit voortvloeien, worden in een plan van aanpak opgenomen en uitgevoerd.	G
G = Goed / V = Voldoende / Z = Zwak / O = Onvoldoende	

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen
Binnen de schoolorganisatie is aandacht voor duurzaam gebouwbeheer en krijgen de klimaatontwikkelingen, en duurzaamheid de aandacht binnen de lessen.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

De instelling voert een verantwoord en solide financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. Gezonde financiën worden bepaald door het borgen van de financiële continuïteit en het managen van risico's. Om de strategische doelen op de lange en korte termijn te borgen, worden de middelen die de scholen ontvangen ingezet in lijn met het strategisch beleid. In het strategisch beleid is opgenomen dat het weerstandsvermogen (eigen vermogen minus investeringen in materiële activa ten opzichte van de Rijksbijdragen) voldoende dient te zijn als financieringsfunctie en buffer voor onvoorziene uitgaven.

Planning & control:

De planning heeft betrekking op het begroten van de in te zetten middelen op basis van bewuste keuzes, conform vastgesteld beleid en de daaraan verbonden realisatietermijnen, rekening houdend met de omvang van de beschikbare budgetten en binnen de gestelde normen. De financiële continuïteit is hiermee gewaarborgd. Control betreft het beheren van de geldstromen gericht op de financiële continuïteit en de bewaking op de realisatie overeenkomstig de vastgestelde begroting. Door de opzet van een effectieve planning- & control-cyclus kan de continuïteit gewaarborgd en de realisatie van de gestelde doelen bewaakt worden. Indien noodzakelijk, behoort een tijdige bijsturing en derhalve een meer efficiënte inzet van middelen tot de mogelijkheden.

Beleidspunten	*Realisatie*
Het financiële beleid is transparant en wordt besproken met MR en toezichthouders	G
De organisatie is financieel gezond	G
Weerstandsverstandsvermogen (EV- MVA) dient minimaal 15 % te bedragen en maximaal 30 %	G
De begroting sluit af met een saldo tussen de -3 % en de + 3 %, en aan de hand van een meerjarenbegroting is er inzicht op de financiële situatie (om financieel preventief en/of progressief te kunnen handelen bij veranderende omstandigheden).	G
Het strategisch beleid wordt vertaald in financiële kaders en uitgewerkt in een planning- en control-cyclus binnen een meerjaren- en jaarperspectief.	G

In hoofdstuk 3.3 zijn enkele kengetallen 2021 nader uitgewerkt en afgezet tegenover de realisatie in 2020.

Er waren in het verslagjaar geen financiële ontwikkelingen die van invloed zijn op de continuïteit van de instelling of de instelling noodzaakten tot een interne reorganisatie of bezuinigingsvoorstellen.

Treasury

In het verslagjaar hebben er conform het vastgestelde bestuursbeleid, geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden op spaarrekeningen geparkeerd. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan. Het administratiekantoor en de directeur, hebben een machtiging ontvangen om over de banktegoeden te beschikken. De betalingen worden door het administratiekantoor verzorgd. De beschikbare liquiditeiten zijn dagelijks opvraagbaar belegd in een spaarrekening bij de Rabobank, welke de beschikking heeft over de vereiste A-rating.

Allocatie middelen
Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moet op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nadere verantwoording plaatsvinden. Aangezien het bestuur een éénpitter is, is deze verplichting verder niet van toepassing.

Onderwijsachterstandsmiddelen
Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moet op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nadere verantwoording plaatsvinden. De school heeft echter geen schoolgewicht zodat de verantwoording van deze middelen niet van toepassing is.

Prestatiebox / bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiders starters schoolleiding
De bijzondere bekostiging op grond van de regeling prestatiebox is per 1-8-2021 grotendeels toegevoegd aan de personele lumpsum bekostiging en deels omgezet in de bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiders starters en schoolleiding. Over de inzet van deze middelen heeft afstemming met de MR plaatsgevonden en overeenkomstig de regelgeving besteed. Door de school zijn de middelen volledig besteed en integraal opgenomen in de verantwoording van de uitgaven. De bestedingen van de prestatiebox middelen zijn vooral gericht op onderstaande thema's en worden ook na de afloop van de prestatiebox gecontinueerd.

