

Jaarverslag 2022

SKSO





Inleiding	3
Deel 1: Bestuursverslag	4
Deel 2: Jaarrekening	43
Overige gegevens:	74
Gegevens over de rechtspersoon	
Controleverklaring onafhankelijke accountant	



INLEIDING

VOORWOORD

Hierbij ontvangt u, ter afsluiting van het boekjaar 2022, het bestuursverslag en de jaarrekening 2022 van de Stichting Katholieke Scholen Oegstgeest (SKSO). Onder deze stichting valt één basisschool, jenaplanschool De Kring, verdeeld over twee locaties: Rembrandt en Willibrord.

De jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2022, de rekening van baten en lasten over 2022, alsmede een toelichting op de balans en de rekening van baten en lasten.

Bestuursverslag 2022

SKSO





Inleiding	6
Visie & organisatie	7
Ons onderwijs	14
Onze mensen	22
Huisvesting	26
ICT & communicatie	28
Financiën	30
Bijlage 1 - nevenfuncties	41
Bijlage 2 - jaarplan	42

A stylized blue figure with a rounded head and a rectangular body, holding a horizontal sign. The figure is positioned behind the main title.

INLEIDING

VOORWOORD

In dit bestuursverslag geeft het bestuur van de Stichting Katholieke Scholen Oegstgeest naast algemene informatie over de Stichting en de daaronder ressorterende school, jenaplanschool De Kring, een beknopt overzicht van de ontplooiende activiteiten in 2022 - met een korte vooruitblik naar 2023 - en van de financiële situatie van de Stichting. Daarin is ook aandacht voor maatschappelijke thema's zoals passend onderwijs en de inzet van de NPO-gelden (Nationaal Programma Onderwijs).

We zien na twee jaar van coronaperikelen dat het de kinderen en het team goed heeft gedaan dat we ons onderwijs weer volledig vorm kunnen geven. Wel zien we dat de tekorten op de arbeidsmarkt een enorme uitdaging vormen, niet alleen voor onze school, maar voor het hele werkveld.

01 VISIE & ORGANISATIE

MISSIE & VISIE

De Kring is een basisschool. We geven ons onderwijs vorm vanuit de jenaplanvisie met als doel een kind op te laten groeien tot een creatief, kritisch en sociaal persoon met zelfvertrouwen. We bieden een omgeving waarin het unieke van het kind centraal staat en die de kinderen uitnodigt tot verwondering, waardoor het kind zich vanuit intrinsieke motivatie ontwikkelt.

Ieder kind bieden we de mogelijkheid om zelfstandig en in samenwerking met anderen te kunnen leren en het beste uit zichzelf te halen.

We werken vanuit de 12 jenaplankernwaarden en de 10 jenaplanessenties. Vanuit deze visie wordt ook leidinggegeven aan De Kring. Het woord 'samen' vormt daarbij de kern.

De Kring heeft naast de jenaplan-identiteit ook een katholieke identiteit. Beide grondslagen kennen veel overeenkomsten, ze versterken elkaar en waar ze verschillen wordt dit gerespecteerd.

Voor een verdere toelichting op ons jenaplanconcept wordt verwezen naar onze website: www.jenaplandekring.nl



DE ORGANISATIE IN HET KORT

Onder het bestuur van de Stichting Katholieke Scholen Oegstgeest ressorteert één basisschool, de R.K. jenaplanschool De Kring.

De school is gehuisvest op twee locaties in Oegstgeest:

- Rembrandt van Rijnlaan 26 (locatie Rembrandt)
- Rhijngeesterstraatweg 49 (locatie Willibrord).

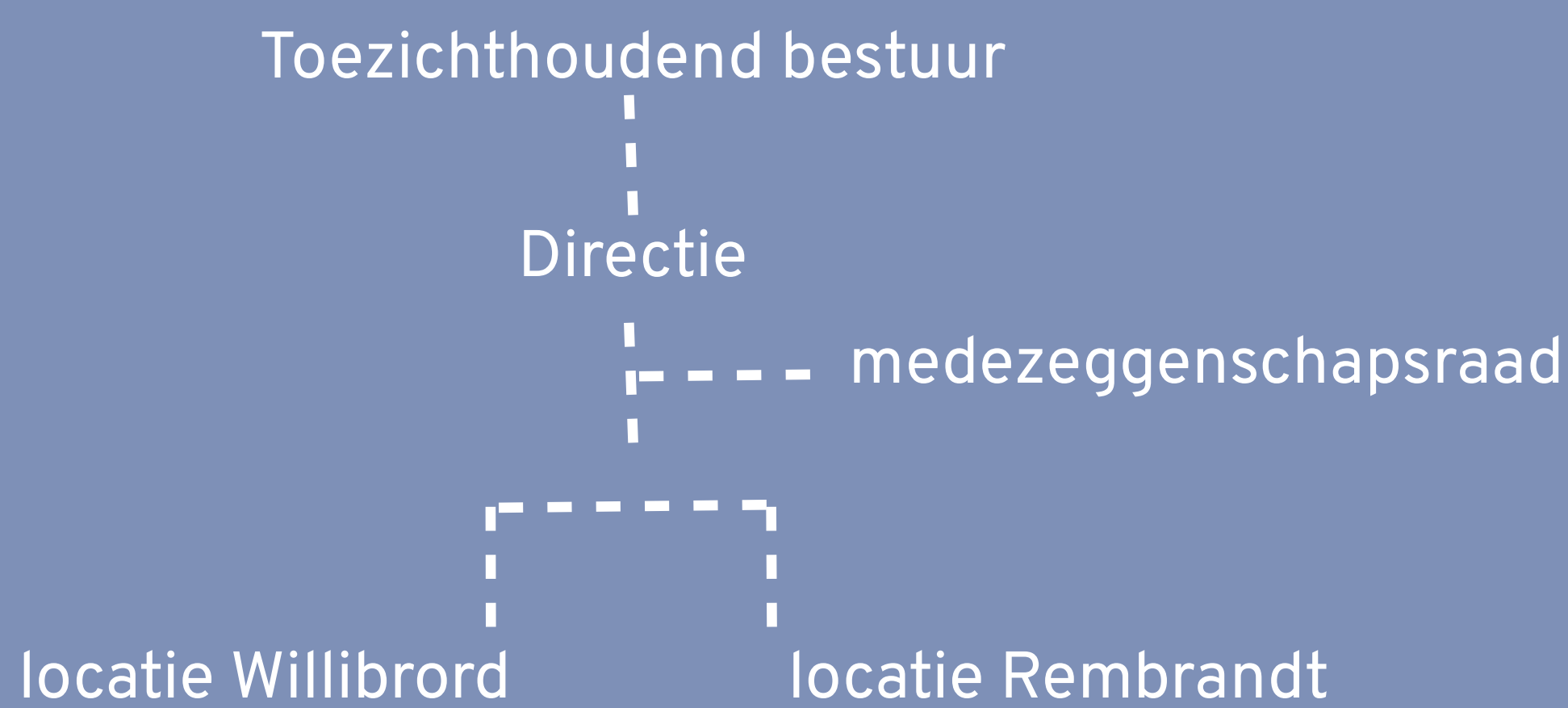
De school wordt geadmistreerd onder nummer 75206-05IH.

De school is aangesloten bij het Passend Primair Onderwijs (PPO) regio Leiden en neemt actief deel aan de algemene ledenvergaderingen van PPO-Leiden.

Daarnaast zijn we lid van het directeurenoverleg en IB (intern begeleiders) netwerk van de gemeente Oegstgeest.

De school is sinds 2012 geaccrediteerd door de Nederlandse Jenaplan Vereniging (NJPV). Vanuit de NJPV hebben we een zeer actieve rol binnen ons regionale netwerk van jenaplanscholen: Jenanet. Sinds 4 jaar zijn we voorzitter van dit netwerk en organiseren we visitaties en inhoudelijke bijeenkomsten.

ORGANISATIESTRUCTUUR



De organisatiestructuur van SKSO is hierboven op een eenvoudige en traditionele manier weergegeven. Dit doet geen recht aan de manier waarop we in de praktijk werken. We hebben de inspraak en betrokkenheid van kinderen, teamleden en ouders hoog in het vaandel staan. Op pagina 10 wordt hier verder op ingegaan.

LEERLINGAANTAL EN WACHTLIJST

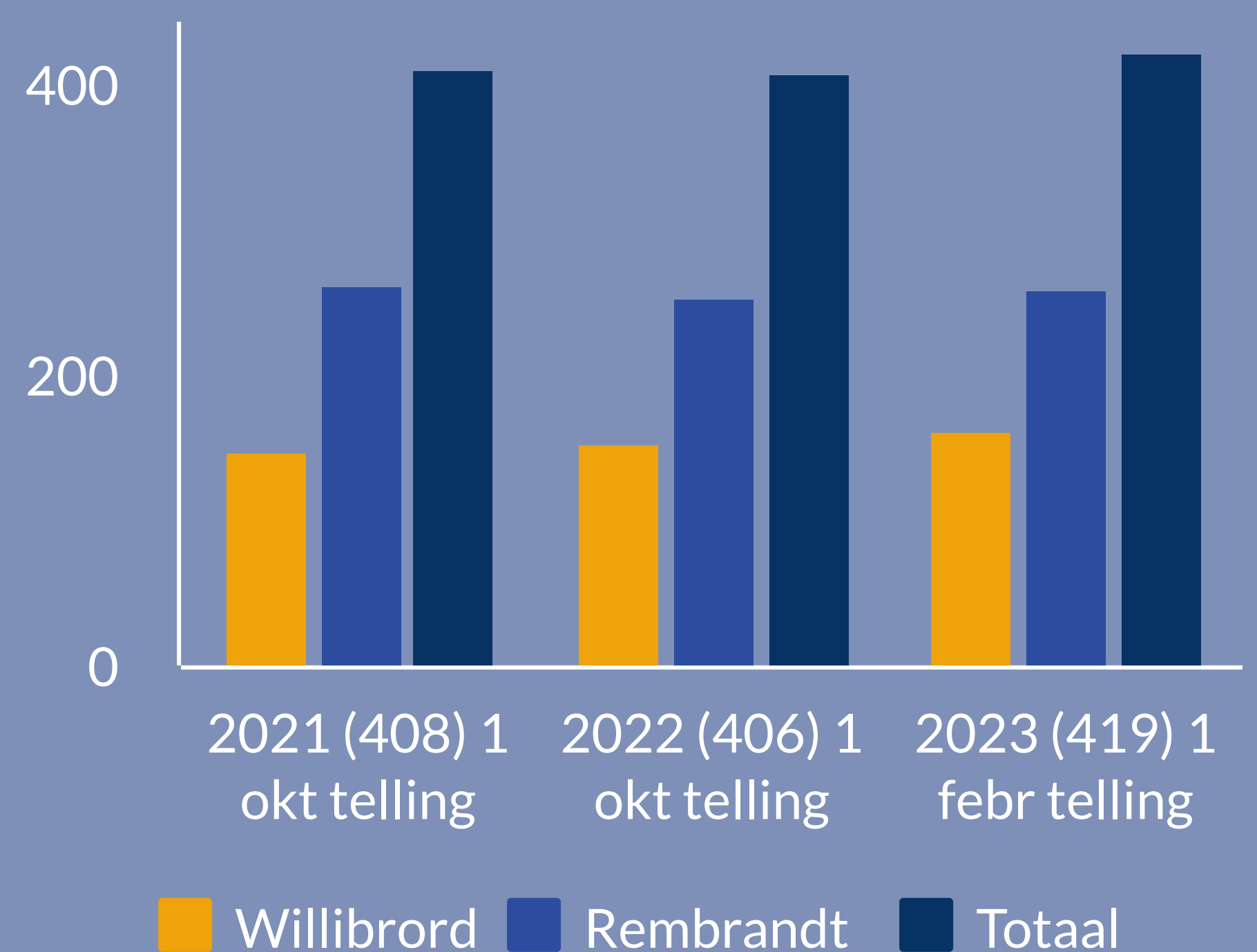
Het leerlingaantal is over de afgelopen jaren stabiel en naar verwachting blijft dit ook zo. Dit vraagt van de school goed wachtlijstbeheer, aangezien de school al jaren een grotere vraag heeft dan het aantal beschikbare plaatsen.

De teldatum voor de bekostiging van 2022 was 1 oktober 2021. Vanaf 1 januari 2023 hanteert het ministerie een teldatum van het aantal ingeschreven leerlingen van 1 februari van het betreffende jaar. Op basis hiervan wordt de bekostiging berekend. De verschuiving van deze teldatum heeft voor onze school geen grote financiële gevolgen.

Vanaf de zomer van 2021 hanteren alle basisscholen in Oegstgeest dezelfde basisprincipes bij de aanmeldingsprocedure. Dit betekent dat ouders van kinderen tot 3 jaar alleen hun interesse kenbaar kunnen maken met een vooraanmelding. Vanaf een leeftijd van 3 jaar kunnen ouders overgaan tot een daadwerkelijke aanmelding. Dit zorgt voor meer duidelijkheid en gelijkheid tussen de scholen.

Bij zij-instromers (kinderen die van een andere basisschool komen) hanteren we een zorgvuldige procedure waarbij groepsgrootte en onderwijsbehoeften een rol spelen.

Aantal kinderen



POLITIEKE OF MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

In 2022 zijn er ontwikkelingen van politieke en maatschappelijke aard geweest met impact op de sector zoals:

- Covid was nog aanwezig in het eerste deel van 2022. Het heeft niet meer geleid tot schoolsluitingen, maar quarantaineverplichtingen hebben wel effect gehad op de bezetting voor de klas.
- De oorlog in Oekraïne en daarmee de op gang gekomen vluchtelingenstroom heeft geleid tot de instroom van Oekraïense kinderen. Deze kinderen zijn door de gemeente Oegstgeest centraal opgevangen. Het had geen directe impact op De Kring.
- Het politieke besluit om het primair onderwijs in 2022 te korten op de bekostiging vanwege de overgang naar de nieuwe vereenvoudigde bekostiging per 2023 heeft een relatief kleine impact gehad op onze school. Door een lagere uitbetaling in 2022 was er geen grond meer voor het opnemen van de jaarlijkse vordering op OCW.
- De vertraging in heldere uitgangspunten ten aanzien van de berekening van de voorziening groot onderhoud hebben nogmaals geleid tot verlenging van de overgangsregeling. SKSO heeft hier in 2022 ook weer gebruik van gemaakt ondanks opgenomen financiële ruimte in de begroting voor wijziging van de berekeningsmethode. In het 1e kwartaal van 2023 is er meer informatie gekomen en is duidelijk geworden dat de aanpassing in 2023 zal moeten plaatsvinden. In de begroting van 2023 is hiermee rekening gehouden.

SAMENSTELLING VAN HET BESTUUR

Toezichthoudend bestuur:	Benoeming	Aftredend
• Voorzitter en juridische zaken: Menno Jonkers <i>Voorzitter, Communicatie en Ouders: Tom van Leuven</i>	15-11-2016 15-11-2022	15-11-2022 15-11-2025
• Secretaris & communicatie: Barbara Visscher, daarna Carlijn Kort-Kamphuis a.i. <i>Secretaris & ICT: Xander Wilkens</i>	21-04-2020 01-02-2022	27-09-2021 01-02-2025
• Penningmeester: Marien den Boer <i>Penningmeester & Juridische zaken: Joyce Frentzen-Hoefsmit</i>	30-05-2018 01-01-2022	30-05-2022 01-01-2025
• Huisvesting: Boris Hocks	01-03-2018	01-03-2024
• Personeel en Organisatie: Oebele Tolsma <i>Personeel en Organisatie: Nienke Vreeken</i>	31-08-2016 15-11-2022	31-08-2022 15-11-2025
• Onderwijs, ICT en katholieke identiteit: Carlijn Kort-Kamphuis <i>Onderwijs en katholieke identiteit: Kim de Winter</i>	15-11-2016 15-11-2022	15-11-2022 15-11-2025

In het jaar 2022 is het voltallige bestuur vervangen, met uitzondering van de post huisvesting. Dit heeft tot gevolg dat er op eenzelfde moment veel ervaring en kennis verdween binnen het bestuur. Om dit te voorkomen is het bestuur voornemens voor de toekomst een meer gefaseerd schema van aftreden te maken.

DE SAMENSTELLING VAN DE DIRECTIE, DAGELIJKSE LEIDING

Jenaplanschool De Kring kent een tweehoofdige directie. Esther van der Linden is directeur van de locatie Rembrandt en tevens algemeen directeur. Monique Piso is directeur van de locatie Willibrord.



