



De basis voor persoonlijke groei!

Bestuursverslag 2024

Naam	Stichting De Werf
Werkgeversnummer	45059
Postbus	Postbus 127, 1544 AC Koog aan de Zaan
Bezoekadres	Koperslagerstraat 2
Postcode	1544 CA
Woonplaats	Zaandijk

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Voorwoord	5
2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving	5
2.1 Treasurybeleid.....	5
2.1.1 Beschrijving van het beleid mbt beleggingen/ leningen betreffende publieke middelen ..	5
2.1.2 Uitvoering van het beleid in de praktijk	5
2.1.3 Informatie over uitstaande beleggingen, leningen, aangetrokken leningen en afgesloten derivatenovereenkomsten	5
2.2 Sectorspecifiek	5
2.2.1 Verantwoording extra ondersteuning nieuwkomers.	5
2.2.2 Besteding bijz. bekostiging professionalisering/ begeleiding starters en schoolleiders	6
2.2.3 Verantwoording subsidieregeling MDT	6
2.3 Maatschappelijke thema's	6
2.4 Verklaring omtrent gedrag (VOG).....	9
3 Visie en besturing	9
3.1 Visie.....	9
3.1.1 Doelstelling van de organisatie (missie en visie)	9
3.1.2 Aanduiding van het beleid en kernactiviteiten met de belangrijkste producten/diensten	10
3.2 Besturing	11
3.2.1 Juridische structuur	11
3.2.2 Interne organisatiestructuur	11
3.2.3 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid.....	13
3.2.4 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact.....	13
3.2.5 Vermelding van de samenwerkingsverbanden waarbij de rechtspersoon of de daaronder resorterende instellingen zijn aangesloten en van de verbonden partijen	13
3.2.6 Ontwikkelingen bij of irt. verbonden partijen, inclusief samenwerkingsverbanden	14
3.2.7 Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies	155
3.3 Naleving branchecode.....	15
3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance	15
3.3.2 Vermelding code goed bestuur die gehanteerd wordt	15
3.3.3 Vermelding van de afwijkingen van deze code en toelichting daarop	166
3.3.4 Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld	166
3.4 Verslag toezichthoudend orgaan	16
3.5 Omgeving	16
3.5.1 Afhandeling van klachten.....	16
3.5.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen mbt internationalisering.....	17
3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering	17
4 Bedrijfsvoering	17
4.1 Bedrijfsvoering	17

4.1.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis	17
4.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. personeel in het afgelopen jaar ...	18
4.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag	18
4.1.4 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar betreffende de huisvesting	18
4.1.5 Financiële positie op balansdatum incl. een goede toelichting daarop	18
4.1.6 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met vorig jaar)	19
4.1.7 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen	19
4.1.8 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie i.r.t. de begroting/realisatie vorig jaar	19
4.1.9 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen	19
4.1.10 Toelichting op kasstromen en financiering.....	19
4.1.11 Informatie over financiële instrumenten	19
4.1.12 In control statement	20
4.1.13 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg	20
4.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken.....	20
4.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar	20
4.2.2 Onderwijsprestaties	200
4.2.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken	21
4.2.4 Informatie over de toegankelijkheid en het toelatingsbeleid	22
4.2.5 Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling	22
4.3 Duurzaamheid	23
4.3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar mbt duurzaamheid	23
5 Toekomstige ontwikkelingen	23
5.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein	23
5.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs.....	23
5.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek.....	23
5.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg.....	24
5.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel	24
5.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de huisvesting	24
5.1.6 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de toekomstige investerings	24
5.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid	24
5.2 Continuïteitsparagraaf	25
5.2.1 A.1 Kengetallen t, t+1, t+2 en t+3	25
5.2.2 A.2 Meerjarenbegroting t, t+1, t+2 en t+3	26
5.3 Risicomanagement	30
5.3.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	30
5.3.2 Risicoprofiel	31

1 Voorwoord

Dit bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het bestuur van basisschool De Werf over het kalenderjaar 2024. In dit verslag hanteren we het format, beschikbaar gesteld door de accountant en dit voldoet dus aan de gestelde voorwaarden.

Per 1-5-2024 is de bestuurder-ai afgetreden en heeft de directeur de bestuurstaken overgenomen in zijn nieuwe functie van directeur-bestuurder van stichting De Werf.

Onder leiding van de directeur- bestuurder is in augustus 2024 een vervolg op het strategisch beleidsplan gegeven, wat de basis vormt voor het schoolplan en het opgestelde jaarplan. Enkele verbeteringen hebben een financiële impact gehad, waardoor we hebben moeten afwijken van de opgestelde begroting. Dit gaat met name over de overschrijding op de personele kosten. We hebben in het jaar 2024 zonnepanelen op het dak van ons gebouw geplaatst en daarmee een verbeterslag gemaakt in de verduurzaming van ons gebouw. De kosten die hiermee gemoeid zijn, worden weer terugverdiend door de opbrengst van de panelen.

We zijn trots op de veerkracht van de medewerkers, hun geleverde inzet en flexibiliteit, omdat zij met elkaar de doorgaande ontwikkelingen en innovaties in het onderwijs doorvoeren die nodig zijn voor goed onderwijs aan onze kinderen en zorgdragen aan een goede begeleiding en ontwikkeling van de kinderen die aan onze zorg zijn toevertrouwd.

2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

2.1 Treasurybeleid

De stichting hanteert het uniforme treasurystatuut van de besturenraad. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed.

De stichting heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar. Alle rekeningen-courant zijn ondergebracht bij de Rabobank.

2.1.1 Beschrijving van het beleid m.b.t. beleggingen en leningen voor zover dit publieke middelen betreft

De stichting heeft geen beleggingen of leningen, betreffende publieke middelen.

2.1.2 Uitvoering van het beleid in de praktijk

nvt

2.1.3 Informatie over uitstaande beleggingen, leningen, aangetrokken leningen en afgesloten derivatenovereenkomsten

nvt

2.2 Sectorspecifiek

2.2.1 Verantwoording extra ondersteuning nieuwkomers.

Nvt. We hebben in 2024 geen nieuwkomers in de school ingeschreven.

2.2.2 Besteding bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Het realiseren van de doelstellingen doet De Werf samen met de mensen die bij ons werkzaam zijn. Het Integraal Personeelsbeleid (*IPB*) is bedoeld om ieder in de taakuitoefening te ondersteunen.

Daarvoor zijn een viertal doelstellingen geformuleerd:

1. We willen dat ons personeel professioneel en met plezier het werk kan doen. Dat zij voldoende mogelijkheden hebben om zich te ontwikkelen en dat hun inzet en kennis optimaal worden benut voor het onderwijs en de zorg voor de kinderen.
 - a. Er is sprake van een evenwichtig personeelsbestand. De school heeft in het achterliggende jaar veel moeite moeten doen om kwalitatief personeel te vinden.
 - b. Door de overspannen arbeidsmarkt, is het voor ons steeds lastiger om bij vacatures geschikte kandidaten te werven.
 - c. Drie medewerkers (*onderwijsassistent*) volgen de PABO. Ter begeleiding hiervan is een plan opgesteld en is een begeleider aangewezen.
 - d. Er zijn concrete plannen gemaakt als het jaarplan en het plan voor het Nationaal Programma Onderwijs (*NPO*). Hierin zijn een aantal concrete doelstellingen opgesteld.
 - e. De IB-er is aangesloten bij het IB-netwerk van Zaan Primair voor deskundigheidsbevordering binnen haar vakgebied.
2. Er is sprake van een samenhangend (*integraal*) personeelsbeleid, zodat ad-hoc besluiten of tegengestelde besluiten worden voorkomen.
 - a. In januari 2024 heeft het bestuur het IPB-beleid vastgesteld.
3. De medewerkers hebben recht op een duidelijke rechtspositionele basis die zekerheid en perspectieven geeft.
 - a. Eerder is ervoor gekozen om beschikbare werkdrukvermindering middelen in te zetten door onderwijsassistenten aan te stellen.
 - b. Zij zijn benoemd op basis van een vaste aanstelling.
 - c. Voor alle medewerkers is een begeleidingstraject vastgesteld, voor de starters in het onderwijs is een persoonlijk begeleidingstraject opgesteld.
4. Alle bovengenoemde aspecten, als ook het scholingsplan voor het personeel, zijn vastgesteld na overleg met de personeelsgeleding van de school.

2.2.3 Verantwoording subsidieregeling MDT

nvt

2.3 Maatschappelijke thema's

2.3.1 Strategisch personeelsbeleid

Het realiseren van deze doelstelling doet De Werf samen met de mensen die bij ons werkzaam zijn. Het Integraal Personeelsbeleid (*IPB*) is bedoeld om ieder in de taakuitoefening te ondersteunen.

Daarvoor zijn een viertal doelstellingen geformuleerd:

1. We willen dat ons personeel professioneel en met plezier het werk kan doen. Dat zij voldoende mogelijkheden hebben om zich te ontwikkelen en dat hun inzet en kennis optimaal worden benut voor het onderwijs en de zorg voor de kinderen.

Er is sprake van een evenwichtig personeelsbestand. De school heeft in het achterliggende jaar veel moeite moeten doen om kwalitatief personeel te vinden.

1.1 Door de overspannen arbeidsmarkt, is het voor ons steeds lastiger om bij vacatures geschikte kandidaten te werven.

1.2 Drie medewerkers (*onderwijsassistent*) volgen de PABO. Ter begeleiding hiervan is een plan opgesteld en is een begeleider aangewezen.

1.3 Er zijn concrete plannen gemaakt in het jaarplan. Hierin zijn concrete doelstellingen opgesteld.

1.4 De IB-er is aangesloten bij het IB-netwerk van Zaan Primair voor deskundigheidsbevordering binnen haar vakgebied.

2. Er is sprake van een samenhangend (*integraal*) personeelsbeleid, zodat ad-hoc besluiten of tegengestelde besluiten worden voorkomen.

2.1 Het bestuur heeft het IPB-beleid vastgesteld.

3. De medewerkers hebben recht op een duidelijke rechtspositionele basis die zekerheid en perspectieven geeft.

3.1 Eerder is ervoor gekozen om beschikbare werkdrukvermindering middelen in te zetten door onderwijsassistenten aan te stellen.

3.2 Zij zijn benoemd op basis van een vaste aanstelling.

4. Kaders die wij hebben zijn belangrijk voor het leiding en sturing kunnen geven én begeleiding bieden, maar vooral voor het bevorderen van de onderlinge samenwerking.