- Talentontwikkeling voor uitdagend onderwijs
- Aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
- Professionalisering van het team
- Doorgaande ontwikkelingslijnen
- Toepassing ICT in het onderwijs

Nationaal Programma Onderwijs:
De gevolgen van de Corona crisis, die in 2020 in Nederland uitbrak, zijn voor de leerlingen en de onderwijs organisatie groot. Op last van de overheid zijn de scholen verschillende malen gesloten. De leerlingen ontvingen tijdens deze lockdowns zoveel mogelijk afstand(thuis)onderwijs. De duur en de impact op de onderwijsresultaten en de organisatie is nog onzeker. Voor zover nu bekend blijken de financiële gevolgen voor de organisatie vooralsnog beperkt.
Uit de schoolscan: contacten en evaluatie met ouders en uit de resultaten van de leerlingen, blijkt dat er zowel op sociaal vlak als cognitief vlak gevolgen zijn van de lockdown. Over specifiek 4 groepen zijn grotere zorgen. Hiervoor is door het team een plan van aanpak geschreven waarmee de MR heeft ingestemd.

Onderstaand een overzicht van de bestedingen van de NPO middelen. In 2021 zijn niet alle ontvangen NPO middelen daadwerkelijk besteed waarbij opgemerkt wordt dat van de investeringen met de NPO middelen ad € 3.105 overeenkomstig de voorschriften alleen de afschrijvingskosten 2021 ad € 104 als besteding zijn meegenomen. Op basis daarvan is van het budget 2021 ad € 17.821 totaal € 11.552 als besteding aan te merken. De besteding is als volgt te specificeren waarbij de interventies zijn gehanteerd zoals deze door OCW zijn vastgesteld.

Opstellen bestedingsplan	**Uitwerking**
Percentage van de NPO-middelen dat is uitgeven aan de inhuur van personeel niet in loondienst komt uit op:	0 %
Instemming van team en MR met het bestedingsplan	Ja
Inzet middelen bovenschools	n.v.t.
Besteding voor interventies:	**Besteding**
A: Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkeren	€ -
B: Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren	€ 977
C: Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen	€ 1.287

D: Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen	€ -
E: (Extra) inzet van personeel en ondersteuning	€ 7.816
F: Faciliteiten en randvoorwaarden: Activiteiten die rand voorwaardelijk / ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie	€ 1.472
G: Overig, zijnde dotaties aan voorzieningen voor transitievergoedingen, de voorziening verrekening uitkeringskosten (n.v.t) en de dotatie aan een bestemmingsreserve NPO	€ 6.269

2.5 Risico's en risicobeheersing

Interne risicobeheersingssysteem

Verantwoord beleid vraagt om inzicht in de risico's. Aan de hand van de bevindingen wordt een plan van aanpak opgesteld met acties, verantwoordelijken en een tijdplanning. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen acties op korte, middellange, en lange termijn. Bij de vaststelling van het Strategisch Beleid worden de bevindingen van de risico-analyse meegenomen voor aandachtspunten op lange termijn.

Met betrekking tot de dienstverlening van het administratiekantoor VGS is een Service Level Agreement van toepassing. Er is een integrale beschrijving van de instrumenten voor Administratie, Organisatie & Interne Beheersing. Bij implementatie is vastgesteld dat er meerdere documenten een update behoeven en dat de volledige digitale ontsluiting van alle beleidsdocumenten een langere doorlooptijd nodig heeft. Voor de online ontsluiting wordt gebruik gemaakt van SharePoint.

Door middel van periodieke rapportages wordt door het bevoegd gezag gemonitord of het beleid en de onderwijskundige en financiële resultaten zich ontwikkelen conform de verwachtingen. Over de voortgang van het uit te voeren beleid doet de directie met regelmaat verslag aan het bestuur aan de hand van managementrapportages.

Voor de toetsing op het naleven van de wettelijke verplichtingen ten aanzien van de privacybescherming van allen betrokkenen is een externe Functionaris Gegevensbescherming aangesteld welke meerdere malen per jaar rapport uitbrengt van de bevindingen. Daarnaast wordt eenmaal in de twee jaar een RI&E uitgevoerd met als doel om de veiligheid voor de leerling en de leerkracht te waarborgen. Deze RI&E resulteert in een plan van aanpak.