DE SAMENSTELLING VAN DE MEDEZEGGENSCHAAPSRaad

De MR bestaat uit:

- Piet Wessels, voorzitter en financiën (oudergeleding)
- Irene Piket, secretaris (personeelsgeleding) *opgevolgd door Astrid Singerland (oudergeleding)*
- Shanti Udo de Haes (oudergeleding) *opgevolgd door Sebastiaan Meijer*
- Ron van der Slot (oudergeleding)
- Kim de Winter (oudergeleding) *opgevolgd door Astrid Slingerland (oudergeleding)*
- Maaïke van Es (personeelsgeleding)
- Elske van Eenbergen (personeelsgeleding)
- Jacqueline van den Bosch (personeelsgeleding)
- Irene Piket (personeelsgeleding) *opgevolgd door Joyce van den Berg (personeelsgeleding)*

SAMENWERKING BESTUUR, DIRECTIE EN MEDEZEGGENSCHAAPSRaad

Het bestuur heeft de dagelijkse leiding van de school gemandateerd aan de directie van de school. De directie draagt zorg voor de ontwikkeling en het leidinggeven aan het uitvoeren van het (meerjarig) onderwijsbeleid en de onderwijsprogrammering.

De directie is daarmee integraal verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de school en het bestuur houdt toezicht. Daar waar het om complexe vraagstukken gaat markeren we dit als een project en schuift het bestuur (met een expert) aan. Op dat moment vervalt van het betreffende bestuurslid de toezichthoudende rol rondom het specifieke project.

Iets is een complex vraagstuk wanneer:

- specialistische kennis nodig is die de directie niet in huis heeft;
- een grote investering gedaan wordt;
- de gevolgen grote (financiële) risico's kunnen hebben;
- veel partijen betrokken zijn.

Het bestuurslid onderwijs heeft eens in de zes weken overleg met de directie en de intern begeleider over de ontwikkelingen op het gebied van onderwijs.

Het bestuur en de directie hebben overleg met de medezeggenschapsraad over de onderwerpen waarover de raad advies- of instemmingsrecht heeft. Ook over onderwerpen waar de raad vragen over heeft of waarvan de directie of het bestuur van mening is dat het relevant is om hierover van gedachten te wisselen met de medezeggenschapsraad.

De ontwikkeling van de school wordt in overleg met het bestuur, de medezeggenschapsraad, het team en in het bijzonder met de bouwcoördinatoren en de intern begeleiders vormgegeven. Indien relevant zijn ook de ouders betrokken. Dit gebeurt door middel van bijvoorbeeld werkgroepen, brainstormsessie, pilotgroepen en tevredenheidsenquêtes.

SKSO houdt zich ten aanzien van het inkoop- en aanbestedingsbeleid aan de Europese en nationale aanbestedingseisen.

NEVENFUNCTIES

De Code Goed Bestuur vraagt om een overzicht van de nevenfuncties van zowel de bestuursleden als de directie. Het gaat hier om hoofd- en nevenfuncties, bezoldigde en onbezoldigde functies. In de bijlage van dit jaarverslag is een overzicht te vinden van de hoofd- en nevenfuncties.



VERSLAG INTERN TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

Het bestuur vervult de rol van intern toezichthoudend orgaan bij SKSO en onderschijft daarbij de sectorale Code Goed Bestuur (2020).

Het jaarlijks formuleren van speerpunten is onderdeel van de professionaliseringsagenda van het bestuur. De punten zijn gebaseerd op een zelfevaluatie door bestuursleden en feedback van de directie en de MR. Bij de evaluatie over het realiseren van de speerpunten voor schooljaar 2021-2022 moesten we helaas concluderen dat onze ambities groter waren, dan dat we konden waarmaken. Als speerpunten gekozen voor 2021-2022 waren a) het steviger inbedden van de school in haar omgeving, b) blik naar de toekomst verruimen door te onderzoeken op welke onderwerpen lange termijn doelen gesteld kunnen worden en c) het grensgebied tussen toezichthouden en besturen duidelijker definiëren. Effecten van Corona zorgden helaas ook in het jaar 2021-2022 voor dat we beperkt waren in de mogelijkheden om het externe netwerk te benutten. Daarnaast is er veel tijd gaan zitten in een aantal specifieke dossiers en in het vinden van vervanging van 3 (van de 6) bestuursleden. De termijnen van de voorzitter en bestuursleden Onderwijs en Personeel liepen af.

Voor het schooljaar 2022-2023 waren een aantal speerpunten opgesteld, die met name betrekking hadden op de samenwerking binnen het bestuur en tussen bestuur en directie. Inmiddels is dit weer enigszins ingehaald door actuelere thema's en zijn de speerpunten: a) visiestuk voor toekomst gericht besturen, b) ondersteuning in het huisvestingsvraagstuk en c) ondersteuning bij verbeteringen t.a.v. personeelsbezetting.

Het bestuur en de directie vergaderen circa zes maal per jaar. Conform de gezamenlijke jaaragenda levert de directie iedere vergadering een managementrapportage, waarbij afwisselend één onderwerp centraal staat (Onderwijs & Identiteit, Huisvesting, Financiën, Personeel & Organisatie, Ouders & Communicatie of Ontwikkeling & Kwaliteit).

In 2022 is ook buiten de bestuursvergadering op onderdelen intensief samengewerkt met de directie en is ook als gebruikelijk feedback van de MR ten aanzien van het functioneren van de directie opgehaald. Een formele evaluatie van de directie door het bestuur heeft in 2022 plaats gevonden.

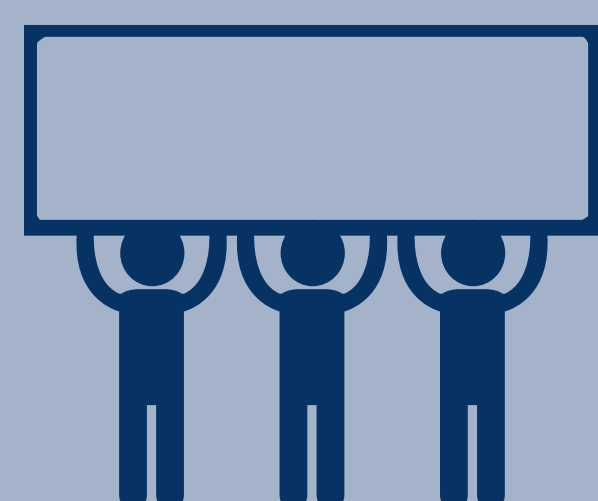
Voor zelfstandige beeldvorming en zichtbaarheid bij het team voert het bestuur entree- en exitgesprekken met medewerkers en legt het klassenbezoeken af.

Een afvaardiging van het bestuur vergadert tweemaal per jaar met de MR. Ook zijn met de MR de sollicitatieprocedures voor de nieuwe bestuursleden onderwijs, personeel en voorzitter doorlopen.

De jaarvergadering, waarin het bestuur verantwoording aflegt aan het team, de MR en de Ouderraad, heeft plaats gevonden op de Rembrandt locatie op 12 april 2022.

Het bestuur heeft in juni het jaarverslag 2021 ondertekend.

Het bestuur is vertegenwoordigd in het schoolbesturenoverleg (OOGO) van de gemeente Oegstgeest, waarin huisvesting een prominent onderwerp is.



VERSLAG VAN DE MEDEZEGGENSCHAAPSRAAD

De MR heeft zes keer vergaderd in 2022 en bij deze MR vergaderingen is de directie een groot deel van de agenda aanwezig geweest om toelichting te geven op de relevante agendapunten. In het kader van de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS) heeft de MR ook tweemaal overleg gehad met het bestuur in diens rol als toezichthouder.

De MR heeft ingestemd met het schoolplan, formatieplan, werkverdelingsplan en het vakantierooster. Tevens zijn we door de directie geïnformeerd over de begroting en het jaarverslag. De lijnen tussen directie, bestuur en MR zijn kort en de MR heeft haar rol als klankbord waar nodig opgepakt. De professionalisering van de MR blijft intern steeds onder de aandacht om zo gepast en effectief mogelijk te kunnen reageren. De achterban betrekken is daarbij een belangrijk aandachtspunt.

In het jaar 2022 zijn de statuten en reglementen aangepast, zodat de balans in de MR gewaarborgd is tussen leden van de Rembrandt en van de Willibrord locatie. De nieuwe statuten werden meteen in de praktijk gebracht toen er in de zomer 2 nieuwe leden uit de oudergeleding gezocht werden en er actief op 1 locatie geworven kon worden. Ook bij de personeelsgeleding hebben we een nieuw lid kunnen verwelkomen.



MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S

De verantwoording van de maatschappelijke thema's staat verspreid door het jaarverslag, hieronder een verwijzing.

Strategisch personeelsbeleid, hoofdstuk 3 pagina 19

Passend onderwijs, hoofdstuk 3, pagina 19

Nationaal Programma Onderwijs, hoofdstuk 3, pagina 21

KLACHTREGELING & VERTROUWENSPERSONEN

Als school zijn wij verantwoordelijk voor het realiseren van een veilige school met een prettig pedagogisch klimaat. Mochten er ondanks onze inspanningen toch zaken anders gaan dan verwacht dan kunnen ouders een klacht indienen.

We gaan er vanuit dat klachten in eerste instantie tussen de betrokkenen worden opgelost. Wanneer zij er samen niet uitkomen, dan komen ze bij de directie van de school terecht. Wanneer ook de directie de klacht niet naar tevredenheid kan oplossen, wordt het bestuur ingelicht en samen naar een oplossing gezocht.

Ouders kunnen er ook voor kiezen om advies in te winnen bij de interne of externe vertrouwenspersoon. Wanneer al deze interventies niet tot de gewenste oplossing leiden, kunnen ouders ervoor kiezen een officiële klacht in te dienen bij de klachtencommissie, waarbij onze school zich heeft aangesloten.

De uitgebreide klachtenprocedure is gepubliceerd op de website.

In 2022 zijn er geen formele klachten ingediend.

SOCIALE VEILIGHEID

Ook in 2022 hebben we onder alle kinderen uit de bovenbouw de veiligheidsenquête afgenomen. Voor de resultaten verwijs ik u naar: www.scholenopdekaart.nl





02 ONS ONDERWIJS

ONZE BEHAALDE ONDERWIJSDOELEN '22 EN DOORKIJK NAAR '23

Na een aantal jaren met lockdown als gevolg van de pandemie, hebben we in 2022 weer meer tijd en aandacht kunnen geven aan onze onderwijsdoelen. In het jaarplan 22-23 is hiervan een uitgebreide beschrijving te vinden. Het jaarplan is te vinden in bijlage 2.

Ontwikkelen schoolplan 2020-2024

Samen met de medezeggenschapsraad, het bestuur en teamleden heeft de directie een schoolplan voor vier jaar ontwikkeld. Voor de komende jaren hebben we twee ambities geformuleerd:

- Heldere doorgaande lijn van kleuterbouw, middenbouw en bovenbouw met eenduidige didactiek.
- Een toekomstbestendige, duurzame organisatie waarbij aandacht is voor het gebouw, financiën, goed personeelsbeleid en ict.

Daarnaast hebben we drie ontwikkelpunten gekozen:

- Een goed beredeneerd aanbod voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong.
- Een nieuw verslag met portfolio met persoonlijke leerwensen en -doelen en vernieuwen oudergesprekken.
- Taal betekenisvol koppelen aan wereldoriëntatie.

Als we kijken naar deze ambities dan kunnen we vaststellen dat de doorgaande lijn meer en meer vorm krijgt. Dit is onder andere te zien bij het verslag, de wereldoriëntatie en ook bij de groepsdoelen. Maar ook bij de vakken taal en rekenen is de doorgaande lijn het uitgangspunt. Belangrijk daarbij is om ons te realiseren dat er in de kleuterbouw op een andere manier gewerkt wordt dan in de midden- en bovenbouw. Bij de midden- en bovenbouw wordt de basis gevormd door een methode. Bij de kleuters wordt gewerkt vanuit de SLO-doelen. Daar is taal en rekenen veel meer verweven in de dagelijkse routine van spel, gesprek, werk en viering. In 2022 is een collega de opleiding tot didactisch specialist gestart. Hiermee kan in de groepen meer aandacht voor de didactiek komen. In dit traject wordt intensief samenwerkt met de vakspecialisten.

Ook op het terrein van het toekomstbestendig maken van de organisatie zijn mooie stappen gezet. Zo worden onze twee gebouwen, in samenwerking met de gemeente, goed onder de loep genomen en wordt er gekeken of we overgaan tot renovatie en/of nieuwbouw. Daarbij is het duurzaam maken van de gebouwen een belangrijk uitgangspunt. Ten aanzien van de organisatiestructuur is het belangrijk goed te laten onderzoeken of de huidige bestuursvorm (een toezichthoudend bestuur op afstand) toekomst bestendig is. De ontwikkelingen op personeelsgebied blijven een uitdaging door de krapte op de arbeidsmarkt en de ervaren hoge werkdruk.

Als we kijken naar onze ontwikkeldoelen dan maken we langzaam stappen op het gebied van ontwikkelingsvoorsprong. Na een intensieve online training om onze kennis op dit terrein te vergroten zijn we in 2022 gestart met hoe we het onderwijs voor deze groep kinderen vorm willen geven. In de kleuterbouw ligt daarbij het accent op signalering en anders inzetten van de ontwikkelingsmaterialen. In de midden- en bovenbouw ligt het accent op compacten, verrijken en het inzetten van verrijkende methode/materialen gericht op de ontwikkeling van executieve functies. Het onderwijs voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong verdient de komende jaren nog extra verdieping.

Het verslag heeft in de afgelopen jaren een prachtige ontwikkeling doorgemaakt. Meer en meer is hier de doorgaande lijn te ontdekken. Het portfolio en de oudergesprekken behoeven nog aandacht.

Taal betekenisvol koppelen aan wereldoriëntatie is succesvol. Bij de voorbereiding van de thema's van wereldoriëntatie heeft taal een prominente rol. Variërend van het schrijven van verhalen, woorden schrijven bij tekeningen, samenvatten van lessen tot informatie posters maken.

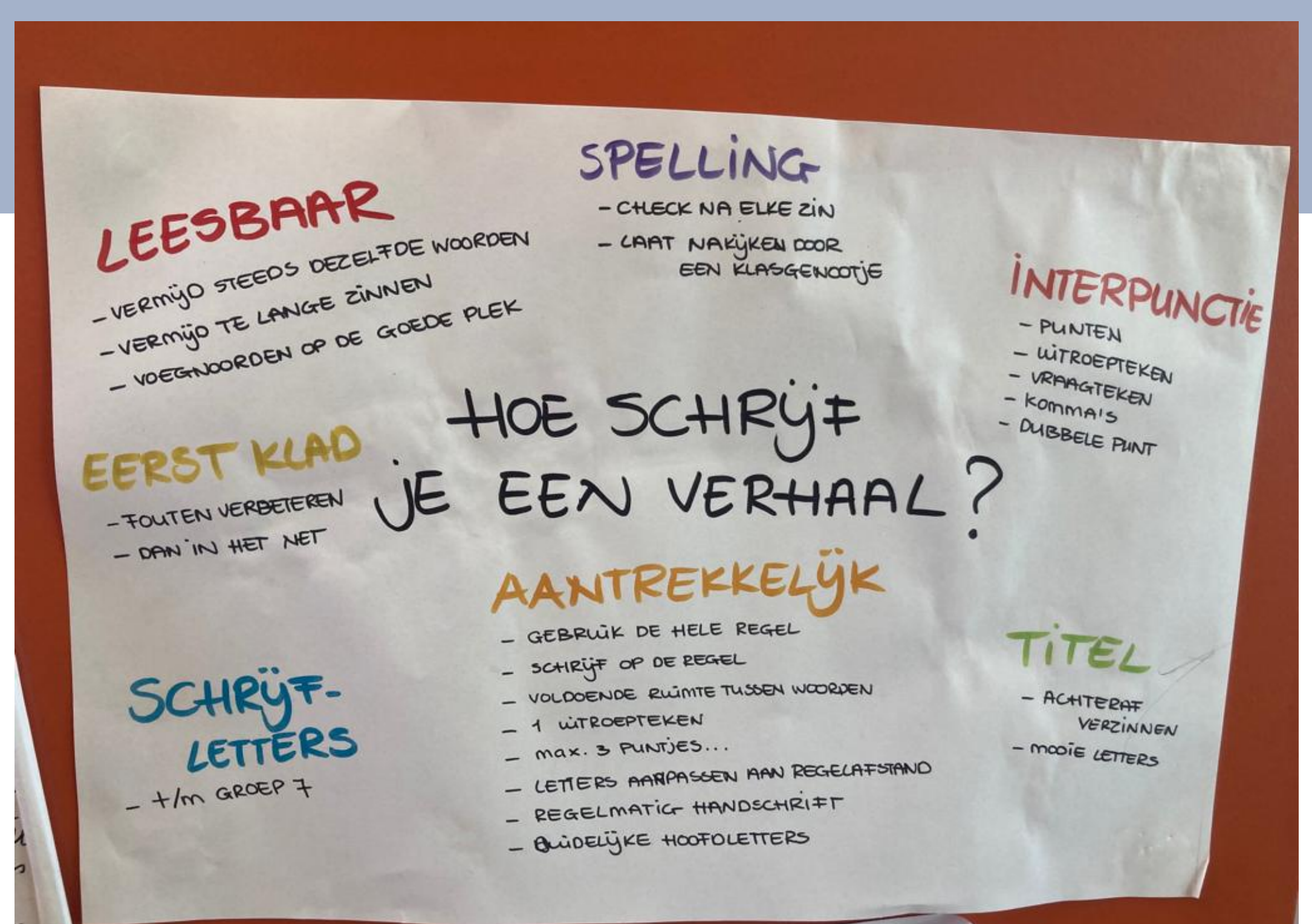
In het najaar van 2023 starten we met het ontwikkelen en schrijven van het schoolplan 2024-2028. Daarbij worden het bestuur, de medezeggenschapsraad en een afvaardiging van het team nauw betrokken.