4.1 De maatregelen die volgen uit de aanpassing van de statuten zijn uitgevoerd.

4.2 Wel zijn wij erin geslaagd om een nieuw lid voor de RvT te benoemen. Dit lid is gestart op 1 december 2024.

2.3.2 Toekomstige ontwikkelingen

Thema's die in de nabije toekomst een rol spelen zijn;

1 IKC – ontwikkeling

2 Veranderingen in de arbeidsmarkt (*ontstane krapte*)

3 Aanpassing van het arbeidsvoorwaardenbeleid (*CAO – overheidsbesluit*),

3 Ontwikkelingsmogelijkheden die De Werf biedt.

2.3.3 Uitkeringen na ontslag

N.v.t.

2.3.4 Aanpak werkdruk

Eerder is in nauw overleg met het team in het kader van de verdeling van de werkdruk middelen gekozen om 4 onderwijsassistenten in te zetten. In het jaar 2023 zijn deze alle 4 actief geweest. In totaal bedraagt de inzet € 105,40 per leerling, dat is € 28.985 in totaal.

2.3.5 Strategisch personeelsbeleid

Zoals eerder aangehaald is het IPB in 2024 geëvalueerd en getoetst aan de actualiteit. De implementatie en borging van nieuw ontwikkeld beleid wordt via een PDCA – cyclus gemonitord.

2.4.1 Informatiebeveiliging en privacy

Onze ICT-partner Cloudwise ondersteunt IKC De Werf bij het opmaken van een ICT beleidsplan. In dit beleidsplan wordt beschreven hoe de komende jaren vorm wordt gegeven aan digitalisering van het onderwijs, de professionalisering van personeel en de wijze waarop digitale geletterdheid een plek inneemt in de praktijk. Het risico vanuit de beveiliging van data en persoonsgegevens is nu gedicht, zie voor de inhoud van het beleidsplan. Digitaal veilig onderwijs en daarbij het IBP Normenkader zal ook een plek krijgen in het beleidsplan. Intussen werken we volledig volgens de richtlijnen van de AVG.

2.5.1 Allocatie van middelen naar schoolniveau is nvt, we zijn een éénpitter.

2.6.1 Onderwijsachterstanden

Nvt.

2.7.1 Sociale veiligheid

Onze school monitort de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen, zie hiervoor het Veiligheidsbeleid. Hiervoor gebruiken we het leerlingvolgsysteem van IEP. Daarin monitoren we ook de sociale veiligheidsbeleving. De vragenlijsten van Hart & Handen van IEP worden twee keer per jaar ingevuld door de kinderen van groep 6, 7 en 8. De gegevens van groep 6 t/m 8 worden conform de wettelijke verplichting gedeeld met de onderwijsinspectie.

Pesten

Pesten wordt niet getolereerd op school, maar is helaas iets wat kan gebeuren, soms zelfs zonder dat de leerkracht het in de gaten heeft. Pesten is een probleem van de hele groep: de gepeste, de pesters, de meelopers en de zwijgende omstanders. Een kind dat wordt gepest, kan dat meestal niet zonder hulp oplossen. Als school willen wij alle kinderen die bij het pesten betrokken zijn, helpen. Onze methode voor sociaal emotionele ontwikkeling helpt hierbij.

2.8.1 Extra banen voor mensen met arbeidsbeperking en de realisatie banenafspraken

Alle werkgevers in Nederland hebben de opdracht om banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, dus ook de werkgevers in het onderwijs. Het doel hierbij is een beter perspectief op een reguliere baan voor mensen met een arbeidsbeperking en zoveel mogelijk mensen die meedoen in de samenleving. Er zijn verschillende manieren om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, IKC De Werf heeft gekozen iemand in loondienst te nemen, Op IKC De Werf hebben we vanaf 1-3-2024 een conciërge in dienst vanuit deze doelgroep, die vanaf haar indiensttreding niet meer afhankelijk is van haar uitkering, maar een volwaardig salaris ontvangt.

2.4 Verklaring omtrent gedrag (VOG)

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig (<i>tussen 1 en 5 rapporteert u met '<5'</i>)	VOG niet aanwezig (<i>tussen 1 en 5 rapporteert u met '<5'</i>)
Nieuwe medewerkers in Loondienst	Muller, V. Van 't Loo, F. Andrea, T.		
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	Amstel, v. B. De Klonia, D. Holsappel, A. Scheider, A.	Veldwijk, F. Slok, E. Benharik, M. Cuiper, B.	

Uitgangspunt bij IKC De Werf is dat iedereen die met kinderen werkt moet beschikken over een geldig VOG. We zorgen dat het VOG beschikbaar is op de eerste werkdag.

Het bestuur van Stichting De Werf heeft geen opdracht aan de accountant gegeven om de werkzaamheden inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren.

3 Visie en besturing

3.1 Visie

3.1.1 Missie, visie en kernactiviteiten

Basisschool De Werf is een school waar leerkrachten in een veilige leeromgeving met de kinderen werken om ze tot volle ontplooiing te laten komen. Op basisschool De Werf zijn ouders partners in de begeleiding en ontwikkeling van de kinderen in de onderwijsperiode van 4 t/m 12 jaar.. Op alle terreinen streven we naar optimale communicatie tussen alle betrokkenen. De Werf staat voor vrije persoonlijkheidsvorming. Belangrijke begrippen die passen bij vrije persoonsvorming zijn:

- sociale en kritische houding
- individualiteit
- verantwoordelijkheid
- zelfstandigheid
- creativiteit

De slogan die al vanaf de oprichting geldt op De Werf is onveranderd en nog net zo actueel als eerst. "De basis voor persoonlijke groei!".

Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen (ook alle religies) die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij de groepssamenstelling en / of het Schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden).

Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de basisvakken begrijpend lezen, Taal en Rekenen van belang en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen

Op onze school werken we aan de persoonlijke groei van onze leerlingen, waarbij de sterke en zwakke kanten van elk kind gekend mogen worden en waarbij we kinderen leren hier mee om te gaan, zodat ze evenwichtige volwassenen worden.

Onze kernwaarden zijn:

1. Autonomie, maar ook verantwoordelijk
2. Zelfstandig, maar ook saamhorig
3. Sociale houding, help jezelf, help elkaar, hinder niemand en doe alles zo goed mogelijk
4. Individualiteit en verbinding
5. Mondig en zeker ook respectvol

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

Missie, slogan en kernwaarden komen jaarlijks een keer aan bod in een personeelsvergadering.

Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids.

In ons jaarplan 2023-2024 zijn een aantal richtinggevende uitspraken gedaan.

We onderscheiden ***twee belangrijke uitgangspunten*** voor IKC De Werf:

- De vrije persoonsvorming staat centraal: de kinderen krijgen de kans zich te ontplooiën tot harmonische, creatieve en kritische persoonlijkheden die zich zelfstandig en in groepsverband kunnen bewegen in de maatschappij.
- Ons uitgangspunt is dat het proces van leren, ontwikkelen en groeien zich steeds voltrekt in een samenhangend proces van hoofd, hart en handen.

Strategisch beleidsplan

In schooljaar 2022-2023 is het nieuwe Strategisch Beleidsplan geschreven, met als titel: 'Met plezier de toekomst in', met als looptijd: 2023-2027. De belangrijkste speerpunten uit het Strategisch beleidsplan zijn:

1. Talentontwikkeling
2. Ononderbroken ontwikkeling
3. Hoge kwaliteit
4. Diversiteit en inclusie
5. Vakbekwame medewerkers

Deze strategische speerpunten zijn vertaald naar het Schoolplan, wat vastgesteld is voor de komende 4 schooljaren. Per schooljaar geeft een Jaarplan gedetailleerd inzicht in de doelen die de school gesteld heeft, steeds voorzien van een jaarevaluatie aan het einde van het schooljaar.

3.1.2 Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste producten/diensten

De Werf is een algemeen bijzondere basisschool die onderwijs verzorgt op grondslag van vrije persoonsvorming. De school biedt een gedegen inhoudelijk onderwijsprogramma, een goede ondersteuningsstructuur en ambieert extra aandacht te geven aan beeldende, muzikale en lichamelijke vorming.

Het team van De Werf werkt vanuit betrokkenheid en professionaliteit aan een stimulerende omgeving waarin kinderen zich veilig kunnen ontwikkelen en zo goed mogelijk kunnen presteren. Werf is gevestigd in Zaandijk. De leerlingen komen vanuit geheel Zaanstad, de grootste vertegenwoordiging is afkomstig uit Zaandijk en Wormerveer. Op basisschool De Werf zijn ouders partners in de begeleiding van de kinderen. Op alle terreinen streven we naar optimale communicatie tussen alle betrokkenen.

IKC De Werf is een school die de code voor goed bestuur van de PO-raad volgt.

(https://www.verus.nl/sites/www.verus.nl/files/documenten/code_goed_bestuur_po_2020_0.pdf)

3.2 Besturing

3.2.1 Juridische structuur

De rechtspersoon is een stichting met als naam:

Stichting De Werf voor Onderwijs op Grondslag van Vrije Persoonlijkheidsvorming.

De stichting is opgericht in 28-01-2015 en is gevestigd te Zaanstad.

De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 40617108. E.R. de Baat staat bij de KvK geregistreerd m.i.v. 15-07-2022 als directeur-bestuurder.

3.2.2 Interne organisatiestructuur

• Organisatiestructuur

De Werf kent in de aansturing een raad van toezicht, een directeur-bestuurder en een MT. De directie van de school is in handen van de directeur, die tevens bestuurder is. De directeur vormt samen met 3 collega's die de taak van bouwleider op zich hebben genomen (*onder-, midden- en bovenbouw*) het managementteam (*MT*) van de school.

Bestuur

Het bestuur van de stichting heeft een directeur-bestuurder.

De schooldirectie is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en de uitvoering van het beleid. De school heeft één directeur, tevens dus bestuurder van de stichting: drs. E.R. de Baat.

Toeziethouders RvT

Naam	Functie	Nevenfuncties
Dhr. E. Abbink	voorzitter RvT	Docent schoolleiders-opleiding Hogeschool I-Pabo Bestuurder Stadt Jenting Stichting Lid RvT Muziekschool Waterland
Mevr. W. Tol-Scholten	secretaris	Manager Onderwijskwaliteit en ontwikkeling
Mevr. G. Stavenuiter	lid	HRM-medewerkster

Vanuit de zelfevaluatie en het Reglement van Toezicht heeft de RvT een toezichtkader waarin de werkwijze van de RvT en het toezicht op het bestuur is opgenomen. Daarnaast hebben de leden, ten behoeve van de professionalisering van de raad, de scholing bij de VTOI afgerond.

De RvT verleent haar goedkeuring aan de begroting, de jaarrekening, het bestuursverslag en het strategisch beleidsplan 2024-2027.