Als gevolg van de bestuursoverdracht per 1-1-2022 zullen diverse onderdelen in de planning en control cyclus wijzigen omdat de financiële administratie in het totaal van de Vcpoz geïntegreerd wordt. Voor de jaren 2022-2024 is door de vereniging geen begroting meer opgesteld wegens het liquidatiebesluit van de algemene ledenvergadering.

Risico-analyse

Vastgesteld risico naar aanleiding van interne risico analyse	*Actie*	*Voortgang actie*
Door de kleinschaligheid van de organisatie is de kwetsbaarheid groot. Dit betreft niet alleen het financiële aspect maar ook de stabiliteit in de aansturing op het niveau van toezichthouder – bestuur – directie wordt gedragen door slechts enkele personen. Er zijn onvoldoende mogelijkheden voor het creëren van een middenkader.	De Zandbaan maakt optimaal gebruik van de diensten van Colon en de kennis en specialismen van bestuur en de toezichthouders. De vereniging fuseert per 1-1-2022 met de VCPOZ.	voltooid
Daling aantal leerlingen	De Zandbaan werft actiever leerlingen. De website is aangepast en er zijn folders beschikbaar.	doorlopend
Leeftijdsopbouw personeel met functiedifferentiatie: Binnen de functie van onderwijzend personeel zijn slechts enkele personen werkzaam. Daardoor zijn de doorgroeimogelijkheden en de ontwikkelingen van specialismen beperkt.	Het personeel van de Zandbaan volgt actief nascholing. De taken worden zo evenwichtig mogelijk over de medewerkers verdeeld.	doorlopend
Het schoolgebouw vraagt de komende jaren om het up to date te houden, extra uitgaven voor onderhoud.	Het meerjaren onderhoudsplan is van 2018. Grote investeringen worden zoveel mogelijk gespreid. Voor 2022 staat een update van het MJOP op de planning.	doorlopend

3. Verantwoording financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het bestuur. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	Vorig jaar (T-1 2020)	Verslagjaar (T 2021)	T+1 2022	T+2 2023	T+3 2024
Aantal leerlingen	61	50	52	54	48

De afgelopen jaren liet het aantal leerlingen een steeds terugkerende daling zien. Voor de korte termijn wordt een stabilisatie verwacht waarna in 2024 weer een daling. In 2021 is het aantal leerlingen onder de opheffingsnorm komen te liggen zodat een verdere bestuurlijke samenwerking of bestuurlijke fusie noodzakelijk was om de continuïteit van de instelling te waarborgen. Als gevolg van de leerlingendaling neemt echter ook de budgettaire ruimte trendmatig structureel af. De school stelt jaarlijks de prognose op, gebaseerd op de gezinssamenstelling van de directe achterban. De prognoses zijn zeer betrouwbaar. Er kan derhalve middels de meerjarenplannen tijdig en adequaat op worden geanticipeerd.

Als gevolg van de vereenvoudiging bekostiging zal de jaarlijkse teldatum voor de financiering verschuiven van 1 oktober naar 1 februari. De telling 1-2-2022 wordt bepalend voor de totale normbekostiging van het kalenderjaar 2023. Deze ligt door de tussentijdse instroom bij alle scholen hoger dan de jaarlijkse 1-10 telling. Gemiddeld genomen wordt 4 % tussentijdse instroom verwacht in deze periode van 4 maanden. De toename van 50 naar 52 leerlingen geeft daardoor een enigszins vertekend beeld.

Personele inzet

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1 2020)	Verslagjaar (T 2021)	T+1 2022	T+2 2023	T+3 2024
Bestuur / management	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Onderwijzend personeel	3,6	3,6	4,5	4,4	4,3
Ondersteunend personeel	1,3	1,7	0,9	0,9	0,9

Door de daling van het aantal leerlingen is op termijn het bijsturen van de formatie naar verwachting niet te vermijden. Dit heeft echter gevolgen voor de groepsformatie waardoor ook in de ochtenden een combi van 3 groepen van 1 leerkracht onderwijs moeten krijgen. In verband met de impact die dit heeft op de werkdruk en de ondersteuning van de leerlingen wordt het verminderen naar structureel drie groepen zo lang mogelijk uitgesteld.