PLANMATIG EN CYCLISCH WERKEN AAN KWALITEIT

De Kring werkt planmatig en cyclisch aan de kwaliteit van de school. We doen dit met behulp van onderstaande middelen.

- De basis voor onze schoolontwikkeling is ons schoolplan 2020-2024. In dit laatste schoolplan hebben we er bewust voor gekozen het aantal ambities en ontwikkelpunten klein te houden. Hierdoor is er meer tijd en aandacht voor de ontwikkelpunten en is de kans van slagen groter.
- We monitoren de ontwikkelingen vanuit het schoolplan via de jaarplannen. In deze plannen staat per schooljaar beschreven aan welke ambitie en ontwikkeling we werken, hoe we dat doen en hoe het er voor staat.
- Met het samen lessen voorbereiden en samen lesgeven leren de stamgroepleiders van elkaar op zowel pedagogisch als didactisch gebied. In het afgelopen jaar lag de focus op het spellingonderwijs en het komend jaar op het rekenonderwijs.
- Door flitsbezoeken krijgt de directie een beeld van het pedagogisch en didactisch handelen in de groep.
- Door structurele analyse van de ontwikkeling van de kinderen kunnen we ons onderwijs afstemmen op hun behoeften.
- We werken vanuit een heldere zorgstructuur waarin intensief wordt samengewerkt met alle partijen, waaronder het kind, de ouders, deskundigen en het samenwerkingsverband.
- Met de (meerjaren) begroting en met een inhoudelijke kaderbrief creëren we goede financiële randvoorwaarden voor onze ambities (lees hierover meer in het financieel jaarverslag).
- Tevredenheidsenquêtes onder ouders, kinderen en teamleden geven een mooie input voor ontwikkeling. De laatste meting is van voorjaar 2019. De nieuwe meting komt in 2023.
- In april 2022 is de jaarlijkse veiligheids- en tevredenheidsenquête onder kinderen afgenomen. Het resultaat is mooi, de kinderen van de bovenbouw geven de school als rapportcijfer 7,9. De kinderen zijn vooral positief over de uitleg van de stamgroepleider (score: 8,7) en vinden dat ze goed geholpen worden door de stamgroepleiders als dat nodig is (score: 8,9). Natuurlijk hebben we ook verbeterpunten, met name de kinderen in groep 8 vinden het niet altijd makkelijk om om te gaan met de kinderen in de groep (score: 6,8).
- Door regelmatig overleg met de medezeggenschapsraad worden ouders en teamleden betrokken bij het verbeteren van het onderwijs.
- Voor onze resultaten verwijzen we naar www.scholenopdekaart.nl
- In 2022 is een nieuwe externe functionaris gegevens bescherming (FG) benoemd van het bedrijf Privacy op School. In samenwerking met de FG worden alle documenten en processen van de school doorlopen en onderworpen aan de regels van de wet AVG. Er zijn 2022 geen meldingen gedaan van een gegevenslek.



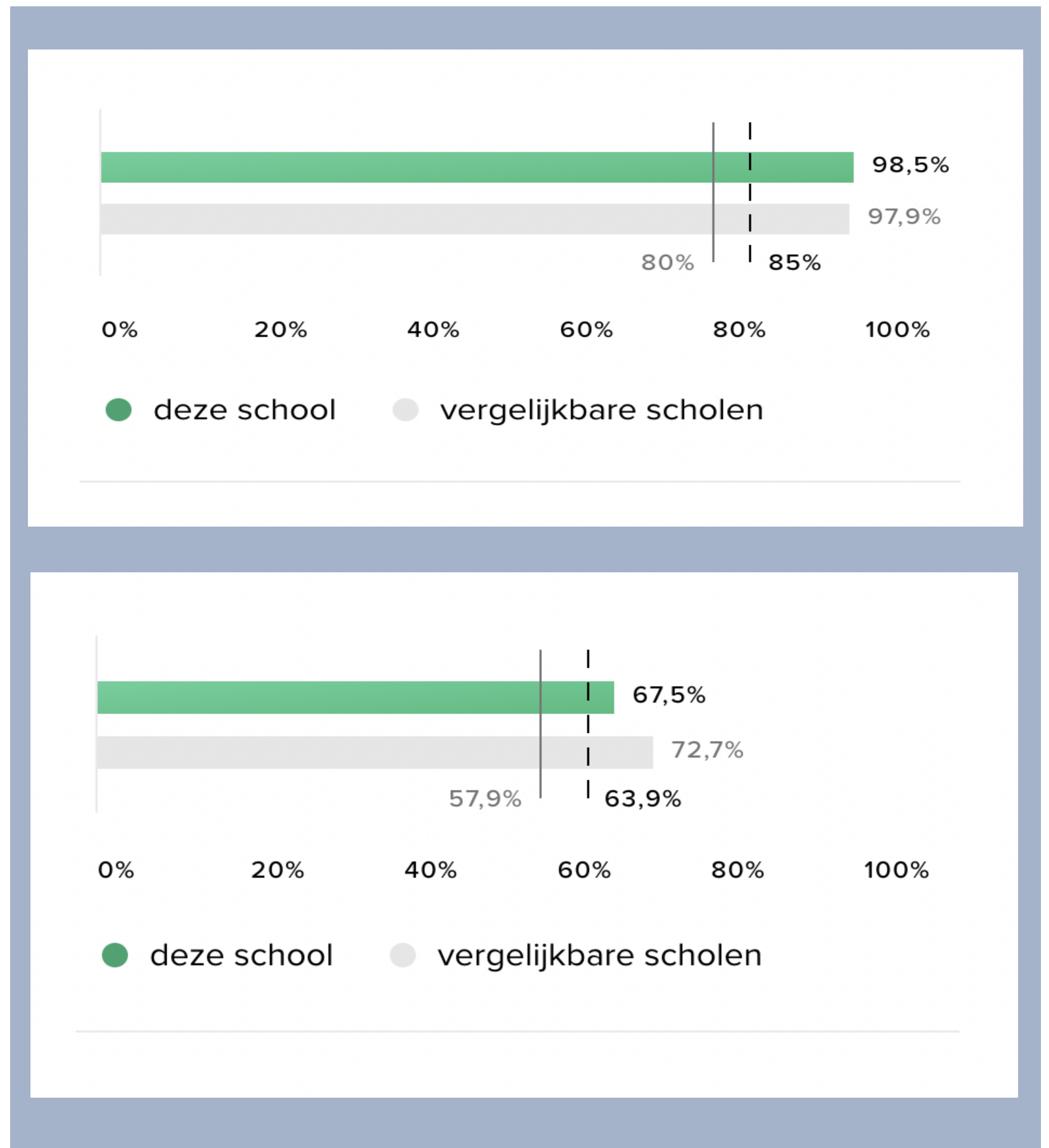
RESULTATEN EN ADVIEZEN 8E JAARS

Resultaten van ons (jenaplan)onderwijs meten we niet alleen op cognitieve wijze, we kijken ook naar de sociaal emotionele, creatieve en motorische ontwikkeling van het kind. Zoals gezegd gaat het op De Kring vooral om de resultaten die binnen het bereik van het unieke kind met zijn eigen individuele aanleg, karakter, verstandelijke vermogens en achtergrond liggen. Dit geldt ook op het moment dat we de kinderen een advies geven voor de middelbare school. We proberen een zo evenwichtig mogelijk advies te geven, dat we baseren op de sociaal emotionele ontwikkeling van het kind, de vaardigheden en de cognitieve resultaten.

De cognitieve resultaten van kinderen worden landelijk vergeleken met andere vergelijkbare scholen. Deze gegevens worden beschikbaar gesteld via www.scholenopdekaart.nl. Hieronder staan twee grafieken die betrekking hebben op onze cognitieve resultaten.

Fundamenteel niveau

Dit is het percentage kinderen dat met de eindtoets het basisniveau voor taal en rekenen behaalt. Dit wordt het fundamentele niveau of 1F genoemd. Ieder kind zou dit niveau aan het einde van de basisschool moeten behalen. Voor alle basisscholen in Nederland is de signaleringswaarde (minimale waarde) voor het fundamentele niveau 85%. Dus: op alle scholen moet 85% van de kinderen het basisniveau halen, anders is dat een signaal voor de inspectie. Daarnaast worden we vergeleken met scholen met een soortgelijke populatie. We scoren in 2021-2022 met een percentage van 98,5%, net boven het percentage van vergelijkbare scholen (97,9%).



Streefniveau

Dit is het percentage kinderen dat met de eindtoets het hogere niveau voor taal en rekenen behaalt. Dit wordt het streefniveau genoemd. Het streven is dat zoveel mogelijk kinderen dit niveau aan het einde van de basisschool behalen. Voor elke basisschool in Nederland is de signaleringswaarde (minimale waarde) voor het streefniveau apart bepaald. Hoeveel procent van de kinderen het hogere niveau moet behalen, verschilt dus per school. We scoren met een percentage van 67,5% hoger dan onze signaleringswaarde van de inspectie van 63,9%, echter lager dan de vergelijkbare scholen (72,7%). Hier ligt voor ons een uitdaging. Halen we voldoende uit de basisschoolperiode van onze kinderen? Wanneer we het toespitsen op de sociaal emotionele ontwikkeling en vaardigheden kunnen we ja zeggen. Dit is terug te zien in de tevredenheids- en veiligheidsenquetes die we jaarlijks onder de kinderen afnemen en krijgen we als feedback van de middelbare scholen. Daarnaast investeren we in drama, weerbaarheidstrainingen en groepsgeluk wanneer we zien dat een groep dat nodig heeft. We zien dat deze op maat gemaakte trainingen het gewenste effect sorteren doordat we deze trajecten met externe professionals evalueren.

Wanneer we het hebben over de cognitieve ontwikkeling, dan zien we dat we op het gebied van taal en rekenen niet het gehele potentieel van de kinderen tot ontwikkeling laten komen. We zien dan ook dat onze kinderen nog flink groeien op de middelbare school.

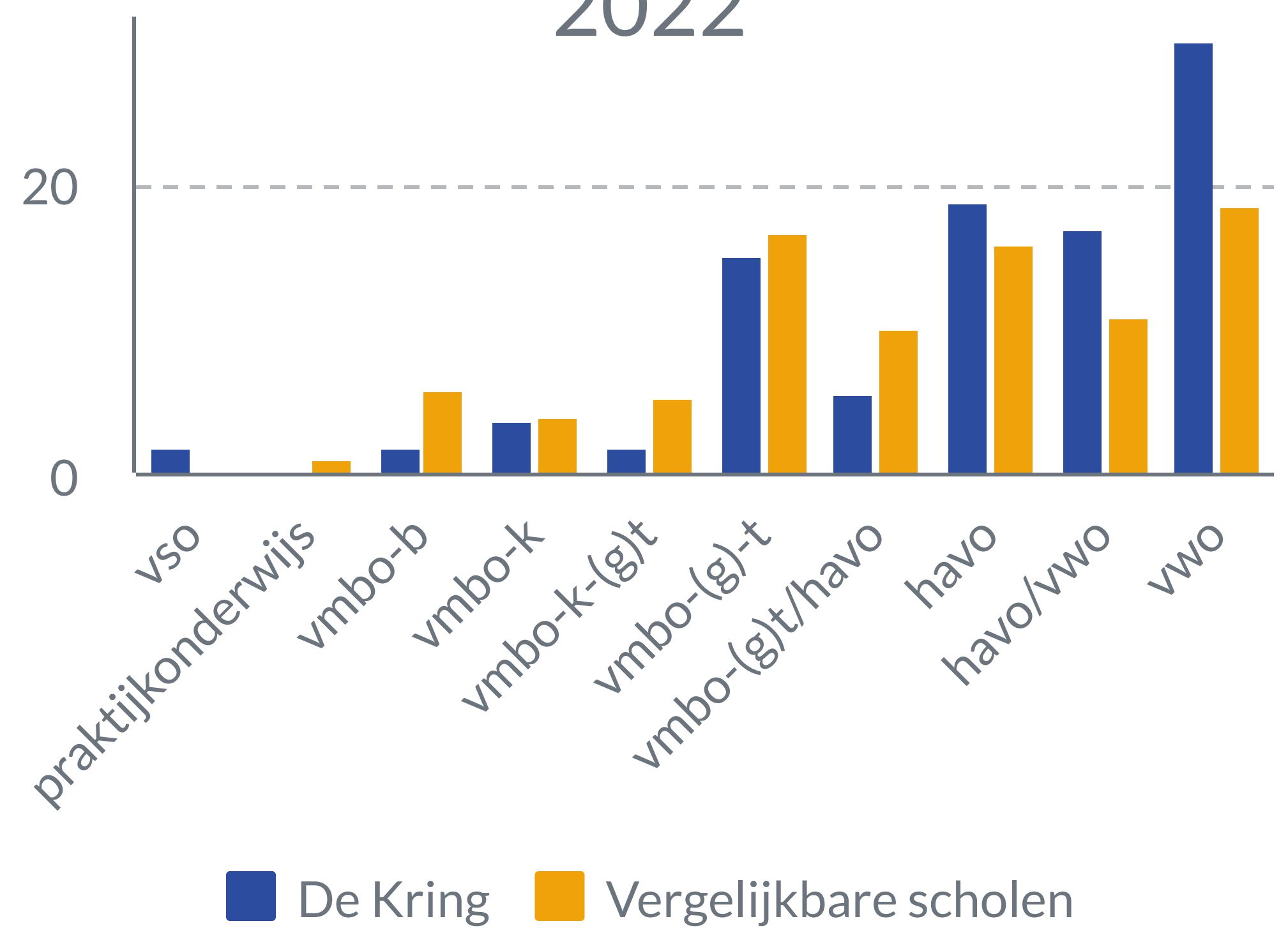
Adviezen 8e jaars

Ook in het jaar 2021-2022 hebben we de 8e jaars een ruim en kansrijk advies geboden. Net als andere jaren is het gebaseerd op het ontwikkelingsbeeld van de stamgroepleider, aangevuld met de reguliere citotoetsen en de entreetoets uit groep 7. Als we kijken naar de adviezen die we kinderen geven, dan zien we dat we over het algemeen zeer kansrijk adviseren, zie tabel hiernaast.

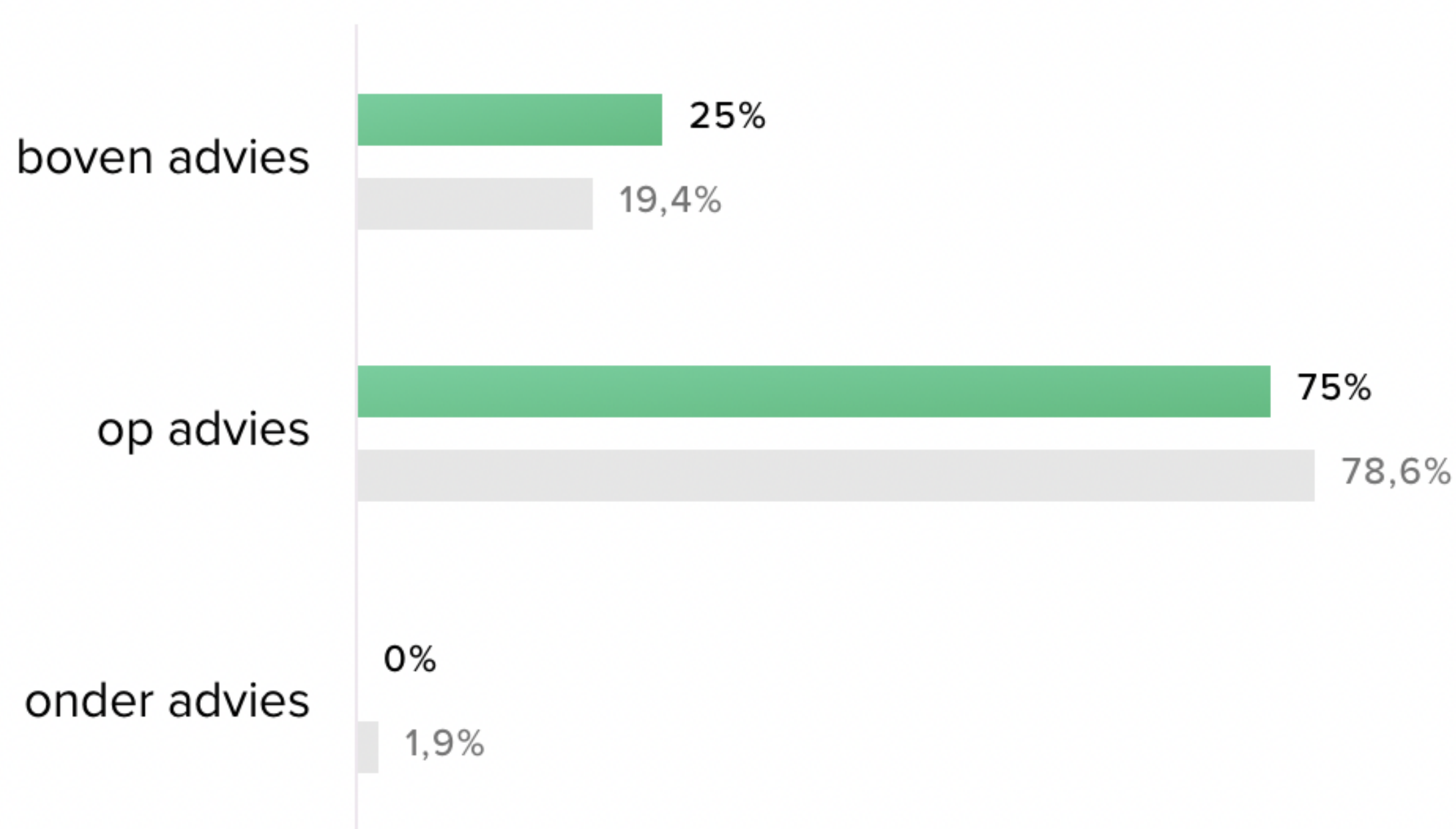
Als we kijken naar het niveau van de kinderen na 1 jaar en na 3 jaar, dan zien we dat relatief gezien veel kinderen van De Kring doorstromen naar een hoger niveau. Na 3 jaar is dit percentage hoog (zie de tabellen hieronder). We hebben gekeken naar mogelijke redenen voor dit hoge percentage doorstroom.