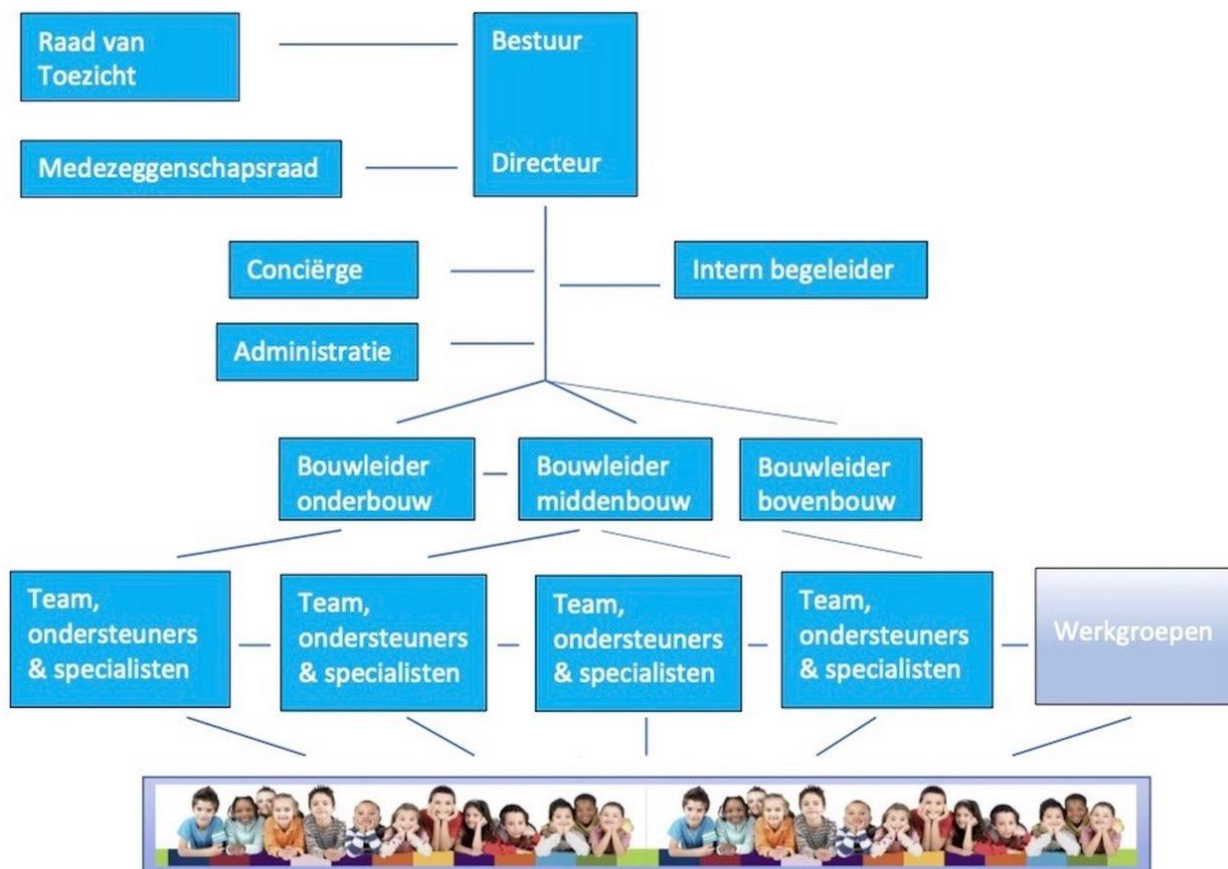
De RvT krijgt door het opgestelde managementstatuut een duidelijke rol- en taakverdeling en is in staat om toezicht te houden op de voortgang van de onderwijskundige ontwikkelingen en de doelmatige inzet van de onderwijsmiddelen door de directeur-bestuurder.

Van Ree is als externe accountant benoemd door de RvT. Samen met de accountant is de RvT in staat om te constateren of de middelen doelmatig en rechtmatig zijn besteed.

De medezeggenschap MR

De Werf is een stichting. Wij hebben een positief-kritisch, meedenkende MR. In deze MR hebben drie leden vanuit de ouders en drie leden vanuit het personeel zitting. Zij komen volgens een door hen vastgesteld rooster bij elkaar. De MR nodigt de bestuurder en de directeur uit voor deelname aan de vergadering. De notulen van die vergadering worden via 'SocialSchools' gestuurd naar alle ouders en medewerkers. Ook kunnen ouders de MR vergaderingen bijwonen en onderwerpen voor de agenda aandragen. Ouders worden periodiek via 'SocialSchools' op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen op school.

Organogram van de stichting



3.2.3 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid

De school werkt aan constante verbeteringen en innovaties van het onderwijs en de ontwikkelingen leveren veel energie en betrokkenheid aan de teamleden. Ik noem er een aantal:

- **Rekenen:**

Er is een nieuwe rekenmethode uitgekozen en deze wordt geïmplementeerd. Dit vraagt om regelmatige afstemming binnen het team tijdens vergaderingen. Het Kwaliteitsteam heeft hun doelstelling opgesteld en richt zich o.a. op een goede rekenontwikkeling,

- **Taal/lezen:**

Een leesplan is opgesteld en wordt uitgevoerd. Het Kwaliteitsteam heeft hun doelstelling opgesteld en richt zich o.a. op een goede leesontwikkeling, leesmotivatie, leesbegrip en woordenschatontwikkeling.

- **Sociaal-emotionele ontwikkeling en gedrag:**

Het team volgt de scholing 'De Vreedzame School'/ Vreedzame Kriebels. In de scholing is gericht op het preventief aanbieden van de activiteiten, waarmee de kinderen ondersteund worden in hun sociaal-emotionele ontwikkeling. Er wordt curatieve hulp geboden aan de kinderen die moeite hebben met of vastlopen in hun SEOntwikkeling.

- **Extra handen in de klas:**

Ieder cluster kan gebruik maken van een onderwijsassistent. Het functioneel inzetten van de onderwijsassistenten is onderwerp van gesprek binnen het team.

- **Sportieve activiteiten:**

In samenwerking met een buitensportbedrijf worden sportieve activiteiten aangeboden op het schoolplein.

- **Portfolio:**

De werkzaamheden van het Kwaliteitsteam Portfolio hebben geleid tot de invoer van rapportfolio's, een systeem voor rapportage over de ontwikkeling van de leerlingen aan hun ouders en de kinderen zelf. In februari en juni worden de ouders jaarlijks schriftelijk geïnformeerd over de ontwikkeling van hun kind.

- **Structuur kwaliteitszorg verbeteren:**

De implementatie van de PDCA-cyclus vraagt specifiek onze aandacht. Al onze activiteiten zijn gericht op het verbeteren van ons onderwijs. De afspraken die we maken zijn vastgelegd in kwaliteitskaarten en een kwaliteitsbeleid. De ondersteuningsstructuur is vastgelegd.

3.2.4 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact

nvt

3.2.5 Vermelding van de samenwerkingsverbanden waarbij de rechtspersoon of de daaronder resorterende instellingen zijn aangesloten en van de verbonden partijen

Met diverse partijen werken wij samen, waarbij met de ene partij de contacten intensiever zijn dan met andere.

1. Basisschool De Werf is met het verhuizen naar ons nieuwe pand aan de Koperslagerstraat ook de weg ingeslagen om op termijn een IKC te worden. Ons gebouw is volledig ingericht op deze ontwikkeling. Vanaf de start in ons nieuwe pand zijn wij daartoe de samenwerking met **Freekids** (<https://www.freekids.nl/>) aangegaan. vanaf 1 augustus 2022 kennen we elkaar en spreken we over afstemming en mogelijke samenwerking.

2. Wij zijn samen met de schoolbesturen in de gemeenten Zaanstad, Oostzaan en Wormerland aangesloten bij het **Samenwerkingsverband** (<https://www.swvpozaanstreek.nl/>), om ieder kind het meest passende onderwijs te bieden. De besturen werken samen om onderwijs steeds beter te laten aansluiten op de onderwijsbehoeften van leerlingen. Met oog op toekomstige ontwikkelingen en beperkte beschikbaarheid vaardigt de bestuurder de directeur regelmatig af om met mandaat namens de Werf te spreken en te handelen in deze vergaderingen.
3. Met **Zaan Primair** (<https://www.zaanprimair.nl/>) werken wij samen op het gebied van **leerlingenzorg**. De benodigde expertise om '**passend onderwijs**' te kunnen realiseren wordt door De Werf ingekocht bij het dienstencentrum Dynamica XL van Zaan Primair. Vanuit het dienstencentrum participeert de schoolondersteuner en zo nodig de schoolmaatschappelijk werker in het Breed Ondersteuningsteam (BOT). Daarnaast biedt Zaan Primair ons de mogelijkheid om te participeren in het project Bouw! en kunnen we (hoog)begaafde leerlingen aanmelden voor de **plusklas**. Met behulp van het programma **Bouw!** kunnen we **dyslexie** vroegtijdig signaleren en waar nodig interventies toepassen. Tenslotte draait de IB-er mee in het IB-netwerk van Zaan Primair.
4. **Gemeente Zaanstad**
Met de **gemeente Zaanstad** wordt op verschillende terreinen samengewerkt. In het bijzonder noemen wij hier het terrein van de **huisvesting** (IHP). Daarnaast heeft de gemeente een verantwoordelijkheid bij het invullen van het Nationaal Programma Onderwijs (**NPO**)
5. **Jeugdteam**
Met het Jeugdteam worden contacten onderhouden en overleg gevoerd met betrekking tot kinderen met specifieke (gezins)problematieken.
6. **GGD Zaanstreek-Waterland**
De Werf werkt samen met het Jeugdgezondheidsteam van GGD Zaanstreek-Waterland, dat bestaat uit een jeugdarts, een jeugdverpleegkundige, een doktersassistent en een logopedist.
7. **Voortgezet Onderwijs**
Voor de overstap van het primair naar het voortgezet onderwijs maken wij afspraken in het Onderwijsplatform (**POVO**). Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, krijgen extra aandacht bij de overstap. De leerkracht van groep 8 en de IB-er spelen een belangrijke rol bij de overdracht.
8. **Kennisnetwerk besturen NH PO**
De periodieke bijeenkomsten van de Regionale Kennisnetwerken Besturen zijn bedoeld voor schoolbesturen om kennis en ervaring rondom bestuurlijke onderwerpen met elkaar te delen. Ook worden er actuele ontwikkelingen besproken.

3.2.6 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, inclusief samenwerkingsverbanden

nvt

3.2.7 Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies

Bestuur	Naam	(Neven)functies, betaald en onbetaald
Directeur-bestuurder	Ewout de Baat	geen
Toezichthouders	Erik Abbink	Zie beschrijving pag. 11
	Gré Stavenuiter	
	Wendy Tol-Scholten	

3.3 Naleving branchecode

Het bestuur van de stichting draagt zorg voor een goed functionerend intern beheersings- en controlesysteem. De onderstaande onderdelen komen in dit systeem aan de orde en geven weer of de stichting in control is.