Mede door de ruimte die de NPO regeling bied, is ondanks het dalende aantal leerlingen, ruimte voor (tijdelijke) versterking van het team om de leerlingen aanvullend onderwijs aan te bieden.

3.2 Staat van baten en lasten

Bij de beoordeling van het resultaat 2020 en 2021 dient rekening gehouden te worden met de aanvullende middelen die eind 2019 zijn ontvangen voor aanvullende salarisverplichtingen in 2020 waardoor het reële resultaat 2020 hoger is dan onderstaand weergegeven. Het verslagjaar 2021 sluit af met een overschot van € 36.851 terwijl de begroting afsloot met een tekort van € 4.456. In 2021 zijn de totale extra baten van € 40.700 slechts voor een beperkt deel extra ingezet. Dit overschot heeft de vermogenspositie versterkt waardoor voor de komende jaren een grotere bestedingsruimte is.

	Vorig jaar (2020)	Begroting verslagjaar (2021)	Realisatie verslagjaar (2021)	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN					
Rijksbijdragen	561.125	552.831	595.324	42.493	34.199
Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-	-	-
Overige baten	4.911	9.495	7.692	-1.803	2.781
TOTAAL BATEN	566.036	562.326	603.016	40.690	36.980
LASTEN					
Personeelslasten	440.348	449.483	451.518	2.035	11.170
Afschrijvingen	13.245	14.924	13.055	-1.869	-190
Huisvestingslasten	34.031	36.600	33.446	-3.154	-585
Overige lasten	46.761	65.775	68.152	2.377	21.391
TOTAAL LASTEN	534.385	566.782	566.171	-611	31.786
SALDO	31.651	-4.456	36.845	41.301	5.194
Saldo financiële baten en lasten	18	-	5	5	-13
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT	31.669	-4.456	36.850	41.306	5.181

De private inkomsten bedragen € 5.627 en zijn opgenomen onder de overige baten. De hogere Rijksbijdragen van € 42.000 zijn voornamelijk het gevolg van ad-hoc overheidsbeleid, dat ten tijde van het opstellen van de begroting 2021 nog niet te voorzien was. De afwijking is opgebouwd uit:

- De eerste vijf maandtermijnen van het Nationaal Programma Onderwijs totaal € 17.800.
- Aanvullende bekostiging in de loop van 2021 toegekend voor het financieren van aanvullende personele inzet voor het vervangen van personeel of extra ondersteuning van leerlingen wegens de “corona omstandigheden”, 2 termijnen in april en september, totaal € 8.800
- Indexering personele bekostiging wegens verhoging van de cao primair onderwijs, 2,45 % ofwel € 11.300.
- Extra inkomsten Passend Onderwijs

De personele inzet, excl. vervangingen, is over 2021 gemiddeld 5,8 fte (begroot 5,6 fte) tegenover 5,4 fte in 2020. De personele kosten laten een overschrijding zien van € 2.000. Er is wel extra personeel ingezet op basis van het NPO bestedingsplan en zijn de salarissen met 2,45 % geïndexeerd op basis van cao afspraken. Op de loonkosten is echter een aanvullende premie teruggaaf van € 8.900 in mindering gebracht waardoor de overschrijding van de totale loonkosten uiteindelijk beperkt is gebleven. Tevens zijn kosten voor scholing en schoolontwikkeling veel lager dan begroot. De bestedingen bedragen slechts € 2.000 van de geraamde € 12.000. Wegens de pandemie zijn er aanvullende kosten gemaakt voor schoonmaak en hygiëne middelen. De digitalisering van het (thuis)onderwijs vraagt om aanvullende leermiddelen waardoor deze kosten stijgen. De stijging van de overige lasten in 2021 ten opzichte van 2020 komt ook doordat diverse leerlinggebonden activiteiten in 2020 geannuleerd zijn.

Begroting 2022-2024
Door de fusiepartner is een integrale begroting opgesteld. Daarin is de exploitatie van de 15 scholen opgenomen op basis van de lokaal opgestelde begrotingen. De begroting is vastgesteld door het College van Bestuur en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. De begroting, personele bezetting, en het aantal leerlingen zijn opgenomen in de meerjarenbegroting van VCPOZ en daar een onderdeel van de continuïteitsparagraaf.