- Een deel van de verklaring is dat bij een dubbeladvies (bijvoorbeeld havo/vwo) een doorstroom naar boven (vwo) wordt gekenmerkt als 'boven' het advies en een doorstroom naar beneden (havo) wordt gekenmerkt als 'op' het advies.
- Kinderen van De Kring groeien cognitief op de middelbare school. Dit kan meerdere redenen hebben:
 - Kinderen hebben zeer goede planningsvaardigheden ontwikkeld waardoor ze op de middelbare school zeer zelfstandig zijn en goed kunnen doorgroeien.
 - We besteden relatief veel tijd aan vaardigheden zoals samenwerken, praten, spelen en vieren, waardoor we wat minder tijd besteden aan de cognitieve ontwikkeling.

Adviezen van de kinderen van De Kring in schooljaar 2021-2022

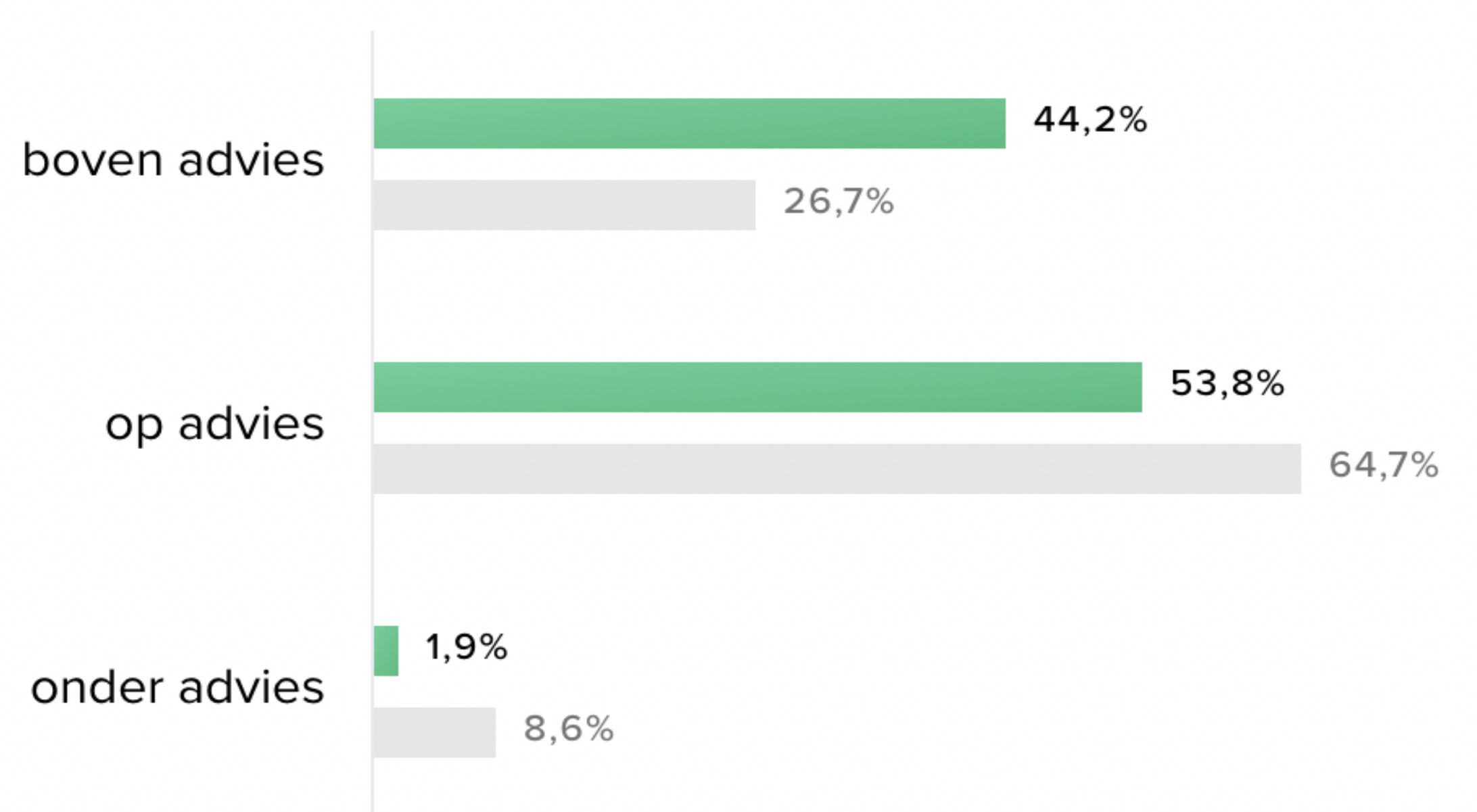


In het eerste jaar



● deze school ● vergelijkbare scholen

In het derde jaar



● deze school ● vergelijkbare scholen

VERANTWOORDING MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S

Deze paragraaf gaat over maatschappelijke thema's in het jaarverslag. Hierdoor wordt de verantwoording van de investeringen verstevigd en wordt beter inzichtelijk waar de middelen aan worden besteed. Ieder jaar worden de meest essentiële thema's voor het betreffende jaar bepaald. Voor 2022 zijn dit:

- strategisch personeelsbeleid
- passend onderwijs
- allocatie middelen binnen schoolbestuur
- sociale veiligheid
- onderwijsachterstanden
- nationaal programma onderwijs.

Een deel van deze onderwerpen bespreken we in dit hoofdstuk en een deel van de onderwerpen worden elders in het jaarverslag toegelicht.

Strategisch personeelsbeleid

Op onze school vinden we het belangrijk dat de stamgroepleiders (leerkrachten) bekend en vaardig zijn in de jenaplancompetenties. Om dit te waarborgen volgt elke stamgroepleider een tweejarige jenaplanopleiding. Daarnaast krijgen startende stamgroepleiders een begeleidings- of coachingstraject aangeboden.

Wij hebben een gevarieerd team, in leeftijd, ervaring, vaardigheden en geslacht. Bij veranderingen in ons team proberen we deze variatie te behouden of aan te vullen. Echter door de druk op de arbeidsmarkt wordt het steeds lastiger 'kieskeurig' te zijn. Het is steeds lastiger om mensen te vinden die met passie in het onderwijs willen werken en daarnaast ook nog de complexiteit van het jenaplanonderwijs aan durven en kunnen.

De schoolleiders hebben dit jaar geen specifieke scholing gevolgd.

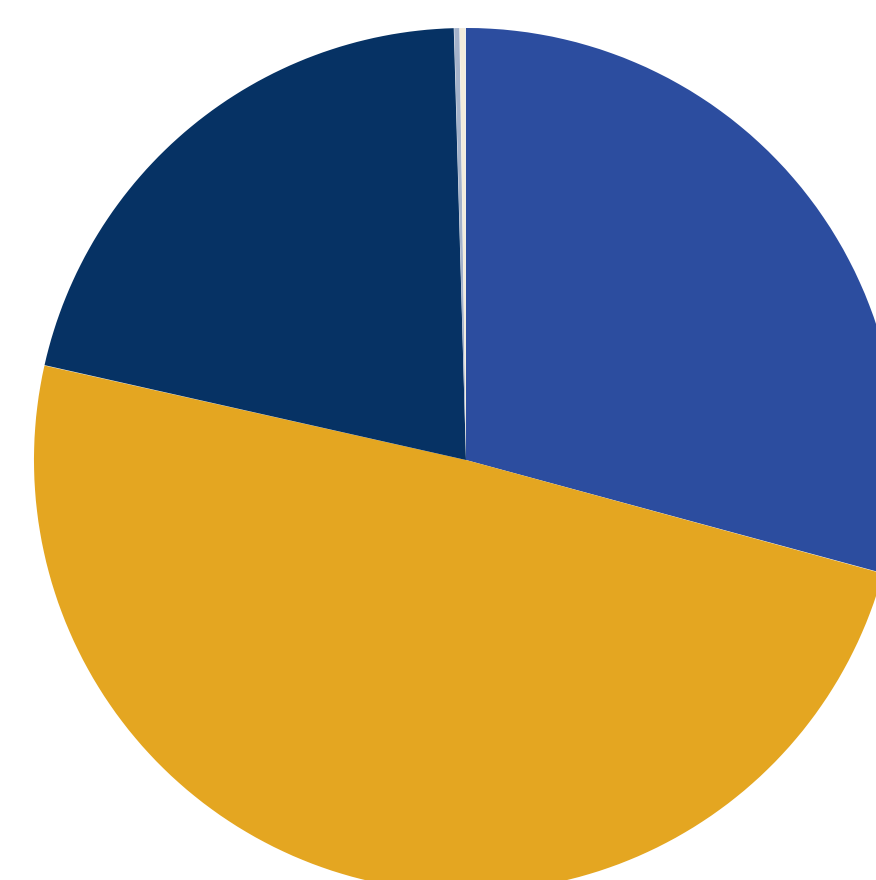
De scholing van ons team proberen we zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de doelen uit ons schoolplan en bij de persoonlijke ambities van de teamleden. Voor een uitgebreide beschrijving verwijzen we naar ons formatie/scholingsplan.

Passend onderwijs

Passend onderwijs betekent voor ons passend voor iedereen: passend voor het kind dat iets extra's nodig heeft, passend voor het reguliere kind en passend voor de leerkrachten zowel van het basisonderwijs als van het speciaal basisonderwijs. Dit betekent dat individuele behoeften van kinderen andere kinderen niet mogen belemmeren in hun ontwikkeling.

We ervaren meer en meer dat passend onderwijs onder druk staat. Zo wordt bijvoorbeeld de zorg complexer, neemt de vraag van ouders om hun kind op een reguliere basisschool te houden toe en zien we een stijgende werkdruk. Met het samenwerkingsverband (PPO-Leiden) en de directiekring van de gemeente Oegstgeest blijven we het passend onderwijs evalueren en aanpassen. De financiële middelen ondersteunen daarbij, maar zijn niet toereikend. We hebben in 2022 € 90.798,- ontvangen van het samenwerkingsverband en hebben € 123.985,- besteed. Dit is een overschrijding van € 33.187,-. De belangrijkste oorzaak van deze overschrijding is de stijging van de loonkosten en daarbij wordt het bedrag dat we per kind ontvangen al jaren niet geïndexeerd.

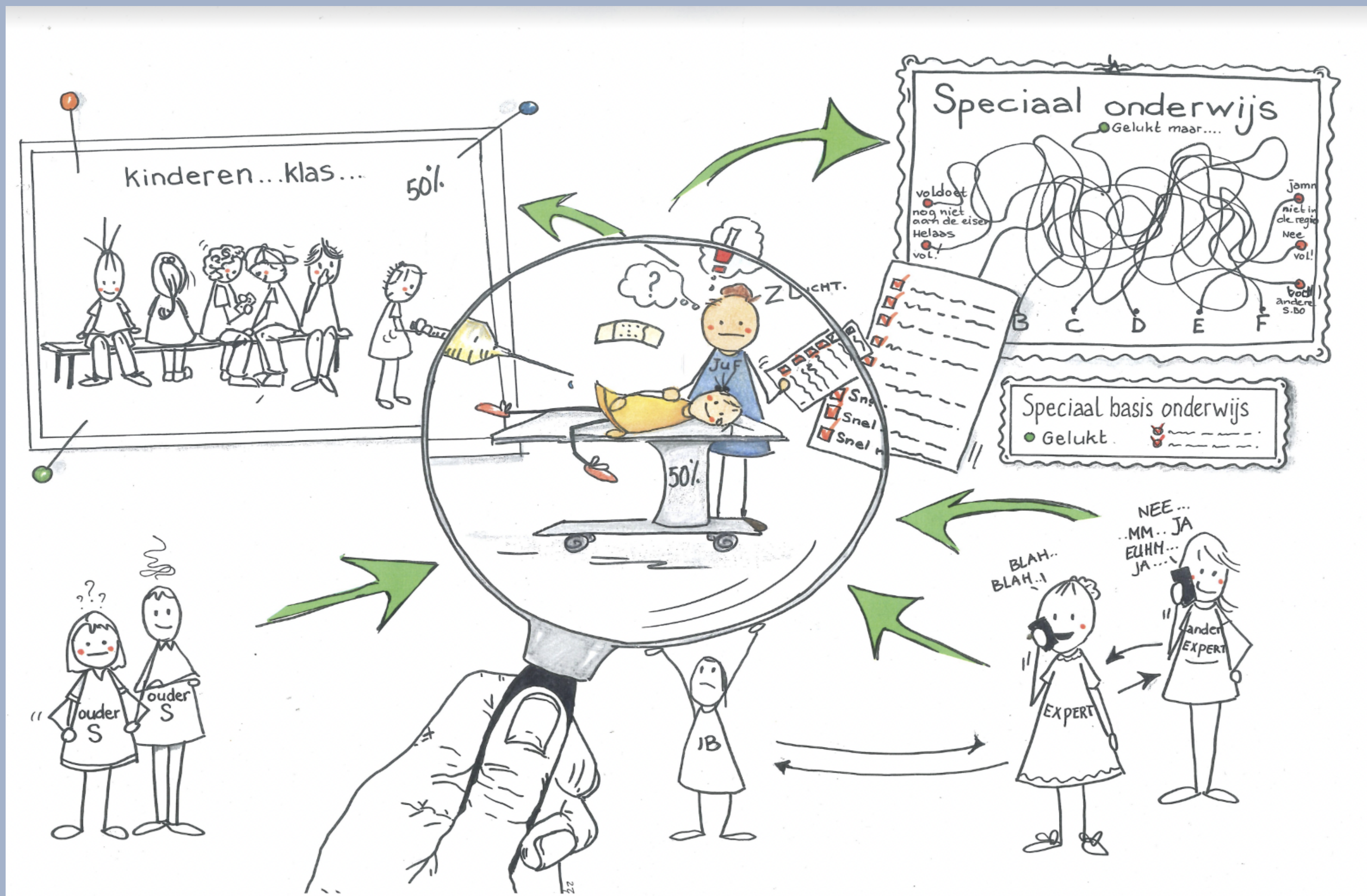
Totale bestede middelen passend onderwijs € 123.985,-