- de missie/ visie van de school
- de wijze waarop de doelen vastgesteld worden
- de structuur van de stichting
- de wijze waarop we onze doelen bereiken; financieel, onderwijskundig en HRM
- de wijze waarop de behaalde doelen in kaart gebracht worden
- de leiderschapsstijl
- de wijze waarop met beloningen wordt omgegaan
- de cultuur binnen de stichting/ school
- de wijze waarop het gedrag van de medewerkers wordt beïnvloed en mensen worden gemotiveerd
- de wijze waarop feedback wordt gegeven
- het gebruik van informatiesystemen en communicatie
- hoe de monitoring plaatsvindt
- de wijze waarop de school leert van de opgedane ervaringen

3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

De directeur-bestuurder heeft een document gemaakt waarin taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden helder zijn opgesteld voor RvT en directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder bewaakt dit proces en spreekt ieder op zijn of haar rol aan. Door professioneel gedrag van alle geledingen en de duidelijkheid is van rolverwarring geen sprake en wordt er productief gewerkt op elke terrein en waar nodig in gezamenlijkheid met als doel voor ogen om de gestelde doelen van De Werf te behalen.

3.3.2 Vermelding code goed bestuur die gehanteerd wordt

Volgens de 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden.

https://www.verus.nl/sites/www.verus.nl/files/documenten/code_goed_bestuur_po_2020_0.pdf.

De Werf heeft in 2024 hiertoe wijzigingen aangebracht in de statuten. Daarin is vastgelegd dat de functie van bestuurder en directeur zijn samengevoegd. De functies van directeur-bestuur en intern toezicht zijn in twee verschillende organen van het bevoegd gezag ondergebracht. Daarbij is de functie van directeur-bestuur bij de statutair bestuurder komen te berusten (*bestuur*) en de functie van intern toezicht bij een Raad van Toezicht (*intern toezichtsorgaan*). Hiertoe zijn een Reglement Raad van Toezicht, een Bestuursreglement en een Managementstatuut opgesteld. Hiermee volgt De Werf de 'Code Goed Bestuur' volledig.

3.3.3 Vermelding van de afwijkingen van deze code en toelichting daarop

Er hebben zich in 2024 geen verdere afwijkingen van de code voorgedaan. Ook hebben zich geen situaties voorgedaan met een potentieel strijdig belang.

3.3.4 Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld

Ten aanzien van de horizontale verantwoording hebben we het volgende voor ogen:

De school verantwoordt zich naar medewerkers, ouders, MR en RvT. Dat doen we op het gebied van veranderonderwerpen met bijbehorende doelstellingen voorafgaande aan een schooljaar. Achteraf verantwoorden we ons over de opbrengsten van deze ontwikkelingen, de tevredenheid van medewerkers, kinderen en ouders en de opbrengsten van het geboden onderwijs.

- Medewerkers:

De medewerkers zijn betrokken bij het vaststellen van de veranderonderwerpen in het Schoolplan/Jaarplan. Na afloop van het schooljaar evalueren we de voortgang en/of de opbrengsten per veranderonderwerp. We bevragen de medewerkers over de mate van tevredenheid met de werkwijze en ontwikkelingen in de organisatie. We analyseren met elkaar de opbrengsten van het geboden onderwijs en maken plannen voor verdere ontwikkelingen van deze opbrengsten.

- Ouders:

De ouders worden betrokken bij de keuze van veranderonderwerpen, dat doen we tijdens het opstellen van de strategische koers van de stichting. De ouders worden ingelicht over de inhoud van de Jaarplannen via de schoolgids en website van de school. Tot slot worden de ouders op de hoogte gehouden van de leervorderingen van hun kind, door middel van rapportages en gesprekken op school. Ook stellen we de ouders op de hoogte van de ontwikkelingen van de leeropbrengsten op schoolniveau. Tot slot bevragen we de ouders over hun tevredenheid met verschillende aspecten van de schoolorganisatie en delen de opbrengsten van deze peiling en delen de analyse.

- MR:

Zie onderdeel Ouders. Daarnaast betrekken we de MR bij de schoolontwikkelingen en veranderonderwerpen, via een instemming of advies per onderwerp. De MR vergadert 10x per jaar en zij leggen verantwoording af in hun Jaarverslag op de site van de school.

- RvT:

De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de RvT, op alle gebieden van de schoolorganisatie en de ontwikkelingen binnen de stichting. De RvT doet dat naar de ouders van de school, middels het openbaar stellen van het Jaarverslag RvT op de site van de school.

3.4 Verslag toezichthoudend orgaan

Het verdient de voorkeur om een separaat verslag van het toezichthoudend orgaan toe te voegen en hiernaar te verwijzen in het bestuursverslag. Wij hebben het Jaarverslag van de RvT als bijlage toegevoegd aan dit Bestuursverslag.

3.5 Omgeving

3.5.1 Afhandeling van klachten

Er zijn in het verslagjaar 2024 0 meldingen gerapporteerd. We zijn hier uiteraard blij mee en blijven alert op medewerkers, kinderen of ouders, die met een klacht zitten of een melding willen doen. Hiervoor is een interne vertrouwenspersoon en een extern vertrouwens bureau beschikbaar. Beide vertrouwenspersonen hebben een jaarverslag 2024 opgesteld, dat beschikbaar is op school.

3.5.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. internationalisering

In 2024 heeft het Kwaliteitsteam Engels een verkenning gedaan naar het gebruik van een nieuwe werkwijze voor het aanbod Engels in de school. We hebben een nieuwe methode nodig, maar we denken ook aan de hulp van een native speaker, die de Engelse taal op een juiste manier kan aanleren aan de kinderen. In het kader van internationalisering is benoemd te gaan onderzoeken hoe we onze leerlingen in contact kunnen brengen met Engelssprekende leerlingen bijvoorbeeld via mail contact met scholen in het buitenland. Dit wordt in 2025 verder uitgewerkt in gepland qua prioritering in het nieuwe schoolplan.

3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

Internationalisering zou goed inpasbaar zijn in ons aanbod Vierkeerwijzer en/of De vreedzame School. In schooljaar 2025-2026 zullen we volgens planning verdere ontwikkelingen vormgeven.

4 Bedrijfsvoering

4.1 Bedrijfsvoering

4.1.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis

Scholingstrajecten:

Dit schooljaar zijn twee medewerkers OOP afgestudeerd aan de PABO en zijn/ worden toegevoegd aan het team van De Werf. Daarnaast zijn er nog twee OOP'ers bezig met de PABO, in respectievelijk leerjaar 3 en 1. Eén OOP'er (onderwijsassistent) is geslaagd voor het diploma Leraarondersteuner. De overige personeelsleden volgen scholing, passend bij hun ambities en de ambities van de school. Hiervan is een scholingsplan beschikbaar, goedgekeurd door de PMR.

Personeelsbestand:

Personeelsbeleid waarin ruimte wordt gemaakt voor een evenwichtige verdeling van leraren over verschillende functies (LB/LC/LD) kan voor de school een kwalitatieve impuls betekenen. Zo hebben we op De Werf een mix van bestaande functies, gekoppeld aan scholing en een grotere verantwoordelijkheid.

Onderstaand overzicht geeft weer hoe de verschillende functies in het team van De Werf verdeeld zijn. De functie directeur-bestuurder is niet opgenomen in dit overzicht.

functie	LB	LC	LD	OOP 4	OOP 5	OOP 6	OOP 7	OOP 8
---------	----	----	----	-------	-------	-------	-------	-------

OP	7,6 fte	3,4 fte	1 fte					
OOP				3,3 fte	0,7 fte		0,6 fte	1,0 fte

Bijzondere omstandigheden: geen

Ziekteverzuim:

Het verzuimbeleid van De Werf stimuleert de medewerker om actief bezig te zijn met zijn herstel. Het beleid is er tevens op gericht om de frequentie van het ziekteverzuim terug te dringen en omvat bovendien preventieve maatregelen om ziekte en ongevallen te voorkomen. Zwangerschaps- en ouderschapsverlof maken geen deel uit van deze cijfers.

Langdurig verzuim: in het tweede deel van het schooljaar 2023-2024: 2,0 wtf (2 mnd.)

Frequent verzuim: in het tweede deel van het schooljaar 1,3 %

Het langdurig verzuim wordt met de bestuurder besproken en gemonitord door de Arbo-dienst Perspectief Groep. Indien nodig worden er aparte trajecten (waaronder coaching en begeleiding) ingezet bij externe partijen.

Vervangers bij ziekte

Bij ziekte of afwezigheid van een collega wordt eerst intern naar een mogelijkheid voor vervanging gezocht. Op De Werf zijn veel collega's bereid om in geval van nood extra te werken.

De Werf is aangesloten bij het Vervangingsfonds. Dit betekent dat de loonkosten van vervanging bij ziekte gedeclareerd kunnen worden bij het Vervangingsfonds. Zij betalen een normvergoeding uit. Bij zwangerschapsverlof en ziekte als gevolg van zwangerschap wordt een beroep gedaan op het UWV. Bij vervanging van rechtspositioneel en overig verlof worden de loonkosten door het bestuur opgevangen. IKC De Werf maakt in principe geen gebruik van de dienstverlening organisaties die het onderwijzend personeel uitlenen of detacheren met een winstoogmerk. In uiterste instantie doen we dat wel, met het oog op het bemensen van alle groepen.

4.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. personeel in het afgelopen jaar

Bij aanvang januari 2024 is één nieuwe collega benoemd, er zijn tijdens dit jaar geen collega's met ontslag, vrijwillig of anders, gegaan. Het IPB-beleid rond de personeelszaken is in de zomer van 2024 geëvalueerd en zonder noemenswaardige wijzigingen vastgesteld.

4.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Indien medewerkers worden ontslagen of geen verlenging krijgen van hun contract, handelen we volgens het IPB-beleid. Volgens CAO ontvangen zij een ontslag vergoeding en desgevraagd wordt de betrokken medewerker begeleid naar nieuw werk. De ontslagmaatregelen voldoen aan de geldende regeling van het Participatiefonds.

4.1.4 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar betreffende de huisvesting

Het gebouw van IKC De Werf dateert van 2019, we hebben geen noodzaak tot vernieuwing van ons gebouw. We hebben een bijgesteld en actueel Meerjaren Onderhoudsplan, waarin de planning van het onderhoud is weergegeven.

4.1.5 Financiële positie op balansdatum incl. een goede toelichting daarop

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is fors afgenomen. Hiervoor zijn twee redenen, namelijk het negatieve resultaat in 2024 en de stelselwijziging i.v.m. de componentenmethode. Hierdoor is een deel van de algemene reserve verschoven naar de voorziening groot onderhoud.