Balans in meerjarig perspectief
Onderstaand in verkorte vorm de vermogenspositie van de vereniging per eind 2020 en 2021.

	Realisatie vorig jaar (2020)	Realisatie verslagjaar (2021)
ACTIVA		
VASTE ACITVA		
Materiële vaste activa	105.216	97.387
Financiële vaste activa	5.850	5.850
VLOTTENDE ACTIVA		
Vorderingen	28.813	27.688
Liquide middelen	369.479	407.766
Totaal vlottende activa	398.292	435.454
TOTAAL ACTIVA	**509.358**	**538.691**
PASSIVA		
EIGEN VERMOGEN		
Algemene reserve	341.522	372.745
Bestemmingsreserves publiek	-	-
Bestemmingsreserve privaat	16.767	22.394
Totaal eigen vermogen	358.289	395.139
VOORZIENINGEN	91.595	84.955
KORTLOPENDE SCHULDEN	59.474	58.597
TOTAAL PASSIVA	**509.358**	**538.691**

In het verslagjaar is de financiële positie sterk verbeterd. De vorderingen en schulden kennen een grote mate van stabiliteit. De totale investeringen 2021 bedragen € 5.226 en zijn volledig gefinancierd met eigen middelen. In 2021 is voornamelijk geïnvesteerd in ICT. Diverse geplande investeringen in methodes hebben niet plaatsgevonden.

In 2021 zijn de toiletten gerenoveerd. De kosten hiervan ad € 25.000 zijn ten laste van de voorziening groot onderhoud gebracht. Aan deze voorziening wordt op basis van het meerjaren onderhoudsplan jaarlijks € 21.000 toegevoegd. Diverse uitgaven voor groot onderhoud die voor 2019 gepland stonden hebben ook in 2021 nog niet plaatsgevonden en zijn in de planning doorgeschoven naar 2022 waardoor voor dit jaar een grote onttrekking aan de voorziening is te verwachten. Er is geen rekening gehouden met de uitvoering van een eventuele grootschalige levensduurverlengende renovatie als alternatief voor vervangende nieuwbouw. De school beschikt niet over de vereiste middelen om een dergelijke renovatie te financieren.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie vorig jaar (2020)	Realisatie verslagjaar (2021)	Minimum signaleringInspectie
Solvabiliteit 2	0,88	0,89	Ondergrens: <0,30
Liquiditeit	6,7	7,43	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	5,6 %	6,1 %	3-jarig 0 %
Weerstandsvermogen (eigen vermogen / totale baten)	63%	66 %	Ondergrens: 5 %
Weerstandsvermogen (eigen vermogen – vaste actie t.o.v. Rijksvergoedingen)	45 %	50 %	Door bestuur vastgesteld opminimaal 15 % (geen inspectie norm)

Reservepositie

Ten opzichte van het vastgestelde minimum beschikt de instelling over voldoende eigen vermogen. Voor de realisatie van het investeringsplan is geen aanvullende financiering nodig. Ook na aftrek van de beheersbare geraamde tekorten voor de komende jaren beschikt de instelling nog over de vastgestelde minimum buffer voor onvoorziene kosten.

De huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de oplopende lerarentekorten heeft tot gevolg dat het de uitdaging is om getalenteerd personeel te verbinden aan de organisatie en jong talent binnen de organisatie te halen, ook al zou dit voor korte termijn extra personele verplichtingen tot gevolg hebben.

Signaleringswaarde bovenmatig publiek vermogen

Het publieke eigen vermogen ligt eind 2021 lager dan de signaleringswaarde van OCW. Er is derhalve geen sprake van een eventueel bovenmatig publiek vermogen en is een aanvullende onderbouwing of bestedingsplan niet aan de orde.

Bestuursoverdracht

Door middel van een notariële akte 17-12-2021 heeft de bestuurlijke overdracht per 1-1-2022 van de school, en ook alle bezittingen en schulden van de vereniging plaatsgevonden aan de VCPOZ te Kapelle. (kvk 64677907). Vanaf 1 januari 2022 is de vereniging tot het verstrekken van Basisonderwijs op Reformatorische Grondslag te Rilland Bath (kvk 40309670) in liquidatie. Na de vaststelling van de jaarrekening en aanvullende voorschriften zal de vereniging in de loop van 2022 worden opgeheven.