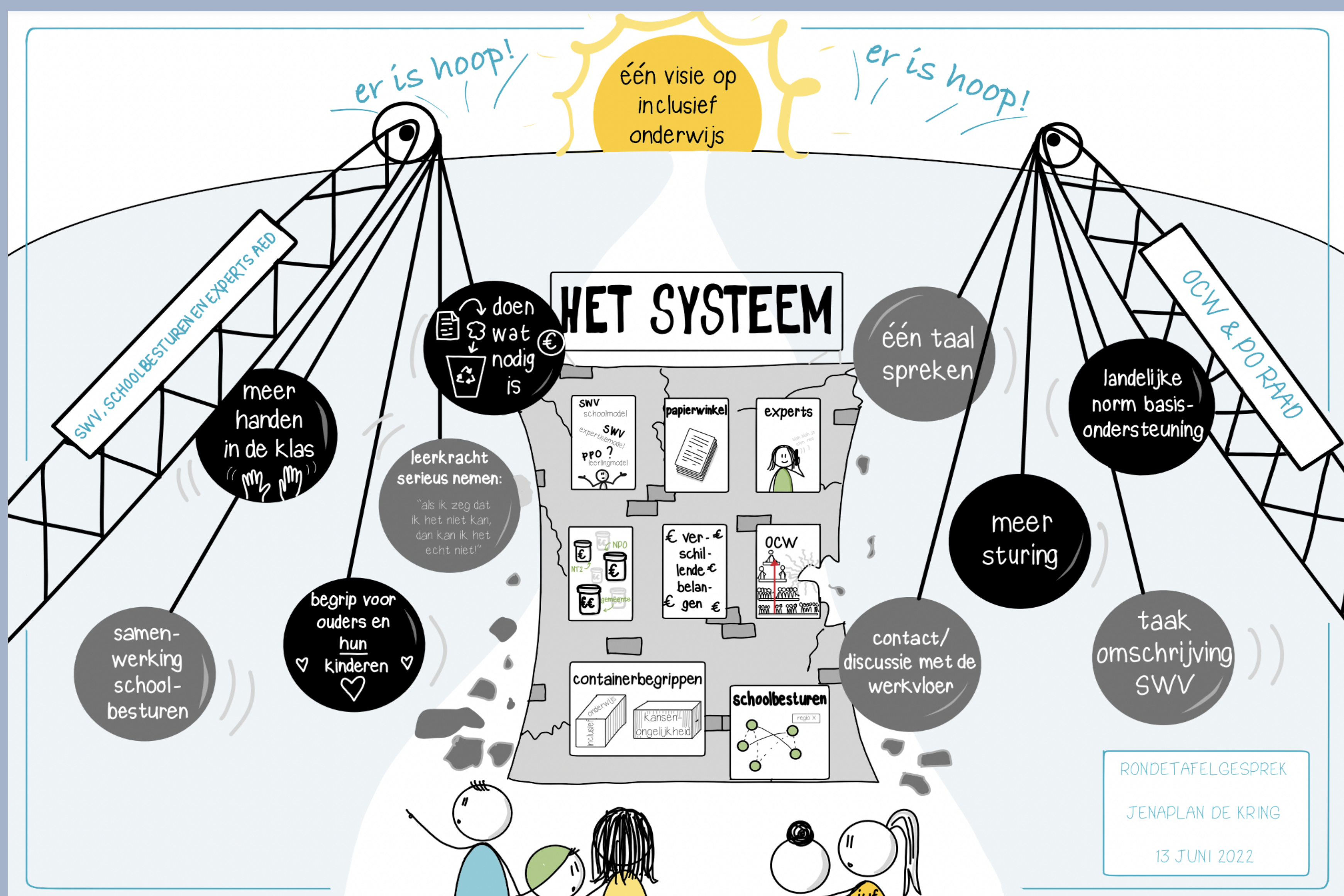
- formatie intern begeleiders (29.24%)
- formatie ondersteuning (49.29%)
- zorgarrangementen door derden (21.03%)
- materialen arrangementen (0.21%)
- overige uitgaven (0.23%)

In gesprek over passend onderwijs

Begin 2022 hebben we het initiatief genomen om in gesprek te gaan met de directie Passend Onderwijs van het ministerie van OC&W en mensen uit het veld, variërend van Raad van Toezicht speciaal basisonderwijs, onderwijsadviesdienst, intern begeleiders, directeuren, ouders en de onderwijsbond. Met als doel ervaringen uit de dagelijkse praktijk te delen om zo te leren van en met elkaar. Het was een open gesprek waarin duidelijk werd dat we veelal dezelfde doelen voor ogen hebben maar niet altijd dezelfde taal spreken en het niet eens zijn over de manier waarop we deze doelen kunnen bereiken. Het was goed te ervaren dat iedereen hoopvol naar de toekomst kijkt.



Tekening van Célèste Geerstema over het dilemma van de scholen ten aanzien van passend onderwijs. Deze tekening werd gebruikt als praatplaat tijdens de bijeenkomst.



Samenvattende tekening van de bijeenkomst van Maaike Schouten.

Nationaal Programma Onderwijs

In de jaren 2021 en 2022 hebben we in het totaal € 374.000,- aan NPO-gelden ontvangen. In 2021 hebben we 88.000,- overgehouden dit toegevoegd aan de bestemmingsreserve. In 2022 hebben we we 147.000,- overgehouden. Dit bedrag wordt ook toegevoegd aan de bestemmingsreserve. Dit maakt een totaal van 235.000,- bestemmingsreserve NPO gelden.

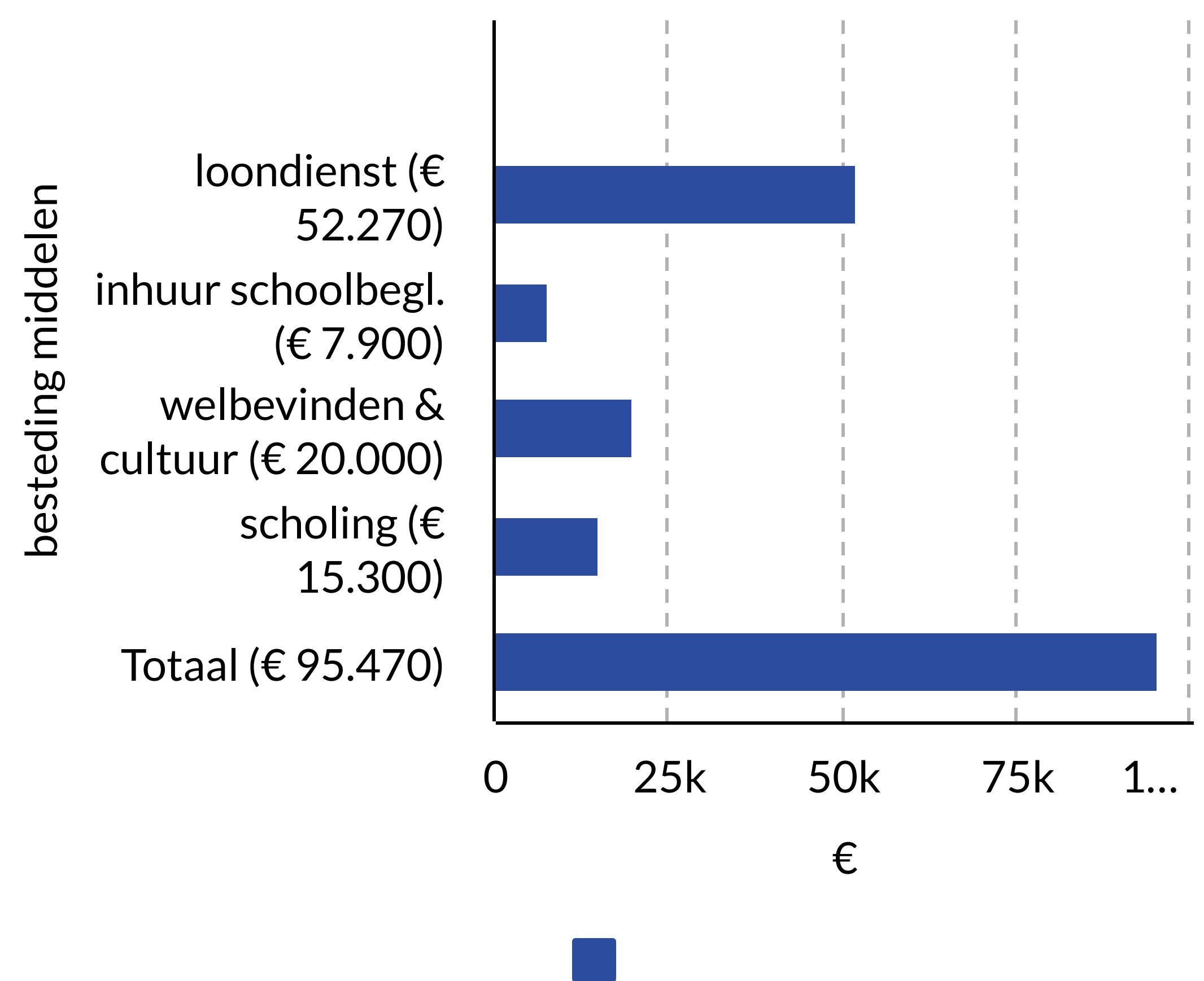
De gelden zijn besteed aan:

- Cognitieve ontwikkeling d.m.v. uitbreiding contracten collega's en inhuur schoolbegeleiding.
- Welbevinden d.m.v. inhuur dramalessen, danslessen, technolab, groepsgeluk en museumbezoek.
- Vaardigheden (waaronder motorische vaardigheden en executieve functies) d.m.v. scholing over ontwikkelingsvoorsprong en feedbackgesprekken.
- Duurzame ontwikkeling (activiteiten voortvloeiend uit het schoolplan), zie hierboven.

Allocatie middelen

SKSO is een bestuur van één school met één BRIN. Dit betekent dat dit maatschappelijke thema niet op ons van toepassing is.

Uitgaven NPO gelden 2022



Sociale veiligheid

De verantwoording van de sociale veiligheid is te vinden in paragraaf: planmatig werken op bladzijde 16

Onderwijsachterstanden

SKSO heeft geen middelen ontvangen voor reguliere onderwijs achterstanden. Dit betekent dat dit maatschappelijke thema niet op ons van toepassing is.

03

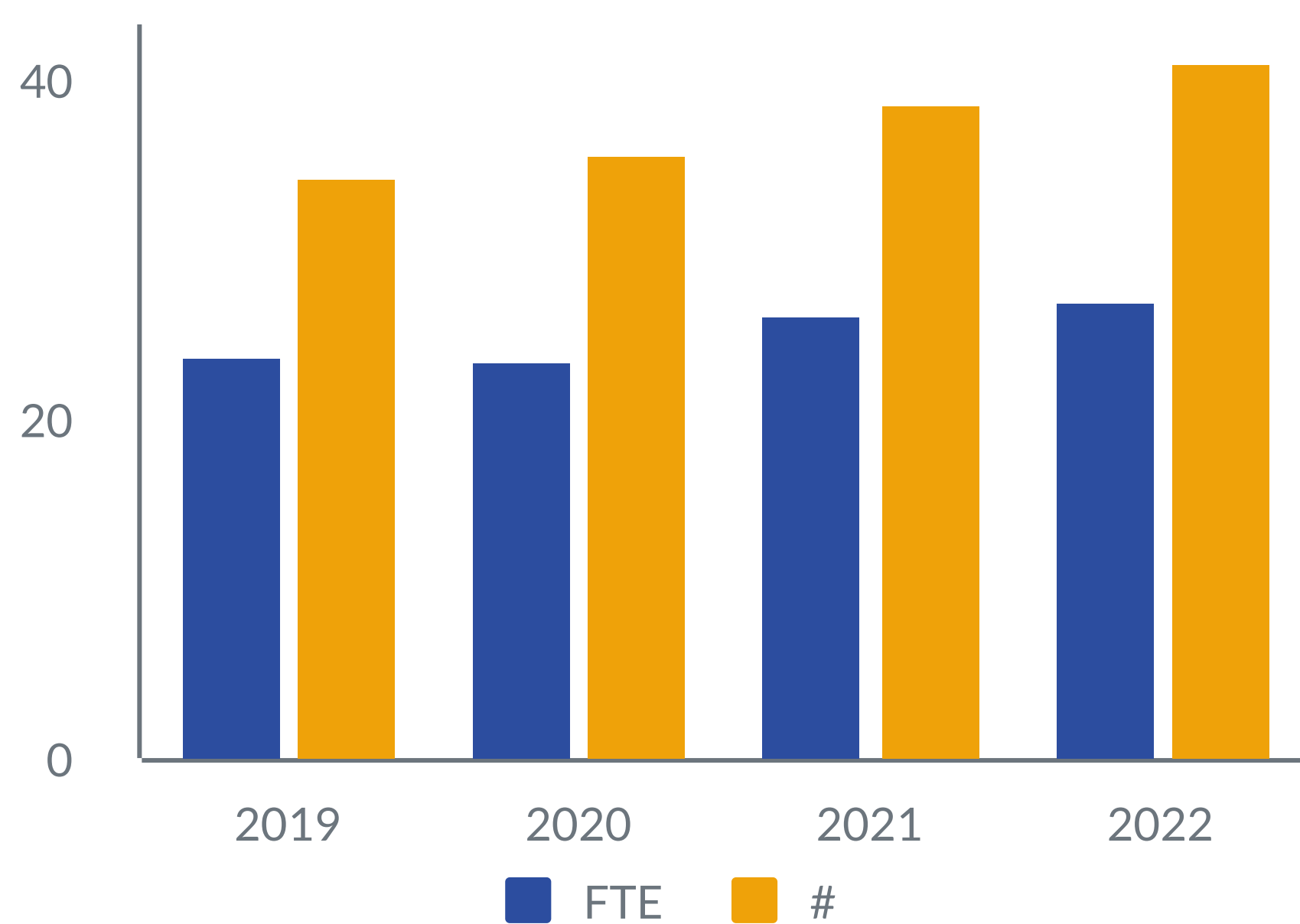
ONZE MENSEN

SAMENSTELLING VAN HET TEAM

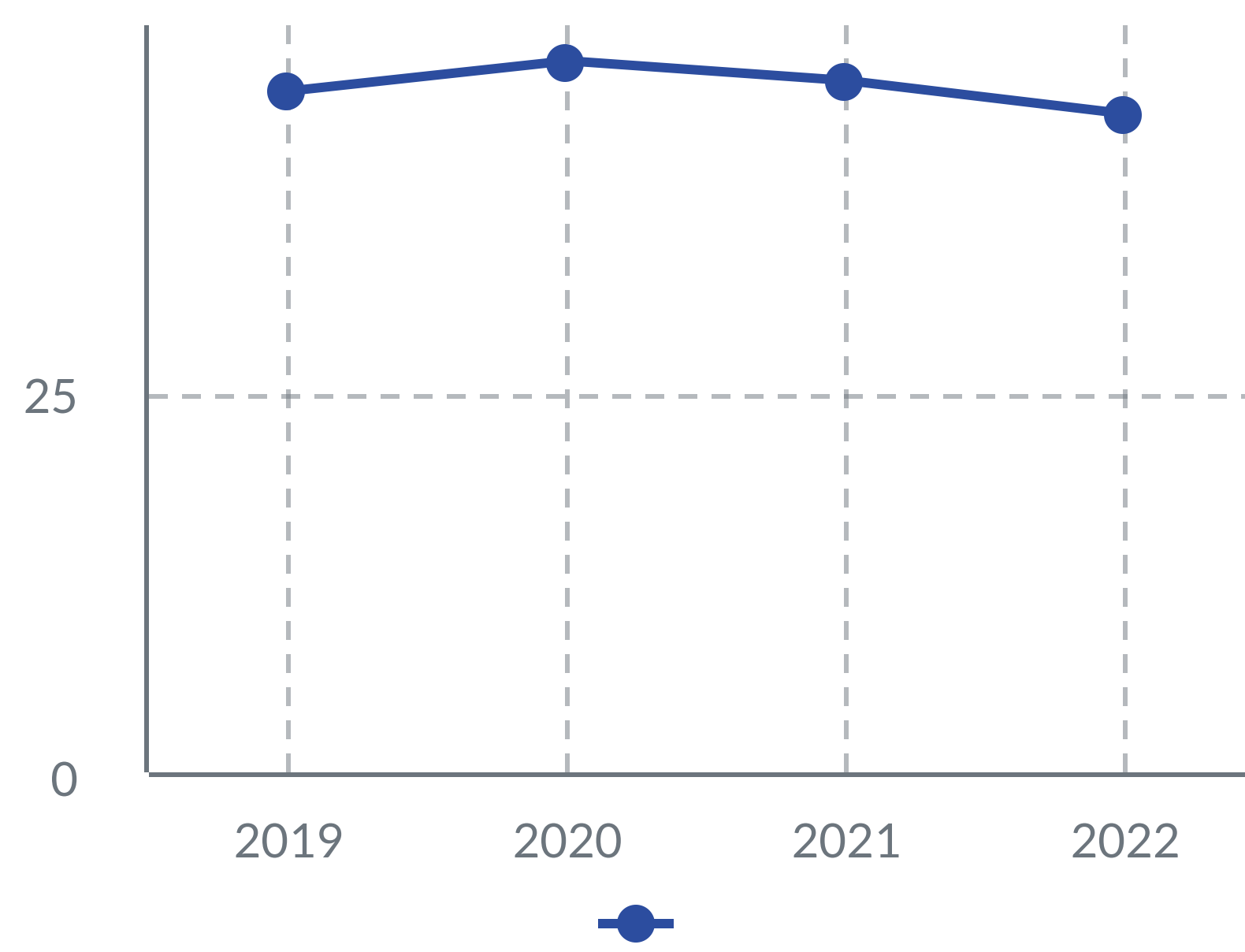
De Kring heeft een gevarieerd team, in leeftijd, ervaring, vaardigheden en geslacht. Bij veranderingen in ons team proberen we deze variatie te behouden of aan te vullen. Medio en eind 2022 hebben we van twee collega's afscheid genomen. Beiden zijn vrijwillig vervroegd met pensioen gegaan.