Kengetal: - 5,74% (gerealiseerd); het streefgetal is: minimaal 5%

Solvabiliteit

Kengetal: 62,67% (gerealiseerd); het streefgetal is: minimaal 30%

Liquiditeit (current ratio)

Kengetal: 1,77 (gerealiseerd); het streefgetal is: 0,75

Rentabiliteit

Kengetal: - 8,18% (gerealiseerd); het streefgetal is: minimaal - 10%

Huisvestingsratio

Kengetal: 10,63% (gerealiseerd); het streefgetal is: minimaal 9,5%

Normatief publiek Eigen Vermogen

Zie paragraaf 5.2.2.5

4.1.6 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met vorig jaar)

Zie paragraaf 5.2.2.4

4.1.7 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen

Het resultaat in 2024 is uitgekomen op - € 188.846. De voornaamste oorzaak hiervan is het te grote personeelsbestand t.o.v. het leerlingenaantal. Het leerlingenaantal is licht afgenomen, echter is het aantal FTE's met bijna 2 FTE gestegen.

4.1.8 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting en realisatie vorig jaar

- We hebben extra geïnvesteerd in personeel, met het oog op het lerarentekort. Vanaf begin 2024 hebben we 7 maanden een leraar voor 0,6 fte boven de begrote formatie aangesteld, met het oog op mogelijk onverwacht ontslag van medewerkers.
- We investeren op ondersteunende functies OOP, de loonkosten vielen onder NPO gelden en worden miv. 2024 in de lumpsum opgenomen.
- Passend Onderwijs heeft tot gevolg dat we kritisch zijn op het aantal leerlingen met zorg. In 2023-24 en 2024-25 zijn 4 leerlingen verwezen naar het S(B)O, wat tot gevolg heeft dat we minder inkomsten hebben dan begroot, door een lager leerlingenaantal.

4.1.9 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen

Zie paragraaf 5.1.6

4.1.10 Toelichting op kasstromen en financiering

De grootste mutaties in het kasstroomoverzicht zijn de voorzieningen, investeringen in MVA en overige kapitaalmutaties. De voorziening groot onderhoud neemt fors toe door de verwerking van de stelselwijziging i.v.m. de overgang naar de componentenmethode. Hierdoor is in 2024 ook eenmalige een mutatie zichtbaar op de overige kapitaalmutaties. De investeringen in MVA zijn in 2024 hoger dan de afgelopen jaren. De reden hiervan is de aanschaf van zonnepanelen en chromebooks.

4.1.11 Informatie over financiële instrumenten

Dit is voor De Werf niet van toepassing.

4.1.12 In control statement

We werken aan een 'In controle statement', zie paragraaf 3.3

4.1.13 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee onze school de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. Ons team gaat actief na wat de onderwijsbehoeften van de leerlingen-populatie zijn.

Het onderwijsleerproces is daarop afgestemd. Ons team gaat ook systematisch na hoe de leerlingen zich handhaven in het onderwijs en of de gestelde doelen behaald zijn.

Evalueren is erg belangrijk bij de kwaliteitszorg, want juist door te kijken wat wel en niet goed gaat, kunnen we de werkpunten verbeteren. We maken hiervoor gebruik van Ambitiekaarten en Kwaliteitskaarten en daarmee beschrijven we de kwaliteitsgebieden van de inspectie: *Onderwijsproces, Veiligheid en schoolklimaat, Onderwijsresultaten* en tot slot *Sturen, kwaliteitszorg en ambitie*.

We hebben het Jaarplan 2023-2024 en 2024-2025 met de beleidsvoornemens voor de schooljaren uitgewerkt in ambitie- en kwaliteitskaarten. Dit bijgestelde Jaarplan is afgeleid van het Schoolplan 2023-2027. In 2023 is het Strategisch beleidsplan vastgesteld, met daaraan gekoppeld het Schoolplan 2023-2027 en de afzonderlijke Jaarplannen.

We hebben in de verschillende zorgdocumenten de zorgbehoeften van onze leerlingen in kaart gebracht en gaan jaarlijks na hoe de in staat zijn geweest de gestelde doelen te realiseren. We bewaken de activiteiten in de klas, door regelmatige groepsbezoeken en momenten van feedback op het handelen van de leerkrachten.

4.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken

4.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar

Er wordt gewerkt aan de hand van ambitiekaarten en kwaliteitskaarten, waarin domein en indicator inhoudelijk via de pdca cyclus worden beschreven. In 2024 hebben we gewerkt aan:

Speerpunt Kwaliteitsslag: REKENEN

Didactische handelen: DIFFERENTIATIE

Methode SE Ontwikkeling keuze en implementatie + Burgerschap

Atelier en creatieve werkvormen

Thematisch zaakvakken onderwijs

Digitale vaardigheden en robotica

Wetenschap en techniek: oriëntatie

Ononderbroken ontwikkeling 2-3

De gestelde doelen zijn vermeld op de ambitiekaarten zijn allemaal behaald.

4.2.2 Onderwijsprestaties

De onderwijsprestaties worden weergegeven door de opbrengsten van het onderwijs.

De leerlingen van IKC De Werf zijn ingedeeld in de zgn schoolweging en de referentieniveaus die de kinderen behaald hebben worden vergeleken met de referentiescores die bij onze weging horen.

Voor 2024 zien deze er als volgt uit:

Leerresultaten De leerresultaten zijn voor onze school Voldoende als het behaalde percentage referentieniveaus voor beide indicatoren 1F en 1S/2F boven de Signaleringswaarden ligt.

Referentieniveau	Signaleringswaarde	score De Werf
1F	85 %	93,3 %
1S/2F	50,6 %	60,3 %

We zijn blij dat onze scores dus ruim boven de Signaleringswaardes liggen, die horen bij onze school.

Tevredenheid onder leerlingen, medewerkers en ouders. Jaarlijks nemen we de tevredenheidsonderzoeken af. Ook voor 2024 hebben dat gedaan en de scores zijn in beeld gebracht en voorzien van een analyse en een actielijst. Medewerkers willen graag:

1. Het onderwijs nog beter afstemmen op de populatie.
2. Het gesprek voeren over werkrukverlaging

Ouders willen graag:

1. Meedenken over de samenwerking tussen ouders en school
2. Meer weten over de sociale veiligheid op school

4.2.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

We maken gebruik van het model: Expliciete directe instructie EDI. Differentiëren is de praktische uitwerking van het omgaan met de verschillende onderwijsbehoeften van leerlingen. Differentiatie is nodig om leerlingen optimaal te laten leren en zich goed te laten ontwikkelen. Tijdens of voorafgaande aan de instructie maakt de leerkracht een keuze in welke instructie het kind nodig heeft. Het kind dat geen verdere instructie nodig heeft kan aan de slag, daarna volgt de verlengde instructie en/of de individuele leerlijnen.

We maken gebruik van verschillende differentiatievormen tijdens de instructie, te weten:

- **Leerstof.** Sommige leerlingen hoeven dan niet alle sommen te maken.
- **Extra (instructie)tijd.** Leerlingen krijgen meer of minder (instructie)tijd.
- **Leermiddelen.** Sommige leerlingen hebben andere of extra leermiddelen ter beschikking,
- **Tempo/tijd.** De kinderen werken in eigen tempo een taak af.
- **Doelen.** Sommige leerlingen mogen bepaalde leerstofonderdelen overslaan.
- **Extra zorg/begeleiding.** Een kind krijgt extra hulp van de leerkracht, de O.A. Bijvoorbeeld door middel van preteaching. Maar ook door HB leerlingen extra begeleiding te geven
- **Keuze.** Door voor een gevarieerd aanbod te zorgen,
- **Toetsing.** Niet alle leerlingen maken dezelfde toets, en adaptief toetsen.

Het pedagogisch klimaat is het geheel van aanwezige en gecreëerde omgevingsfactoren, die invloed hebben op het welbevinden van de leerlingen. En het welbevinden heeft weer invloed op de ontwikkeling en het leervermogen. De leervoorwaarden en de persoonsvorming staan daarbij centraal. De manier waarop de leerkracht een pedagogisch klimaat schept, noemen we pedagogisch handelen.

Leerlingen leren optimaal in een omgeving waarin ze zich veilig en geaccepteerd voelen. Een leerkracht moet zo'n omgeving bieden in de schoolklas. Eén van de basisbehoeftes van een leerling is dat hij/zij zich veilig voelt. Hiervoor is een positieve sfeer in de klas nodig, een goed klassenmanagement is de manier voor de leerkracht om een positief klimaat te creëren. Een goed pedagogisch klimaat wordt in grote mate bepaald door relaties. Met name de relatie tussen de leerkracht en de leerlingen. Dit vormt zelfs de basis van het pedagogisch klimaat. In deze relatie is het belangrijk dat de leerkracht rekening houdt met de basisbehoeften van de leerling. Dit betekent dat je rekening houdt met relatie, autonomie en competentie (Deci & Ryan, 1985; 2000).

Naast het hebben van een goede leerkracht-leerling relatie zijn de volgende aspecten van belang:

- | | |
|--|--|
| - een goed pedagogisch tact. | De leerkracht heeft aandacht voor de leerling en zich in hun situatie kunnen inleven. Hij moet authentiek zijn en vertrouwen hebben in de leerlingen. |
| - een passende stijl van leidinggeven: | We kiezen voor de democratische stijl van leidinggeven. |
| - het stellen van regels | Voor orde in de klas is het nodig dat de kinderen duidelijk weten wat er van hen verwacht wordt. Ook is het belangrijk om incidenten, zoals pesten, te voorkomen. We ontwikkelen samen regels, die je als klas belangrijk vindt. |
| - het belonen en straffen. | We kiezen voor de beste manier van belonen en straffen, dat is een bemoedigende, strafarme benadering |

4.2.4 Informatie over de toegankelijkheid en het toelatingsbeleid

Beleid Leerplicht & thuiszitten

In Nederland zijn kinderen vanaf 5 jaar verplicht om naar school te gaan. Hoe zit het precies met deze leerplicht? Wanneer stopt het? Welke uitzonderingen zijn er? En wat doen we als een leerplichtig kind thuisgehouden wordt? In dat geval spreken we van 'thuiszitten'. Maar eerst wordt het begrip 'Leerplicht' toegelicht.

Wat is leerplicht?

Het kind is van 5 tot 16 jaar leerplichtig. Dat betekent dat ieder kind verplicht is om naar school te gaan. Het kind mag vanaf 4 jaar naar IKC De Werf. Het valt dan nog niet onder de leerplicht. De leerplicht begint op de 1e dag van de nieuwe maand, nadat het kind 5 jaar is geworden. Vanaf dat moment moeten kinderen naar school en zijn ouders in principe strafbaar als zij het kind thuishouden.

Thuiszitten

In Nederland zijn er kinderen die om uiteenlopende redenen niet naar school gaan. Bijvoorbeeld omdat er geen plek is, of omdat het onderwijs niet goed aansluit bij de behoeften van een kind. Wanneer spreken we over thuiszitters op IKC De Werf?