Bijlage A: Jaarverslag Commissie van Toezicht van De Zandbaan

Jaarverslag 2021 Commissie van Toezicht (CVT) – Reformatorische basisschool De Zandbaan

De CVT heeft in 2021 met regelmaat vergaderd. Op 28 januari werd een deel van de bestuursvergadering bijgewoond. We werden bijgepraat over de schoolzaken en het proces tot verdere samenwerking met VCPOZ. Ook het functioneren van de CVT/MR is besproken. De CVT heeft op 28 januari 2021 ook contact gehad met de medezeggenschapsraad (MR) en voldoet daarmee aan de wettelijke eisen voor de frequentie van overleg tussen de medezeggenschapsraad en de toezichthouders.

Tijdens de algemene ledenvergadering was CvT lid A.M Bliek aftredend en niet meer herkiesbaar.
Er is geen andere kandidaat voorgedragen omdat per nieuwe schooljaar 2021-2022 de CBS Julianaschool Krabbendijke uittreedt uit de huidige CvT samenwerking en Oostdijk en Rilland zetten de huidige CvT samenwerking door tot 31-12-2021.
Vanaf 1-1-2022 sluit cbs de Bornput te Oostdijk en cbs de Zandbaan te Rilland aan met de VCPOZ scholen. Vanaf 1-1-2022 stopt de huidige CvT en wordt de toezichthoudende taak overgenomen door de Raad van toezicht van de VCPOZ.

Het intern toezichtsorgaan is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren en evalueert dat ook jaarlijks. Het doel is te verbeteren waar dat nodig is en te behouden wat voldoet.
De CVT kon weer instemmen met de door het bestuur voorgestelde accountant voor de controle van de jaarrekening.

De begroting 2021 en ook de meerjarenbegrotingen zijn besproken en goedgekeurd. Criteria zijn o.a. het exploitatieresultaat, en de financiële kentallen: solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit, kapitalisatiefactor en het weerstandsvermogen. De door de CVT gestelde vragen zijn naar tevredenheid beantwoord. De CVT volgt de ontwikkelingen o.a. via de managementrapportages.
Het jaarverslag en het jaarplan zijn doorgenomen en goedgekeurd.

De onderwijsinspectie ziet ook toe op het financieel beheer van onderwijsinstellingen en de doelmatigheid van het inzetten van de middelen. Door de inspectie zijn in het toezichtkader een aantal minimum kengetallen opgenomen waaraan de financiële positie dient te voldoen. Er zijn door de inspectie alleen ondergrenzen vastgesteld, geen gewenste normen. De ondergrenzen worden ruimschoots gehaald. Voor de toetsing van de doelmatigheid van de bestedingen heeft de inspectie echter geen kaders. De primaire verantwoordelijkheid voor rechtmatige en doelmatige besteding van de gelden ligt bij het bestuur en de toezichthouders. Zij zien er op toe dat de bestedingen gericht zijn op het realiseren van de ambities zoals die zijn uitgewerkt in onderwijsdoelen waarbij de uitgaven proportioneel dienen te zijn in relatie tot de te verwachten opbrengsten. Dit vraagt en zekere mate van soberheid en zakelijkheid, waarbij goed werkgeverschap bij personele aspecten ook in aanmerking genomen wordt. Bij alle uitgaven die er binnen de organisatie worden gedaan, vindt er een controle plaats op de doelmatigheid.