We zien dat de leeftijd binnen ons team daalt. Dit is deels een vertekend beeld. Voor de vervanging van zieken of voor de extra handen in de klas zijn we voor een belangrijk deel nog afhankelijk van oud collega's die inmiddels geruime tijd met pensioen zijn.

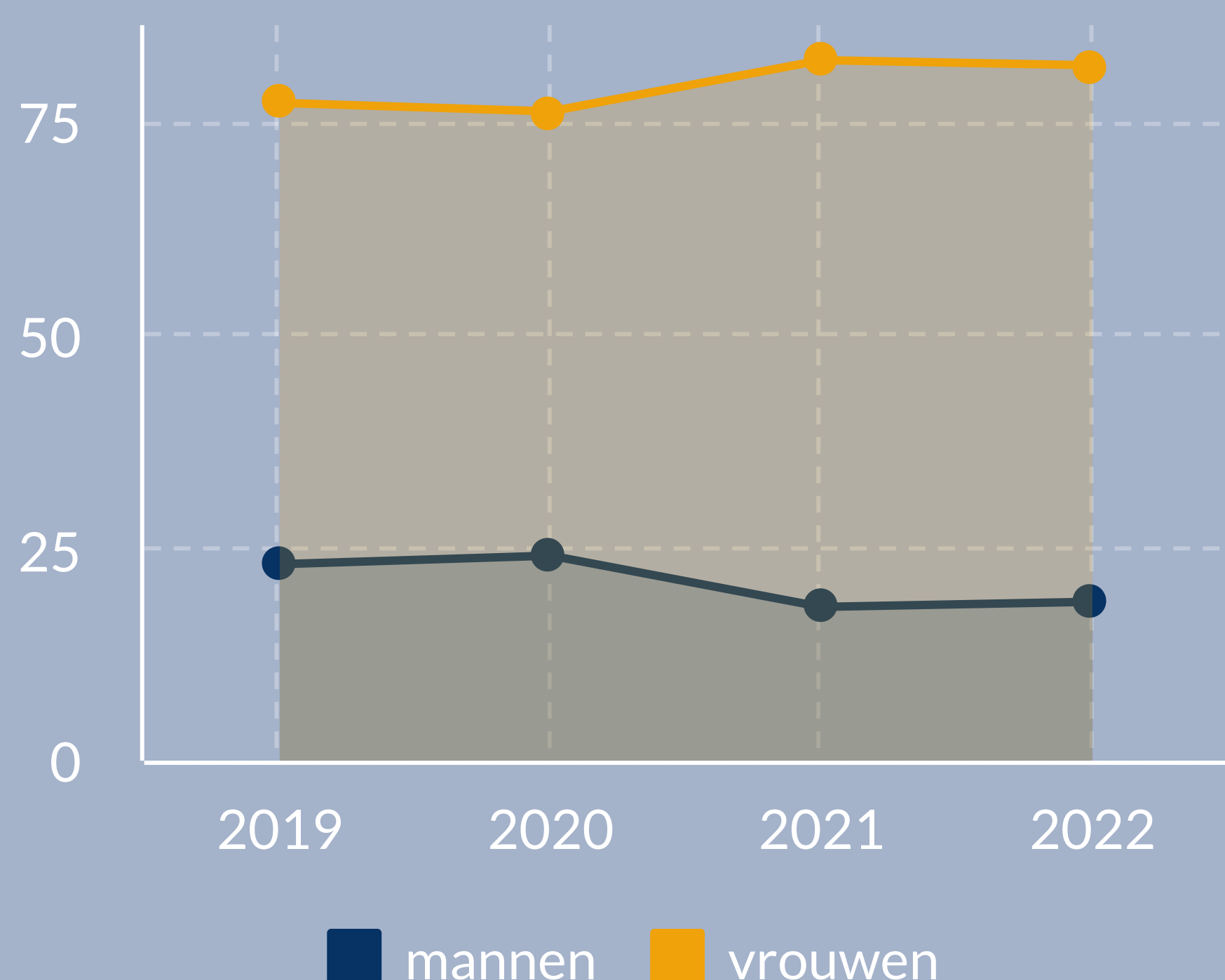
Aantal medewerkers



Gemiddelde leeftijd team

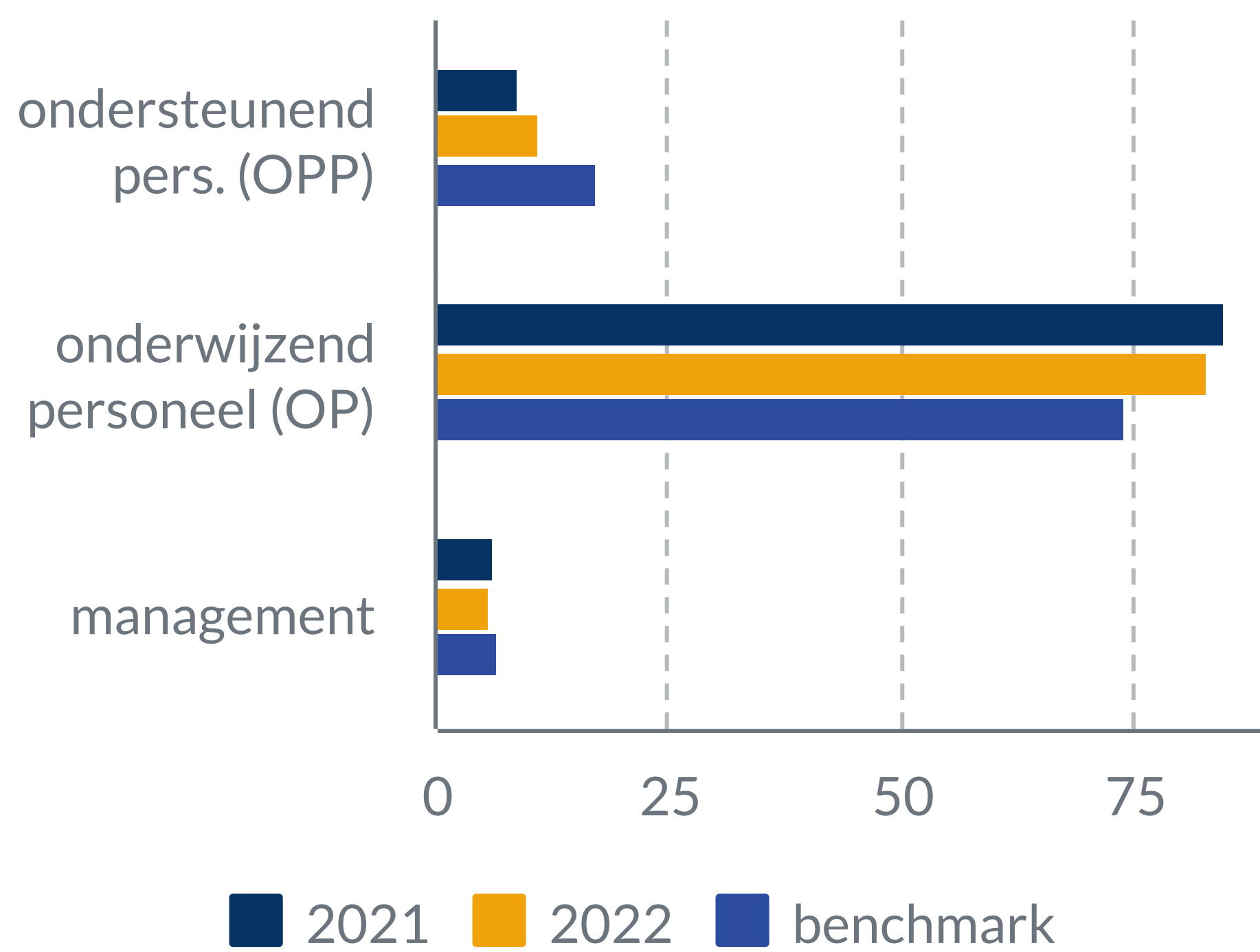


% verdeling man-vrouw



Het % mannen is nagenoeg gelijk gebleven. Wanneer we dit vergelijken met een benchmark binnen ons administratiekantoor, dan zitten we met 18,6 % iets boven het gemiddelde van 17,7 % mannen.

Verdeling OOP, OP en management

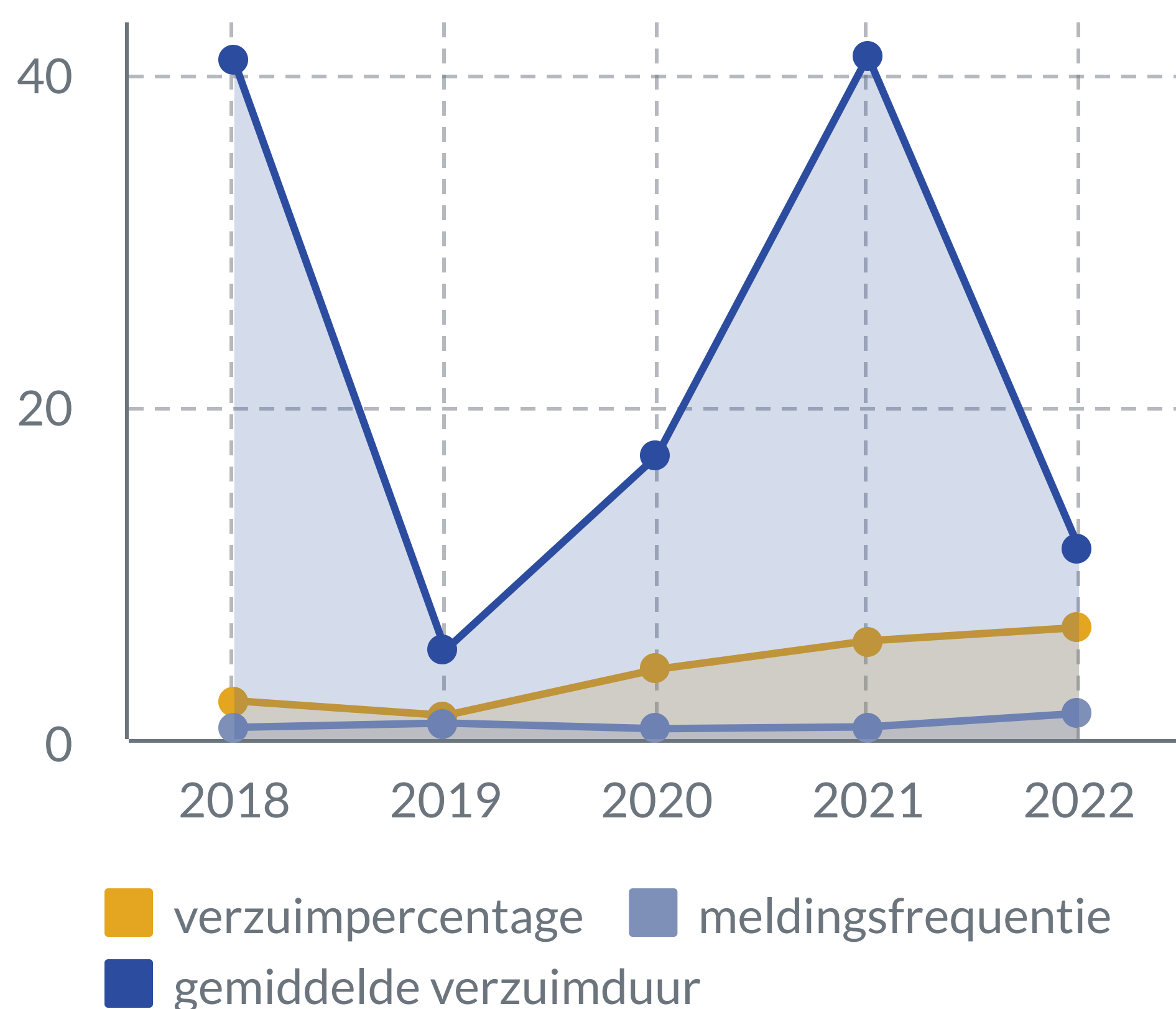


Wanneer we de gegevens uit de grafiek OOP, OP en management vergelijken met het gemiddelde van de benchmark (2022) dan zien we dat we in verhouding minder ondersteunend personeel hebben, relatief veel onderwijzend personeel en iets minder management dan gemiddeld.

Als we kijken naar het percentage in vaste dienst, dan zitten we aan de lage kant. Wij hebben 78% in vaste dienst, ten opzichte van benchmark met een percentage van 85%. Dit is een onderwerp om mee te nemen in ons strategisch personeelsbeleid.

Ons parttime ratio is nagenoeg gelijk met dat van de benchmark: 63,4 % versus 63 %.

Verzuimcijfers



Als we naar de verzuimcijfers van afgelopen jaren kijken, dan zien we met name in 2019 een uitzonderlijk laag percentage. Door langdurige ziekten zien we zowel in 2020 als in 2021 een enorme stijging van het ziekteverzuim. In 2021 zien we, naast het effect van een langdurig zieke, ook duidelijk de gevolgen van de pandemie. In 2022 lijkt het ziekteverzuim zich weer te 'normaliseren'. Echter zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie liggen boven de streefwaarde.

In 2022 hadden we 3 langdurige zieke collega's en 2 collega's die met zwangerschaps- en ouderschapsverlof waren (deze laatste categorie is niet opgenomen in de grafiek).

SCHOLING

Een goed opleidingsbeleid vinden wij van cruciaal belang, we hebben een ruim scholingsbudget van € 35.000,- . We verdelen dit in de basisscholing (waaronder de jenaplanopleiding), teamscholing (waarbij de focus op het verslag (feedback geven) en ontwikkelingsvoorsprong heeft gelegen) en individuele scholing. Een verdere uitwerking van de scholing is te vinden in het scholingsplan.

In 2022 zijn we ruim over ons scholingsbudget van € 35.000 heen gegaan. We hebben in het totaal € 44.460 uitgegeven aan scholing. Een belangrijk deel ruim 34% (€ 15.300) is echter gefinancierd vanuit de NPO gelden.

Hoe hebben we het geld besteed?

Basisscholing:

- tweejarige jenaplanopleiding (3 collega's)

Teamscholing:

- feedback geven (NPO)
- ontwikkelingsvoorsprong (NPO)

Individuele scholing

- workshop betekenisvol tekenen
- coaching
- leerlingvolgsysteem
- effectief communiceren
- coachend leidinggeven

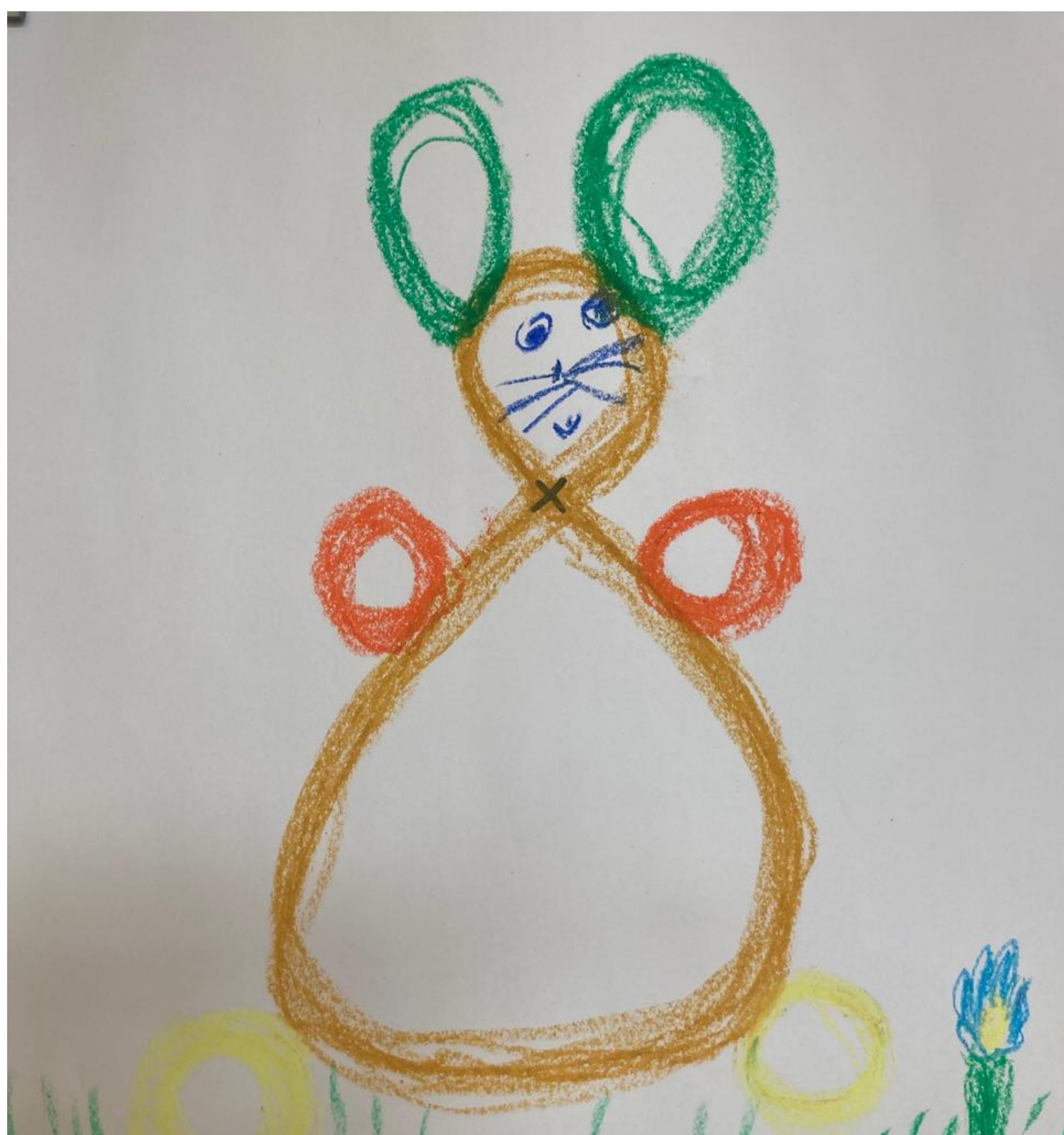


ARBEIDSMARKT

In de afgelopen jaren zien we het aantal leerkrachten in het primair onderwijs afnemen. Het wordt daardoor steeds lastiger om goede leerkrachten te vinden. Dit geldt in het bijzonder voor het vinden van stamgroepleiders, aangezien dit specifieke vaardigheden vraagt met name op het terrein van klassenmanagement.