Wanneer is een kind een thuiszitter?

Als een kind langer dan vier weken niet naar school gaat, spreken we over een thuiszitter. Sommige kinderen hebben een vrijstelling van onderwijs gekregen. Anderen staan wel op een school ingeschreven, maar kunnen om uiteenlopende redenen niet naar school. Een voorbeeld hiervan is dat we ons op IKC De Werf niet in staat voelen om het kind op school de juiste ondersteuning te bieden. Of het kind staat op de wachtlijst voor onze school, als we (nog) geen plek hebben. Tenslotte zijn er kinderen die niet op een school staan ingeschreven zonder vrijstelling. In 2024 hebben we in één situatie te maken gehad met een thuiszitter, dit is met de afdeling leerplicht van de Gemeente Zaanstad en het Samenwerkingsverband SWV PO Zaanstreek opgelost.

4.2.5 Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

We zijn gewend om bij innovaties gebruik te maken van onderzoek en de onderzoekende houding. Bij de start van een innovatie of veranderonderwerp starten we eerst met een onderzoeksvraag, alvorens een uitwerking te maken van de wensen, die moeten passen bij de visie/ missie van de school. De Oudertevredenheid, ook van medewerkers en leerlingen: zie hoofdstuk 4.2.2

Werkdruk: Jaarlijks bevrage we de medewerkers over de eigen beleving van de werkdruk, de beschikbare werkdrukmiddelen worden gericht ingezet om deze werkdruk zoveel mogelijk te beperken. Een overzicht van de ervaren werkdruk wordt jaarlijks vastgesteld en voorgelegd aan de PMR ter advies en stellen we de benodigde acties met elkaar vast.

4.3 Duurzaamheid

4.3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. duurzaamheid

In 2024 zijn 107 zonnepanelen op het dak van het schoolgebouw geplaatst, waarmee we een groot deel van onze elektriciteitsbehoefte zelf opwekken.

5 Toekomstige ontwikkelingen

5.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

5.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs

Voortgang in de gestelde ambities Bestuursverslag 2023

We kunnen stellen dat we alle ambities gehaald hebben en hebben omgezet in kwaliteitskaarten. Enkele aandachtspunten zijn:

1. Het team is geschoold in het omgaan met kinderen met een ontwikkelvoorsprong (meer- of hoogbegaafdheid). Dit hebben we omgezet in de scholing van een specialist meer- en hoogbegaafdheid.
2. Leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van hun leerlingen. Het volgend en de analyse gaat goed, maar bij enkele collega's is er nog sprake van een leertraject: Data-analyse is iets wat je moet leren.
3. We werken aan het verbeteren van de kwaliteit van de begeleiding, ondersteuning en ontwikkeling van leraren. Dat doen we op basis van een begeleidingsplan voor (startende) leraren, er zijn verschillende personen in de organisatie belast met de verzorging van deze begeleiding.

Toekomstige ontwikkelingen

Rekenen en Taal, hoge kwaliteit	Rekenen onderhouden, Taal/spellingmethode verder versterken. We stellen de ambities bij, op basis van de resultaten en nieuwe inzichten.
Taal	Implementatie nieuwe methode Engels
Ononderbroken ontwikkeling 2-3	We evalueren de doorgaande leer en ontwikkelingslijn voor ieder kind en stellen dit zonodig bij.
Wetenschap en techniek	verdere ontwikkeling aanbod
Digitale vaardigheden + robotica	We verfijnen nieuwe inzichten in de digitale omgeving voor onze leerlingen, inclusief robotica
Diversiteit en inclusie	We ontwikkelen een visie op het onderwerp diversiteit en inclusie
Personeelsbeleid	Professionele zorg, ontwikkeling en borging
Ononderbroken ontwikkeling 3-8	Ontwikkeling doorgaande lijn
IKC ontwikkeling	We realiseren de geplande activiteiten vanuit de Samenwerkingsovereenkomst

5.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

1. Er zijn op dit moment geen onderzoeken gepland.
2. De onderzoekende houding bij leraren en andere medewerkers moet versterkt worden. Deze is namelijk voor iedereen belangrijk en iedereen maakt er gebruik van. Dit gaan we doen met een gezamenlijke scholing.

5.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

1. We zijn halverwege de looptijd van het Schoolplan en zullen dus een tussenevaluatie plannen in de tweede helft van 2025.
2. We willen de kwaliteitszorg dieper in de organisatie brengen, de kwaliteitszorg moet een zorg zijn van alle medewerkers.
3. we willen de kwaliteitszorg uitbreiden naar de afdeling 0-4 in ons IKC, we mikken op een doorgaande lijn in kwaliteitszorg.

5.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

Door het lerarentekort blijven we ons continu bewust van de urgentie om mensen zelf op te leiden. Dat betekent een blijvende investering in opleiding en scholing van nieuwe leraren/ PABO.

5.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de huisvesting

Nvt.

5.1.6 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de toekomstige investeringen

We hebben een inhaalslag te maken in onze investeringen op gebied van ICT, methoden en meubilair. Onderstaand overzicht geeft de nieuwe investeringen weer, uiteraard hebben we rekening te houden met de afschrijvingstermijnen: voor methodisch materiaal rekenen we met 8 jaar, voor meubilair rekenen we met 10 jaar en voor ICT rekenen we met 5 jaar afschrijving.

Activum omschrijving	Aantal	Activa	Afschrijvingstermijn (maanden)	Aanschafwaarde
PC Leerkrachten	2	ICT	48	10.000
Touchscreen vervanging 2025	2	ICT	60	7.600
Touchscreen vervanging 2026	2	ICT	60	7.600
Touchscreen vervanging 2027	2	ICT	60	7.600
Touchscreen vervanging 2028	2	ICT	60	7.600
Chromebooks	60	ICT	48	9.750
Inrichting speelzaal		OLP	96	2.000
Schrijven Pennenstreken		OLP	96	2.500
Zaakvakken 4xWijzer		OLP	96	15.000
Rekenkasten		Meubilair	96	5.000
Plaatsen roosters	1	TZ	120	2.500
Routers	1	ICT	48	7.000
ICT licenties	1	ICT	60	9.000
Evac-chair	1	TZ	60	1.500
hoogte verstelb bureau + stoel	1	Meubilair	60	1.000
stoelen teamkamer	25	Meubilair	120	4.000

5.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

Naast de zonnepanelen geen.

5.2 Continuïteitsparagraaf

5.2.1 A.1 Kengetallen

Aantallen medewerkers en leerkrachten 2024-2025

Gelukkig zijn we, ondanks deze tijd van leraar tekorten, in staat geweest om nieuwe collega's aan te trekken in ons team. Vanaf de start van schooljaar 2024-2025 werken we met de volgende formatie. De komende jaren zal het formatieverbruik stabiel zijn.

schooljaar	leerkracht	onderwijs assistent	directie	MT
2023-'24	11,0 fte	4,2 fte	1 fte	0,2 fte
2024-'25	11,9 fte	5,6 fte	1 fte	0,3 fte

Functiemix

Personeelsbeleid waarin ruimte wordt gemaakt voor een evenwichtige verdeling van leraren over verschillende functies (LB/LC/LD) kan voor de school een kwalitatieve impuls betekenen. Zo hebben we op De Werf een mix van bestaande functies, gekoppeld aan scholing en een grotere verantwoordelijkheid.

Onderstaand overzicht geeft weer hoe de verschillende functies in het team van De Werf verdeeld zijn. De functie directeur-bestuurder is niet opgenomen in dit overzicht.

functie	LB	LC	LD	OOP 4	OOP 5	OOP 6	OOP 7	OOP 8
OP	7,6 fte	3,4 fte	1 fte					
OOP				3,3 fte	0,7 fte		0,6 fte	1,0 fte

Aantal leerlingen

De verwachte ontwikkelingen van het aantal leerlingen. De komende jaren zal het leerlingenaantal licht stijgen, als gevolg van de demografische ontwikkelingen in de regio.

schooljaar en teldatum	2023 1 okt.	2024 1 mei	2025 T + 1	2026 T + 2	2027 T + 3	2028 T + 4
aantal leerlingen	280	275	278	288	298	300

Vanwege de introductie van de vereenvoudigde bekostiging is de teldatum verschoven van 1 oktober naar 1 februari per 2023.

Bestuur en management

Functie en wtf

schooljaar	bestuur	directeur- bestuurder	bouwleider ob.	bouwleider mb.	bouwleider bb.
2023-2024	0,4	1,0	0,1		0,1
2024-2025	-	1,0	0,1	0,1	0,1
2025-2026	-	1,0	0,1	0,1	0,1
2026-2027	-	1,0	0,1	0,1	0,1

5.2.2 A.2 Meerjarenbegroting t, t+1, t+2 en t+3

5.2.2.1 Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Vershil	Vershil
	2023	2024	2024	2025	2026	2027	jaar t.o.v. begroting	jaar t.o.v. vorig jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
Rijksbijdragen	2.123.199	2.238.024	2.162.643	2.228.716	2.108.204	2.172.633	75.381	114.825
Ov overheidsbijdragen	2.983	2.983	2.983	2.983	2.983	2.983	0	0
Overige baten	93.963	68.020	66.065	70.200	70.200	70.200	1.955	-25.943
Totaal baten	2.220.145	2.309.027	2.231.691	2.301.899	2.181.387	2.245.816	77.336	88.882
Personele lasten	1.747.439	1.932.892	1.580.486	1.766.985	1.763.193	1.781.279	352.406	185.453
Afschrijvingen	48.461	61.645	85.662	75.638	72.745	67.348	-24.017	13.184
Huisvestingslasten	187.413	266.165	173.000	249.099	249.099	249.099	93.165	78.752
Overige lasten	257.360	242.351	192.665	207.350	207.350	207.350	49.686	-15.009
Totaal lasten	2.240.673	2.503.053	2.031.813	2.299.072	2.292.387	2.305.076	471.240	262.380
Saldo	-20.528	-194.026	199.878	2.827	-111.000	-59.260	-393.904	-173.498
Financiële baten	4.485	6.100	0	0	0	0	6.100	1.615
Financiële lasten	783	919	750	1.000	1.000	1.000	169	136
Resultaat	-16.827	-188.846	199.128	1.827	-112.000	-60.260	-387.635	-171.747

5.2.2.2 Verschil verslagjaar t.o.v. begroting

Baten

De Rijksbijdragen zijn EUR 75.381 hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de verhoging van de lonen met 5 procent, waardoor de rijksbijdragen eveneens zijn geïndexeerd.

De overige baten zijn EUR 1.955 hoger dan begroot, doordat in het begrotingstraject de diverse (ouder)bijdragen en overblijfgelden voorzichtig zijn begroot.