Vragen die aan de orde komen zijn:
Passen de uitgaven binnen het onderwijsdoel?
Is er een zakelijk belang?
Ligt er een gemotiveerde keuze die zich verhoudt tot de missie en de visie van de organisatie aan de uitgaven ten grondslag?
Zijn de kosten proportioneel in relatie tot de verkregen middelen en de ondernomen activiteit.
De samenwerking binnen de commissie en met het bestuur is prima. We ontvangen de informatie die nodig is om toezicht te kunnen houden. De commissie van toezicht heeft geen op- of aanmerkingen op het functioneren van het bestuur.
De algemene vergadering stelt met inachtneming van hetgeen in de Code Goed Bestuur is bepaald een regeling vast inzake de honorering en de vergoeding van de onkosten van de toezichtcommissie. Het intern toezichtsorgaan bepaalt de vorm en hoogte van de eigen vergoeding volgens een leidraad van de PO raad. Het toezichtsorgaan dient deze vergoedingsregeling openbaar te maken in haar jaarverslag. Voor 2021 hebben de CVT lid geen vrijwilligersvergoeding ontvangen

De volgende informatie omtrent de commissieleden dient vermeld te worden in het jaarverslag: T.H.M. Golverdingen (1978) is werkzaam op het Calvijn College te Krabbendijke, A. van Burg (1960) is eigenaar van Burg Machinefabriek te Kruiningen en A.M. Bliek (1974) is werkzaam bij TMC Wonen te Goes. In afwijking van governancecode is omwille van de privacy van de vrijwilligers-bestuursleden en toezichthouders, de vermelding van de (on) betaalde nevenfuncties achterwege gelaten.

Januari 2022
T.H.M. Golverdingen
A. van Burg

Bijlage B: Jaarverslag van de medezeggenschapsraad

MR jaarverslag 2021

De MR heeft in 2021 zes keer vergaderd. Daarbij zijn vele zaken de revue gepasseerd waarbij de MR een adviesrol of instemmingsrol had. 2021 was een jaar waarin grote besluiten genomen werden wat betreft wijzigingen in de bestuursvorm. Gezamenlijk met bestuur, directeur, leerkrachten, ouders en CvT werd aansluiting bij de VCPOZ steeds realistischer. De noodzaak hiervan werd al langer onderkent. Tijdens het hele proces valt op te merken dat de MR blij is dat ze nauw betrokken werd door directie en bestuur bij allerlei zaken die belangrijk zijn voor de Zandbaan. Zo zijn de volgende zaken aan de orde geweest:

- De MR heeft een gezamenlijke vergadering gehad met de CvT en het bestuur.
- De MR heeft een verklaring opgesteld waarin staat dat de MR positief is over het voornemen van het bestuur om aansluiting te zoeken bij de VCPOZ. Hier zijn verschillende gesprekken aan vooraf gegaan met het bestuur, de VCPOZ en Arjan Meerkerk, de begeleider bij het proces van deze aansluiting.
- Het reglement van de toekomstige identiteitsraad is besproken. Er zijn aanvullende suggesties gedaan.
- De regeling identiteit is doorgenomen en een kort en krachtig stuk bevonden zonder af te doen aan de inhoud.
- Het plan besteding NPO-gelden is besproken en er zijn door de MR enkele aanvullende suggesties gedaan.
- De MR heeft het eigen functioneren geëvalueerd en is voornemens om dit jaarlijks op de agenda te laten terugkeren.
- De managementrapportage is doorgenomen.
- Het formatieplan 2021/2022 is goedgekeurd.
- In samenspraak met bestuur en directie zijn allerlei noodzakelijke corona-maatregelen besproken en goedgekeurd.
- Het jaarplan 2020/2021 is geëvalueerd en jaarplan 2021/2022 is besproken en goedgekeurd.
- De begroting van 2022 is goedgekeurd.
- De MR heeft 4 keer een bijdrage geleverd aan de nieuwsbrief. Zo blijft de MR ook op het netvlies van ouders en personeel staan.
- Vanuit ouders en bestuur is gevraagd om te kijken naar de mogelijkheden voor ouders bij het overeten. Hierbij is zowel de organisatie als de vergoeding besproken. In het jaar 2022 hopen hierover concrete afspraken gemaakt te kunnen worden.
- Verder zijn allerlei kleinere zaken besproken.

In 2021 waren algemeen adjunct Jantine Polderman (oudergeleding) en Harmen Westmaas (personeelsgeleding) aftredend. Beiden hebben zich weer herkiesbaar gesteld en zijn weer herkozen.

De MR wenst de goede samenwerking met directeur, bestuurder en IR ook in het komende jaar te continueren in het belang van de leerlingen van de Zandbaan en in afwachting van de zegen van de Heere.