Dit maakt het voor SKSO noodzakelijk om goede stamgroepleiders aan ons te binden. Dit doen we onder andere door goed werkgeverschap. Dit varieert van een goede begeleiding van nieuwe stamgroepleiders, goede begeleiding bij verzuim, preventie van verzuim, een goed opleidingsbeleid (waarin veel ruimte is voor eigen inbreng), groeimogelijkheden, eigenaarschap stimuleren tot het omarmen en benutten van verschillen tussen teamleden.

Het begeleiden van nieuwe stamgroepleiders staat elk jaar onder druk. Vooraf houden we er in de formatie rekening mee dat er tijd is om de nieuwe mensen te begeleiden. Toch is de praktijk vaak weerbarstiger. Door onder andere het hoge ziekteverzuim of door ervaren werkdruk moeten er andere keuzes gemaakt worden. Hierdoor is de continuïteit in de begeleiding minder groot dan gewenst.



Dit zorgt ervoor dat een invaller niet makkelijk kan instappen. Dit betekent dat de SKSO zoveel mogelijk put uit ervaren stamgroepleiders. Dit zijn oud collega's of duo-collega's. Wanneer dat niet mogelijk is wordt er een beroep gedaan op reguliere invallers.

Om ervoor te zorgen dat er voldoende jonge leerkrachten (durven te) kiezen voor het jenaplanonderwijs is het belangrijk dat we stageplekken aanbieden. Hiervoor hebben we het contact met de pabo geïntensiveerd en heeft een collega een workshop gegeven op de pabo om jenaplanonderwijs te promoten. Dit heeft in 2021 geresulteerd in 4 LIO stagiaires. Drie van de vier LIO-ers hebben we aan ons weten te binden. Helaas was er in schooljaar 2022-2023 geen ruimte voor LIO stagiaires, omdat de ervaren stamgroepleiders niet twee jaar achter elkaar een LIO-er kunnen begeleiden. Het heeft absoluut de prioriteit voor schooljaar 2023-2024 om weer LIO-ers aan te nemen. Hiervoor moeten we onze school promoten onder de LIO-ers, aangezien zij zelf moeten solliciteren. Daarnaast moeten we zorgen dat de ervaren stamgroepleiders voldoende tijd hebben om de LIO-ers te begeleiden.

Met een afvaardiging van het bestuur is begin 2023 een sessie gehouden waarin we ideeën hebben uitgewisseld voor het aantrekken van nieuwe collega's. Daarbij hebben we een onderscheid gemaakt tussen de korte termijn en de lange termijn.

De korte termijn acties zijn vooral gericht op het inzetten van meer kanalen (Socials, Unity tv, lokale krant, etc) en het gebruik van extra promotiemateriaal (waaronder promofilms).

Plannen voor de lange termijn richten zich met name op het aannemen van stagiaires, jenaplan op de kaart zetten bij pabo, regionaal arbeidsmarkt overleg en extra ondersteuners inzetten.

04 HUISVESTING

HUISVESTING

Onze school heeft twee locaties: De Willibrord en De Rembrandt. Deze locaties liggen ongeveer 1,5 kilometer bij elkaar vandaan en hebben een eigen verzorgingsgebied.

Sinds 2015 is de SKSO, net als alle basisscholen in Nederland, eigenaar geworden/gemaakt van de schoolgebouwen. We zijn dus verantwoordelijk voor ons eigen gebouw en moeten hier voor sparen.

In de afgelopen jaren hebben we als school geïnvesteerd in het basisonderhoud van de gebouwen, waarvoor we jaarlijks € 100.000,- doteerden aan onze voorziening onderhoud. Vanaf 2019 is deze dotatie verhoogt naar € 135.000,-. Voor het uitvoeren van het onderhoud werken we met een MJOP (meerjarenonderhoudsplan) per locatie.

OVERZICHT ONDERHOUD EN INVESTERING GEBOUWEN

Rembrandt:

- vervanging zes keukenblokken klaslokalen
- groot onderhoud schoolplein
- vervanging plafond en led verlichting
- schilderwerkzaamheden

Willibrord

- schilderwerkzaamheden
- groot onderhoud schoolplein
- vervanging toiletblokken middenbouw en bovenbouw



TOEKOMST VAN ONZE GEBOUWEN

Bij alle basisscholen in de gemeente Oegstgeest is op basis van een vragenlijst een scan uitgevoerd. Deze informatie vormt de basis voor het Integraal Huisvestingsplan van de gemeente Oegstgeest. De Willibrord komt de komende jaren in aanmerking voor groot onderhoud. De Rembrandt is relatief goed uit de scan gekomen en staat daarmee niet hoog op de prioriteitenlijst. We maken we ons als directie en bestuur zorgen over de betaalbaarheid en duurzaamheid van het onderhoud van onze gebouwen. In de komende jaren staan we nog voor een aantal grote uitdagingen op dit terrein. Een goed onderhouden gebouw dat voldoet aan de moderne eisen zorgt voor een fijne leer- en werkplek. Dit is belangrijk voor de kinderen en voor het behoud van ons personeel en de werving van toekomstig personeel. Dit vraagt de komende jaren een flinke investering. Daarvoor moeten we aanspraak maken op onze reserves, onder andere voor het vervangen van het dak op de Willibrord.

Voor komend jaar staat, naast het reguliere onderhoud, voor de Rembrandt locatie het volgende op de rol:

- vervanging toiletblokken van middenbouw en bovenbouw
- afronden groot onderhoud schoolplein
- uitbreiden keuken teamkamer en vervanging apparatuur

Daarnaast bestaat de wens om de overloop van de Rembrandt te verbouwen tot een extra lokaal. Ook zijn we al enige tijd met de gemeente Oegstgeest in gesprek over aanpassingen in de straat waarmee we hopen dat de verkeersveiligheid wordt vergroot.

Op de Willibrordlocatie staat, naast het reguliere onderhoud, het komend jaar het volgende op de rol:

- renovatie van de verwarming op basis van de ervaringen met infrarood verwarming in de kleuterbouw
- afronden groot onderhoud schoolplein

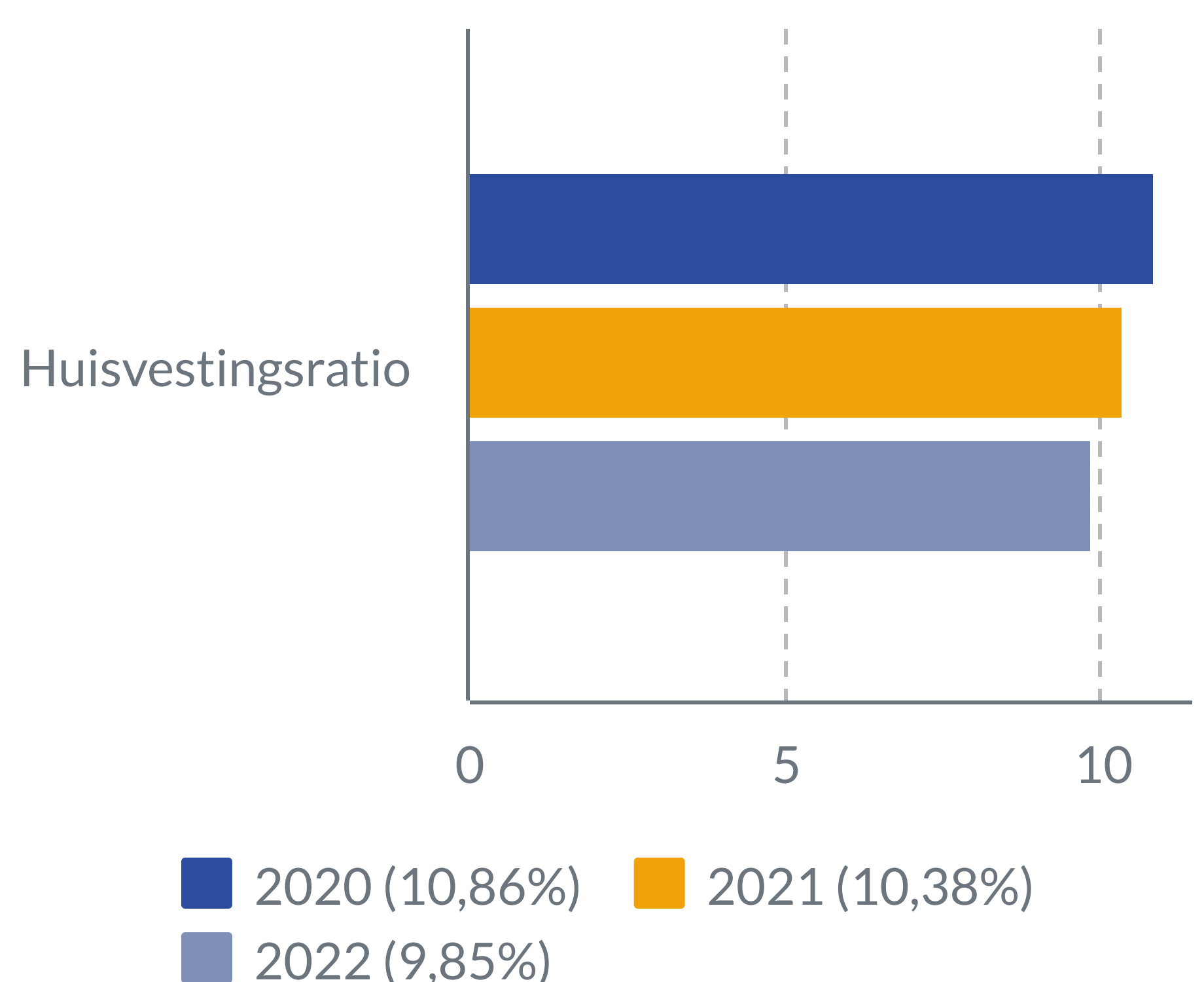
Om op de lange termijn goed invulling te geven aan het onderhouden en ontwikkelen van onze gebouwen heeft het bestuur een huisvestingsvisie geschreven waarin een helder kader is opgenomen op basis waarvan we besluiten nemen rondom investeringen in het gebouw. De huisvestingsvisie neemt de eerder gekozen richting voor de Kring als uitgangspunt:

- Een 'eenpitter' op twee locaties in Oegstgeest. De SKSO heeft in principe geen groeiambities voor het aantal leerlingen en het vergroten van de school is dus geen opgave.
- De Kring is een jenaplanschool; een onderwijsconcept dat ook meegenomen moet worden in de vorm van huisvesting. Huisvesting is daarmee dienend aan het onderwijs.
- We zijn een veilige school, dit komt ook tot uiting in de huisvesting.
- We kijken naar de wereld om ons heen, daarom worden beslissingen omtrent huisvesting ook genomen in een breder – duurzaamheids – perspectief.

Ook gaan we in samenwerking met de gemeente in 2023 en verder kijken hoe we onze gebouwen 'klaar' kunnen maken voor de toekomst. Alle varianten van renovatie tot nieuwbouw passeren daarbij de revue.

Huisvestingsratio

Een huisvestingsratio laat de verhouding zien tussen de huisvestingslasten en de afschrijving gebouwen ten opzichte van de totale lasten. In 2022 zijn we met 9,85% net onder 10% uitgekomen en zijn onze huisvestingslasten in lijn met de streefwaarden.



05 ICT & COMMUNICATIE

INFORMATIE EN COMMUNICATIE TECHNOLOGIE (ICT)

Op advies van de werkgroep ICT waren we in 2022 voornemens om € 15.000,- te investeren in vervanging en/of uitbreiding van het aantal devices. Er zijn slechts incidenteel devices vervangen. In 2023 staat een grote inventarisatie van de staat van de devices op de rol. Op basis daarvan wordt een groot aantal devices en een serie digiborden vervangen. Daarnaast wordt beoordeeld of we een aantal extra laptops willen aanschaffen zodat alle collega's thuis kunnen werken wanneer ze dat willen. Verder heeft in 2022 de voorgenomen aanschaf van extra devices voor de afname van (cito)toetsen nog niet plaatsgevonden, aangezien we nog geen nieuw leerlingvolgsysteem hebben gekozen. Dit is opnieuw begroot voor 2023.



KLANKBORD COMMUNICATIE

In oktober organiseerden we een klankbordavond over communicatie. Tijdens deze avond gingen we in gesprek met ouders over de communicatie op school. Waarbij we onderscheid maakten tussen 'need to know' en 'nice to know'. We kregen mooie feedback over dat wat goed gaat en dat wat beter kan. Zo zijn ouders over het algemeen blij met het persoonlijke contact, Social Schools en de nieuwsbrief. Natuurlijk zijn er ook dingen die beter kunnen, zoals:

- Informeer tijdig en volledig.
- Basale informatie over het reilen en zeilen van de groep voordat je kind naar school gaat moet volledig zijn
- Duidelijk overzicht van alle activiteiten en wat daarbij van ouders wordt verwacht.
- Duidelijke afstemming en meer eenduidigheid tussen de groepen.

Met een aantal actiepunten zijn we direct aan de slag gegaan, waaronder het uitbreiden van de communicatie aan nieuwe ouders, de actualiteit van de nieuwsbrief vergroten en communicatie via Social Schools verbeteren (eenduidiger en vollediger communiceren).

Met een aantal onderwerpen gaan we komende periode aan de slag, zoals de etherdiscipline in de whatsapp groepen, voorlichting over Social Schools en het vernieuwen van de voorlichtingsfilm over de kleuterbouw.

De Kring kent veel vormen van communicatie. Hieronder een zo compleet mogelijk overzicht.

Overlegvormen rondom de school

- bestuursvergadering
- vergaderingen medezeggenschapsraad
- vergaderingen bestuur-medezeggenschapsraad
- vergaderingen van de ouderraad
- teamvergaderingen
- locatievergaderingen
- bouwvergaderingen
- groot overleg
- zorgoverleg
- klankbordavonden

Overlegvormen rondom de kinderen

- kindgesprekken
- groepsgesprekken
- klankbordavonden
- kind-oudergesprekken
- verslaggesprekken
- adviesgesprekken
- ondersteuningsteam

De waarde van enquêtes

Het is op scholen heel gebruikelijk om enquêtes af te nemen, zowel onder het personeel, onder de kinderen als onder de ouders. De vraag rijst of het afnemen van de enquête altijd effectief is. Veelal gebeurt de afname anoniem, waardoor de resultaten niet meer dan een signaal worden. In de toekomst willen we het overleg met ouders graag persoonlijker en effectiever maken. Dit hebben we gedaan door de organisatie van een klankbordavond. Dit gaan we de komende periode ook organiseren voor het verbeteren van het verslag.

Externe overlegvormen

- directeurenoverleg Oegstgeest
- PPO Leiden
- gemeente Oegstgeest en schoolbesturen
- Jenanet

Communicatiemiddelen

- website
- social schools
- nieuwsbrief
- teambrief
- enquetes





06 DE FINANCIEN

Voor het voortbestaan van SKSO moeten we financieel bewust te werk gaan. De hoeveelheid middelen wordt gebaseerd op het aantal leerlingen, aangevuld met middelen van de gemeente Oegstgeest. We moeten op grond van prioriteiten met deze middelen een optimaal resultaat behalen. We doen dit door elk jaar een kaderbrief te maken die naast de vaste posten ook ruimte laat voor innovatie en ontwikkeling en de mogelijke risico's voldoende afdekt.