Lasten

De personele lasten zijn EUR 352.142 hoger. Deze hogere personele lasten worden veroorzaakt doordat de lonen met 5 procent zijn gestegen. Daarnaast is het personeelsbestand te ruim in verhouding tot het leerlingenaantal. In 2023 had De Werf een FTE/leerling ratio van 0,067. Deze is in 2024 gestegen naar 0,0752. Kortom in 2024 zijn de klassen kleiner geworden ten opzichte van 2023.

De afschrijvingslasten zijn EUR 24.017 lager dan verwacht, omdat er in de begroting vanuit wordt gegaan dat de geplande investeringen direct in de eerste maand van het jaar plaatsvinden. In werkelijkheid vinden deze investeringen plaats verspreidt over het hele jaar. Hierdoor vallen de afschrijvingslasten lager uit dan begroot.

De huisvestingslasten zijn EUR 93.165 hoger uitgevallen. Dit komt onder andere door de dotatie van de voorziening groot onderhoud welke door de wijziging naar de componentenmethode bijna EUR 35.000 hoger is dan begroot. Daarnaast vallen de kosten van klein onderhoud en exploitatie EUR 37.000 hoger uit dan begroot door het onderhoudscontract welke afgesloten is met INNQ. Naast de contractkosten worden ook nog losse nota's in rekening gebracht.

De overige instellingslasten zijn EUR 49.686 hoger. Dit wordt veroorzaakt door hoger dan begrote licentiekosten (EUR 13.324), kosten voor culturele vorming (EUR 12.424) en overblijfkosten (EUR 12.253).

5.2.2.3 Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar

Baten

De Rijksbijdragen zijn EUR 114.825 hoger, en ook dit verschil wordt veroorzaakt door de indexeringen van de bekostiging.

Lasten

De personele lasten zijn EUR 185.453 hoger. De oorzaken hiervan zijn de gestegen lonen en de hoeveelheid FTE's welke is toegenomen met bijna 2 FTE's.

De afschrijvingslasten zijn EUR 13.184 hoger dan vorig jaar. De reden hiervoor is dat in 2024 fors geïnvesteerd is in activa, waaronder zonnepanelen (EUR 90.769) en chromebooks (EUR 30.645).

De huisvestingslasten zijn EUR 78.752 hoger doordat diverse posten hoger zijn uitgevallen dan vorig jaar. Dit gaat om klein onderhoud en exploitatie (EUR 37.067), energie en water (EUR 19.347) en voorziening groot onderhoud (EUR 34.968).

Overige instellingslasten zijn EUR 15.009 lager dan vorig jaar. Dit wordt veroorzaakt door lagere kosten voor schooltest/onderzoek/begeleiding (EUR 12.062) en Excursie/sport (EUR 5.000).

5.2.2.4 Balans in meerjarig perspectief

Balans 31 december	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Activa					
Materiële vaste activa	292.978	377.096	386.058	334.663	274.915
Gebouwen en terreinen	0	0	0	0	0
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	292.978	377.096	386.058	334.663	274.915
Vorraden	0	0	0	0	0
Vorderingen	20.363	31.675	31.675	31.675	31.675
Effecten	0	0	0	0	0
Liquide middelen	754.230	571.437	465.508	485.519	524.418
Totaal vlottende activa	774.593	603.112	497.183	517.194	556.093
Totaal activa	1.067.571	980.209	883.240	851.856	831.007
Passiva					
Eigen vermogen	622.840	248.584	250.411	138.411	78.151
Reserves publiek	605.070	243.854	245.681	133.681	73.421
Reserve privaat	17.770	4.730	4.730	4.730	4.730
Voorzieningen	113.690	365.711	445.208	528.807	571.201
Langlopende schulden	28.587	25.604	22.621	19.638	16.655
Kortlopende schulden	302.454	340.309	165.000	165.000	165.000
Totaal passiva	1.067.571	980.209	883.240	851.856	831.007

Ontwikkelingen in de balans 2024 t.o.v. 2023

Er is afgelopen jaar meer geïnvesteerd dan is afgeschreven, waardoor het totaal van de MVA met EUR 84.118 is gestegen.

De liquide middelen per eind 2024 zijn EUR 182.793 lager. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door de afschrijvingen van EUR 61.645 welke wel resultaatsimpact hebben, maar niet leiden tot een mutatie in de liquide middelen. Daarnaast is er EUR 145.763 geïnvesteerd in MVA. Dit heeft tot gevolg dat de liquide middelen gedaald zijn.

De vorderingen zijn met EUR 11.312 gestegen t.o.v. vorig jaar.

Het eigen vermogen neemt af vanwege het negatieve resultaat van EUR 188.846 en de stelselwijziging in de voorziening groot onderhoud (EUR 185.410).

De voorzieningen zijn gestegen met EUR 252.021. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door een dotatie van EUR 69.968 aan de voorziening groot onderhoud en de stelselwijziging van EUR 185.410 i.v.m. de overgang naar de componentenmethode.

De langlopende schulden dalen door de jaarlijkse vrijval ad EUR 2.983 van een investeringssubsidie.

De kortlopende schulden stijgen met EUR 37.855, doordat een subsidie verbetering basisvaardigheden is ontvangen welke betrekking heeft op de periode september 2023 t/m december 2025. Daarnaast zijn ook twee subsidies SOOL ontvangen, welke een looptijd hebben van respectievelijk 2 en 4 jaar. Het gehele bedrag hiervoor is reeds ontvangen en zal dan ook vrijvallen over de looptijd.

Ontwikkelingen in de balans 2024 e.v.

Het komende jaar wordt er vooral fors geïnvesteerd in nieuwe ICT-apparatuur. Dit komt voornamelijk voort uit de vervanging van de touchscreen borden en de chromebooks.

Door de nieuwe MVA-investeringen loopt de stand van de liquide middelen in 2025 fors af.

In 2025 neemt het eigen vermogen licht toe vanwege een klein positief begroot resultaat. De oorzaak hiervan is een daling in de totale lasten welke voortkomt uit een daling in de personele lasten.

Vanaf 2026 neemt het eigen vermogen jaarlijks af. De oorzaken hiervan liggen deels in de bekostiging. De overgangsregeling is in 2026 afgelopen en het is nog niet duidelijk wat er met de PBSS-gelden gaat gebeuren. In 2025 zouden deze gelden via de onderwijsregio's terug moeten vloeien naar de scholen, echter vanaf 2026 is hier nog geen duidelijkheid over gegeven.

Daarnaast dient er cf. de nieuwe componentenmethode jaarlijks een hogere dotatie aan de voorziening groot onderhoud plaats te vinden. Hierdoor stijgt de voorziening groot onderhoud de komende jaren. Aangezien De Werf in een redelijk nieuw pand zit zullen vanuit de voorziening de eerste grote uitgaven pas na 2030 plaats gaan vinden.

5.2.2.5 Kengetallen

Soort kengetal	Signalering	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	Inspectie	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Weerstandsvermogen incl. MVA	0,05	28,05%	10,77%	10,88%	6,35%	3,48%	3,46%	2,78%
Weerstandsvermogen excl. MVA		15,54%	-5,74%	-6,09%	-9,31%	-9,06%	-7,18%	-6,53%
Solvabiliteit (incl. voorzien.)	0,3	68,99%	62,67%	78,76%	78,33%	78,14%	80,32%	81,35%
Liquiditeitsratio	0,75	2,56	1,77	3,01	3,13	3,37	4,05	4,44
Huisvestingsratio	> 9,5%	8,36%	10,63%	10,83%	10,87%	10,81%	10,80%	10,73%
Rentabiliteit (1-jarig)	< -10%	-0,76%	-8,18%	0,08%	-5,13%	-2,68%	0,08%	-0,68%
Materiele lasten / totale lasten		22,04%	22,81%	23,18%	23,12%	22,76%	22,05%	21,76%
Personele lasten / totale lasten		77,96%	77,19%	76,82%	76,88%	77,24%	77,95%	78,24%

Toelichting op de financiële positie

Al jaren is de financiële positie van de school solide te noemen, en zijn er geen noemenswaardige opmerkingen. Echter is dit in 2024 wel veranderd. Dit heeft er deels mee te maken dat het resultaat in 2024 bijna EUR 190.000 negatief was, maar ook door de stelselwijziging i.v.m. de voorziening groot onderhoud. Hierdoor zijn onder andere het weerstandsvermogen en de rentabiliteit fors omlaag gegaan. De komende jaren zullen de kengetallen stabiel moeten gaan worden.

Ontwikkeling kasstroom/financiering

De kasstroom zal in 2025 een afname van de stand in de liquide middelen laten zien. Vanaf 2026 zullen de liquide middelen jaarlijks weer iets toe gaan nemen. Dit komt mede door de investeringen in MVA welke in 2025 nog hoog zijn, maar de jaren daarna lager worden.

Totaal eigen vermogen	248.584
Privaat eigen vermogen	4.730
	----- -
Feitelijk eigen vermogen	243.854
Normatief eigen vermogen	677.096
	----- -
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 0

Ratio eigen vermogen: 0,36

Verantwoording bovenmatig eigen vermogen

Door het behaalde resultaat over het jaar 2024 en de verschuiving van vermogen vanuit het eigen vermogen naar de voorziening groot onderhoud heeft De Werf voor het eerst sinds twee jaar geen bovenmatig eigen vermogen meer.

5.3 Risicomanagement

Interne risicobeheersingssysteem

Elk kwartaal laten wij het administratiekantoor (*Groenendijk*) een Marap opstellen. Hiermee kunnen wij de belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de begroting vaststellen. Deze financiële rapportage wordt ter beschikking gesteld aan de Raad van Toezicht en de MR. Vervolgens worden deze besproken, de consequenties ervan toegelicht en eventuele maatregelen hierop afgestemd.

De interne toezichthouders beoordelen aan de hand van de financiële kwartaalrapportages en de analyses in hoeverre er sprake is van risico's en of hier adequaat mee wordt omgegaan.

We zijn voornemens om een externe partij (Verus) te betrekken bij het risicomanagement, de eerste gegevens zullen in het verslagjaar 2025 gerapporteerd kunnen worden.

5.3.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Belangrijkste risico's en onzekerheden

5.3.1.1 Personeel

In de Zaanstreek is, net als in vergelijkbare andere stedelijke omgevingen, sprake van schaarste in goed opgeleid personeel. We merken dat de spanning op de arbeidsmarkt toeneemt. Om te zorgen dat het aanwezige personeel niet wegtrekt naar een andere school, dient de begeleiding van alle personeel in orde te zijn. Als directeur-bestuurder heb ik het beleid startende leerkrachten aangescherpt en de beschreven acties uitgevoerd. Alle personeelsleden krijgen jaarlijks een gesprek in het kader van de gesprekkencyclus. We monitoren de werkdruk en zorgen voor een goede onderlinge taakverdeling.

5.3.1.2 Verloop leerlingaantallen.

Conform prognoses (*DUO – en gemeentelijke informatie*) zullen de leerlingaantallen de komende jaren enigszins stijgen tot +/- 290 -300 leerlingen. Het belangrijkste risico voorzien wij vooral in het krijgen en vasthouden van personeel. Hiervoor leiden we zelf nieuwe leerkrachten op, in samenwerking van de verschillende PABO's..

5.3.1.3 Gepland onderhoud.

Voor het geplande onderhoud van de school hebben wij door een extern bureau een Meerjaren Onderhoudsplan op laten stellen, zodat wij de hoogte van een dotatie hebben kunnen vaststellen. Wij verwachten dat bij ons in 2019 nieuw opgeleverde gebouw de risico's de eerstkomende jaren beperkt zijn.

5.3.1.4 Wet Werk en Zekerheid

Door de zgn. ketenbepaling in de Wet Werk en Zekerheid is het moeilijker geworden voor scholen om tijdelijk personeel in te zetten voor vervanging, aangezien schoolbesturen al vanaf het derde contract de invaller in kwestie een vast contract dienen aan te bieden. Een uitzondering wordt gemaakt voor contracten voor ziektevervanging.

5.3.2 Risicoprofiel

Risico	Maximale impact per risico (a)	Kans dat risico zich voordoet (b)	Berekende verwachte impact (a x b)
1. Strategisch			
Stagnatie professionaliseren pedagogisch en didactisch beleid	€ 10.000	middel	€ 10.000
2. Operationele activiteiten			
Leerling prognoses zijn niet juist	€ 20.000	klein	€ 20.000
Dalende leerlingaantallen	€ 5.000 per leerling per jaar	klein	
Onverwachte stijging ziekteverzuim personeel	€ 50.000	middel	€ 50.000
Stagnatie ontwikkeling bekwaamheidsdossier	€ 5.000	midden	€ 5.000
3. Financiële positie			
Financiële gevolgen van arbeidsconflicten	€ 50.000	klein	€ 50.000
4. Financiële verslaggeving			
5. Wet- en regelgeving			

Bijlage 1: Jaarverslag 2024 RvT

Inrichting en verantwoording

Er is gekozen voor een organieke scheiding tussen bestuur en toezicht. De functies van bestuur en toezicht worden verdeeld over twee organen: de Raad van Toezicht (RVT) en een professioneel directeur-bestuurder die bestuurt. De bestuurder is verantwoordelijk voor de operationele en beleidsmatige aansturing van de school, terwijl de RVT toeziet met een adviserende en toetsende rol. De RVT fungeert ook als werkgever van de bestuurder. Dit model is vastgelegd in reglementen, waaronder het reglement RVT en het reglement bestuur, vastgesteld op 19 januari 2022. De RVT volgt de Code Goed Bestuur van de PO-Raad en de Code Goed Toezicht.

De RVT bewaakt de naleving van beleid en de uitvoering van strategische doelstellingen. Belangrijke kaders waarop toezicht wordt gehouden zijn:

- De maatschappelijke verantwoordelijkheid van De Werf.
- Rechtmatig en doelmatig bestuur en toezicht.
- Efficiënt gebruik van middelen en naleving van statuten en reglementen.
- Kwaliteit van onderwijs, personeel en organisatie.
- Continuïteit van de stichting, met aandacht voor financiële stabiliteit en leerlingenaantallen.
- Goed werkgeverschap en maatschappelijke betrokkenheid.

Werkwijze

De RVT werkt met een gestructureerde jaaragenda en vergadert minimaal zeven keer per jaar. De taken van de RVT omvatten:

1. **Toezicht houden:**
 - Vooraf: goedkeuring van strategische beslissingen en beleidsvoornemens.
 - Achteraf: evaluatie van het functioneren van de directeur-bestuurder en de school.
2. **Adviserende rol:** De RVT fungeert als klankbord voor de bestuurder en geeft gevraagd en ongevraagd advies.
3. **Werkgeversrol:** De RVT benoemt, evalueert en ontslaat de bestuurder indien nodig en bepaalt diens arbeidsvoorwaarden.
4. **Strategische ondersteuning:** De RVT ondersteunt de bestuurder in externe contacten, zoals met de gemeente en andere samenwerkingspartners.

Professionalisering

De RVT investeert in deskundigheidsbevordering en blijft zich ontwikkelen door:

- Regelmatige evaluaties van het eigen functioneren.
- Thematische bijeenkomsten en trainingen.
- Interactie met belanghebbenden binnen en buiten de school.
- Reflectie op toezichtskaders en best practices.

Door deze werkwijze draagt de RVT bij aan de continuïteit en kwaliteit van De Werf, met als doel een optimale leeromgeving voor leerlingen en een solide organisatie voor personeel en stakeholders.

De taken en bevoegdheden van de RVT zijn:

- Het fungeren als werkgever en in dat kader belast met het jaarlijks voeren van een voortgangsgesprek met de directeur-bestuurder;
- Het vervullen van een klankbordfunctie voor de bestuurder en hem voorzien van raad en advies;
- Ten minste toezicht houden op:
 - Het naleven van wettelijke verplichtingen
 - Het naleven van de code Goed Bestuur van de PO -raad
 - Rechtmatige verwerving, bestemming en aanwending van de middelen
 - Financiële verslaglegging
- Het benoemen en verstrekken van de opdracht aan de externe accountant van de stichting;
- Het goedkeuren van de begroting en het jaarverslag;

- Het plannen, programmeren, uitvoeren en systematisch evalueren van de eigen werkzaamheden van de RVT;
- Het jaarlijks verantwoorden over de hierboven genoemde taken en verantwoordelijkheden.

Honorering Raad van Toezicht

De statuten in 2024 zijn gewijzigd in verband met functiewijzigingen vorm van bestuur. De vergoeding voor de leden van de RVT volgt de wettelijke vrijwilligersvergoeding. Er is door de RVT in 2024 een procedure vastgesteld voor de betaling van de jaarlijkse vergoeding.

Jaarverslag 2024

De RVT is naast de 7 regulier geplande vergaderingen regelmatig bijeengewees voor diverse overleggen. De geplande vergaderingen hebben volgens het hier onderstaande schema plaatsgevonden. Het Strategisch beleidsplan 2023-2027 is in 2023 vastgesteld, jaarlijks worden de doelen voor het nieuwe schooljaar opgenomen in het Schoolplan en de doelen van het vorige schooljaar geëvalueerd. In onderstaand schema is weergegeven welke doelen voor 2024 gepland staan.

De vergaderingen van de RVT vinden plaats op woensdag vanaf 16.30 uur tot 18.00 uur en zijn o.a. op basis van:

- de thema's van het strategisch beleidsplan 2023-2027
- het borgen van de kwaliteitseisen en invoering burgerschap gespreid leiderschap
- de samenwerking en de verkenning met Freekids om te komen tot een kindcentrum.
- HRM, scholingsplan, persoonlijke ontwikkeling en teamontwikkeling

Vooralsnog zijn er 7 vergaderingen gepland, 2 vergaderingen met de MR, bijeenkomsten MT en bijeenkomsten met de RvT van Freekids

THEMA'S	VANUIT	ZICHTBAAR	DATA VERGADERINGEN
TALENTONTDEKKING	Visie en plan van aanpak	Elk teamlid actieve bijdrage en opzetten van werkvorm Atelier, eigenaarschap van het team, invoering burgerschap	2 oktober 2024
ONONDERBROKEN ONTWIKKELING	Doorgaande leer/ en ontwikkellijn	Samen met Freekids een visie en met partners een passend aanbod	13 november 2024 (begroting)
HOGE KWALITEIT	Financieel gezond	Onderwijsopbrengsten boven landelijk gemiddelde en voldoen aan inspectiecriteria	22 januari 2025 (begroting)
DIVERSTEIT EN INCLUSIE	Eigentijdse invulling van persoonsvorming	Veilige school en inhoud aan burgerschap vanuit multiculturele samenleving aparte aandacht voor integriteit	26 februari 2025
VAKBEKWAME MEDEWERKERS	Divers functiehuis	Voortgang eigenaar van eigen professionele ontwikkeling en actieve teamontwikkeling, formatie	9 april 2025
ONTWIKKELING NAAR KINDCENTRUM	Visie en plan van aanpak	Stand van zaken doorbreken van werkgeverschap en gezamenlijke insteek leer en ontwikkellijn, verkenning is gestart in april 2024	4 juni 2025
EVALUATIE EN VOORUITBLIK	Jaarplan doelen	Schoolplan en behaalde doelen	9 juli 2025

Naast de algemene taken en bevoegdheden zijn de volgende onderwerpen in het verslagjaar onder de aandacht geweest:

- Vaststelling van de integriteitscode en evaluatie van de veiligheidsmaatregelen binnen de school;
- Aanpassing van de inrichting van interne en externe vertrouwenspersonen;
- Wijziging in de bestuursstructuur: de functies van bestuurder en aparte directeur zijn samengevoegd tot de functie van directeur-bestuurder in één persoon. Dit proces is per 1 mei afgerond en in de statuten vastgelegd;
- Benoeming van een nieuw lid van de RVT;
- Monitoring van de herstelopdracht van de inspectie;
- Regelmatig zijn de verbeteronderwerpen besproken zoals vastgelegd in de kwaliteitskaarten;
- De procedure rond de aanschaf van zonnepanelen;
- De vorderingen t.a.v. het creëren van meer eigenaarschap binnen het team;
- Een gesprek met de leden van het managementteam van de school (zonder de directeur bestuurder) over hoe zij de ontwikkelingen binnen de school ervaren.
- Actieve betrokkenheid bij het overleg met de kinderopvang om te onderzoeken of gezamenlijk werkgeverschap voor een medewerker mogelijk is.

- Een effectief en structureel samenspel tussen de RVT en de MR is in november 2024 in gang gezet en wordt in 2025 verder uitgewerkt.

Er is een renumeratiecommissie bestaande uit de voorzitter RVT en het lid van de RVT

Er is een auditcommissie bestaande uit de voorzitter van de RVT en het lid van de RVT

Er is een kwaliteitscommissie bestaande uit de secretaris van de RVT

Erik Abbink (voorzitter) oud-voorzitter College van Bestuur stichting CPOW

Gré Stavenuiter (lid) manager HRM bij ROCvA-F voor diverse locaties

Edith Pals (secretaris) directeur van VMBO school Gerrit Rietveld

Er zijn verslagen opgesteld van onze vergaderingen:

1. Verslag vergadering RVT, 10 januari 2024
2. Verslag vergadering RVT, 28 februari 2024
3. Verslag vergadering RVT, 17 april 2024
4. Verslag vergadering RVT, 05 juni 2024
5. Verslag vergadering RVT, 10 juli 2024
6. Verslag vergadering RVT, 2 oktober 2024.
7. Verslag vergadering RVT, 13 november 2024