SKSO BALANS PER 31 DECEMBER 2022

ACTIVA	31 december 2022	31 december 2021
MATERIËLE VASTE ACTIVA		
Gebouwen en verbouwingen	€ 189.222	195.365
Inventaris en apparatuur	€ 178.379	206.143
Overige materiële vaste activa	<u>€ 47.883</u>	<u>46.151</u>
	€ 415.484	447.659
VORDERINGEN		
Ministerie van OCW	0	115.126
Overlopende activa	<u>24.008</u>	<u>8.952</u>
	€ 24.008	124.078
LIQUIDE MIDDELEN		
Banken	€ 1.353.135	1.311.951
Overige	<u>0</u>	<u>0</u>
	€ 1.353.135	1.311.951
TOTAAL ACTIVA	€ 1.792.627	€ 1.883.688

SKSO BALANS PER 31 DECEMBER 2021

PASSIVA	31 december 2022	31 december 2021
EIGEN VERMOGEN		
Algemene reserve	€ 998.213	929.713
Bestemmingsreserve (publiek)	€ 281.866	281.866
Bestemmingsreserve (privaat)	<u>€ 25.637</u>	<u>25.637</u>
	€ 1.305.716	1.237.216
VOORZIENINGEN		
Personeelsvoorzieningen	€ 17.906	25.544
Voorziening groot onderhoud	<u>€ 217.781</u>	<u>339.289</u>
	€ 235.687	364.833
KORTLOPENDE SCHULDEN		
Crediteuren	€ 35.531	64.876
Loonheffing en premies	€ 99.050	114.418
Pensioenpremies	€ 27.158	26.370
Overige kortlopende schulden	€ 2.006	2.024
Overlopende passiva	<u>€ 87.479</u>	<u>73.951</u>
	€ 251.224	281.639
TOTAAL PASSIVA	€ 1.792.627	€ 1.883.688

KENGETALLEN 2022

VERMOGENSBEHEER	2022	2021	min	max
Solvabiliteitsratio 1 (reserves/passiva)	0,73	0,66	0,3	geen
Weerstandsvermogen (totale reserves-/- MVA/totale baten*100%)	30,48%	29,46 %	5 %	geen
Rentabiliteit (resultaat/totale baten)	2,35 %	4,06 %	geen	35%-60%
BUDGETBEHEER				
Liquiditeitsratio (vlottende activa/kortlopende schulden)	5,5	5,1	1,5	geen
Personele lasten in % van totale budget	79,0%	78,3%	80%	85%
Absolute omvang liquide middelen	1.353.135	1.311.951	100.000	geen

ONZE FINANCIËLE POSITIE

De stichting heeft een gezonde financiële positie wat onder andere te zien is aan ons stabiele solvabiliteitsratio van 0,73. De solvabiliteitsratio wordt gebruikt ter beoordeling van het vermogen om op lange termijn aan verplichtingen te kunnen voldoen. Ook de liquiditeitsratio is goed. Deze wordt gebruikt om te beoordelen of de SKSO op korte termijn aan alle financiële verplichtingen kan voldoen. De liquide middelen zijn het afgelopen jaar met ruim € 40.000 toegenomen van € 1.312.000 eind 2021 naar € 1.353.135 eind 2022. Ondanks dat we meer lasten dan baten hadden begroot voor 2022, hebben we over 2022 toch een positief resultaat behaald.

Solvabiliteit

0,73

Liquiditeit

5,5

TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN BEGROTING 2023

De begroting wordt gevoed door onze visie, de beleidsvoornemens en investeringen uit het schoolplan, meerjarenonderhoudsplan (MJOP) en de investeringen voortkomend uit de afschrijvingen (waaronder meubilair en ICT). Het primaire proces en goed kwalitatief onderwijs, passend bij de jenaplanvisie, staan centraal.

Om dit te kunnen bereiken moeten we investeren in de mensen die onze kinderen begeleiden, de stamgroepleiders. En daarnaast moeten we investeren in onderwijsmiddelen die ons doel ondersteunen. De kaderbrief 2023, de begroting van 2023 en meerjarenbegroting van 2023-2026 laten zien op welke wijze we onze financiële middelen de komende jaren willen inzetten om onze doelen te bereiken.

Het aantal kinderen is stabiel en schommelt tussen 408 en 415.

De begroting van 2023 is door het bestuur met instemming van de medezeggenschapsraad vastgesteld op een batenniveau van € 2.908.481,- en een lastenniveau van € 2.987.748,- met per saldo een negatief exploitatieresultaat van € 81.267,-.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022

BATEN	realisatie 2022	begroting 2022	realisatie 2021
Rijksbijdragen OCW	2.852.504	2.594.196	2.590.636
Overige overheidsbijdragen en subsidies	9.195	9.500	9.310
Overige baten	<u>59.132</u>	<u>41.000</u>	<u>80.082</u>
Totaal baten	2.920.831	2.644.696	2.680.028
LASTEN			
Personele lasten	2.252.140	2.111.536	2.009.899
Afschrijvingen	64.891	70.162	63.664
Huisvestingslasten	270.248	287.250	256.094
Overige instellingslasten	<u>262.142</u>	<u>307.122</u>	<u>237.775</u>
Totaal lasten	2.849.421	2.776.070	2.567.432
SALDO BATEN EN LASTEN	71.410	-131.374	112.596
FINANCIELE BATEN EN LASTEN			
Financiële baten	79	0	10
Financiële lasten	<u>-2.989</u>	<u>-2.000</u>	<u>-3.723</u>
Saldo financiële baten en lasten	-2.910	-2.000	-3.713
EXPLOITATIERESULTAAT	68.500	-21.394	108.883

Over 2022 is een hoger financieel resultaat behaald dan begroot. De belangrijkste oorzaak hiervan zijn hogere gerealiseerde baten, onder andere door de €150.000 hogere reguliere lump sum vergoeding en €60.000 hogere bijdrage ter ondersteuning van arbeidsbeleid.

Uit de NPO-middelen is extra inzet gerealiseerd wat heeft geleid tot een stijging van de personeelslasten. De personeelslasten zijn verder toegenomen door extra inhuur van personeel, cao-stijgingen en uitbreiding van de formatie. We hebben nog niet alle NPO-gelden besteed. In 2021 hebben we 88.000,- overgehouden dit toegevoegd aan de bestemmingsreserve. In 2022 hebben we 147.000,- overgehouden. Dit bedrag wordt ook toegevoegd aan de bestemmingsreserve. Dit maakt een totaal van 235.000,- bestemmingsreserve NPO gelden.

De huisvestingslasten zijn lager dan begroot door lagere uitgaven voor energie en water. De per saldo lagere overige instellingslasten zijn een mix van lagere uitgaven voor administratie en advisering, overige schoolgebonden kosten en lagere uitgaven voor onderwijsleermiddelen en activiteiten.

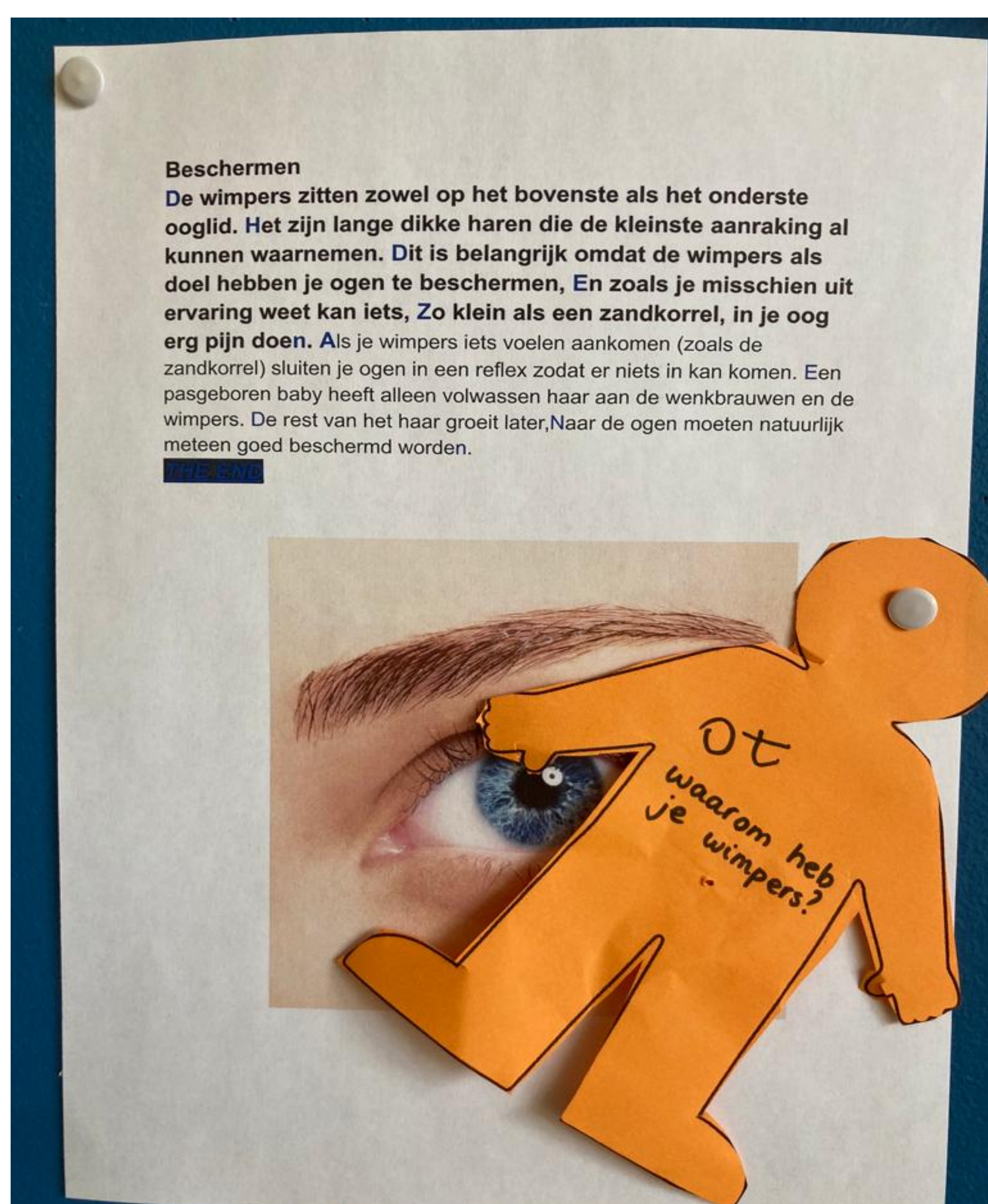
Het afgelopen jaar is flink meer geld onttrokken hebben uit de voorziening onderhoud, ruim € 250.000 ten opzichte van een jaarlijkse dotatie van € 135.000,-. Dit komt onder andere door de stijging van kosten. Dit is een zorg en een reden om de jaarlijkse dotatie van € 135.000,- te verhogen.

NORMATIEF PUBLIEK EIGEN VERMOGEN

De Inspectie van het Onderwijs heeft een formule ontwikkeld om te berekenen wat een bestuur redelijkerwijs aan eigen vermogen nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen. Eventueel privaat vermogen valt buiten het bestek, er wordt alleen gekeken hoe publiek geld besteed wordt. Dit bedrag is het normatieve publieke eigen vermogen. De hoogte ervan is de signaleringswaarde. De formule is voor alle onderwijssectoren gelijk en wordt berekend vanuit een benodigde reserve voor vervanging van materiele vaste activa en een rekenfactor afhankelijk van de baten. In de tabel hieronder is de uitkomst van deze formule vergeleken met het publieke vermogen ultimo 2021.

SIGNALERINGSWAARDE EIGEN VERMOGEN

Totaal eigen vermogen	1.305.716
Privaat eigen vermogen	<u>25.637</u>
Feitelijk eigen vermogen	1.280.079
Normatief eigen vermogen	<u>662.780</u>
Bovenmatig eigen vermogen	€ 617.299



Op basis van bovenstaande berekening blijkt dat de werkelijke vermogenspositie van SKSO per ultimo 2022 circa € 617.299 hoger is dan de genormeerde vermogenspositie. Als het eigen vermogen groter is dan het normatieve eigen vermogen, kan het bovenmatig zijn. De Inspectie benadrukt dat het normatieve eigen vermogen geen norm is, maar een startpunt voor een gesprek. Een bestuur kan immers goede redenen hebben om tijdelijk meer eigen vermogen aan te houden. Ratio is gestegen van 1,77 naar 1,93.

De berekening van de nieuwe signaleringswaarde bevestigt dat de vermogenspositie van SKSO sterk is en dat de vermogenspositie ruimte biedt voor het opvangen van mogelijke financiële tegenvallers in de toekomstige jaren, geplande investeringen in de gebouwen en verdere verhoging van kwaliteit. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is hierop in de afgelopen jaren al geanticipeerd door bewust de keuze te maken om negatief te begroten. Zo proberen we al een aantal jaren het eigen vermogen te laten dalen. Het is de afgelopen jaren helaas nog niet gelukt om daadwerkelijk ook een negatief resultaat te realiseren. Niet omdat er onvoldoende goede plannen waren om te investeren in goed onderwijs, maar met name door krapte op de arbeidsmarkt, wat heeft geleid tot een personeelstekort en minder beschikbare arbeidscapaciteit om verbouwingen uit te kunnen voeren, alsmede impact van de pandemie, waardoor de bestedingen lager uitvielen dan begroot.

Ratio eigen
vermogen
1,93

Begroting 2023 t.o.v. begroting 2022

Baten			Lasten		
	2022	2023		2022	2023
Ministerie OCW	2.594.186	2.857.981	Personele lasten	2.334.114	2.334.114
Gemeente	9.500	9.500	Afschrijvingen	70.176	73.484
Overige baten	41.000	41.000	Huisvestingslasten	287.250	271.250
Financiële baten	0	0	Overige lasten	307.100	308.900
			Financiële lasten	2.000	2.000
Totaal	2.644.696	2.908.481	Totaal	3.000.640	2.989.748

De stijging in de baten van het ministerie wordt met name veroorzaakt door hogere CAO lonen. De stijging in de lasten zijn met name de geplande CAO verhogingen en uitbreiding van de formatie. De keuzes in de begroting worden toegelicht in de kaderbrief van 2022.

CONTINUÏTEITS- PARAGRAAF - MEERJAREN BEGROTING 2020-2025

Met de continuïteitsparagraaf willen wij de financiële gevolgen van het gevoerde en te voeren beleid inzichtelijk maken. Het verwachte exploitatieresultaat in de komende jaren en de ontwikkeling van de vermogenspositie komt hierin naar voren, en ook de governance en risico-identificatie en bijbehorende rapportages over de risicobeheersingsmechanismen.

Het bestuur stelt in zijn reguliere begrotingscyclus een meerjarenbegroting op die een periode van 3 jaar bestrijkt. Het bestuur streeft hiermee de volgende doelen na:

- meerjarig overzicht van verwachte baten en lasten;
- grip en sturing op de financiën van de stichting;
- bevorderen van de financiële stabiliteit van de stichting;
- begrotingsevenwicht.

KENGETALLEN LEERLINGEN EN PERSONEEL

ONTWIKKELINGEN LEERLINGAANTAL	Realisatie 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026
leerlingen per teldatum 1 oktober	424	422	422	422	422

ONTWIKKELINGEN PERSONELE BEZETTING IN FTE PER 31 DECEMBER	Realisatie 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026
Directie en management	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Onderwijzend personeel	23,0	22,6	22,1	22,1	22,1
Onderwijsondersteunend personeel	3,2	1,5	1,5	1,5	1,5
Totale personele bezetting	27,8	25,7	25,2	25,2	25,2

Het leerlingaantal over de meerjarenperiode is vastgesteld mede op basis van het huidige leerlingaantal, de prognose van de gemeente Oegstgeest (PVG 2016-2034) en het aantal aanmeldingen.

De personele bezetting is in de meerjarenformatie vastgesteld. De verwachte uitstroom in verband met pensioengerechtigde leeftijd wordt in de formatie vervangen. Daarnaast willen we tenminste 1 fte bovenformatief inzetten, om daarmee collega's te kunnen vervangen die afwezig zijn vanwege ziekte of scholing. Ook biedt het de mogelijkheid om (startende) collega's te coachen/begeleiden.

MEERJARENBEGROTING & MEERJAREN BALANS

De SKSO voorziet geen wijzigingen in de financieringsstructuur. De aard van de financiering van een instelling in het primair onderwijs verloopt in het huidige besturingsmodel via het

Ministerie van Onderwijs door middel van lumpsum. Het bestuur is niet voornemens vreemd vermogen aan te trekken, zolang de financiële situatie dit niet vraagt.

BALANS SKSO

SKSO	Balans	Balans	Balans	Balans
VERKORTE BALANS (x € 1.000)	31-12-22	31-12-23	31-12-24	31-12-25
ACTIVA				
Materiële vaste activa	416	481	559	528
Financiële vaste activa	0	0	0	0
Vorderingen	24	20	20	20
Liquide middelen	<u>1.353</u>	<u>1.264</u>	<u>1.014</u>	<u>788</u>
	1.793	1.765	1.593	1.336
PASSIVA				
Eigen vermogen				
- algemene reserve	998	917	671	405
- bestemmingsreserve (publiek)	282	282	282	282
- bestemmingsreserve (privaat)	26	26	26	26
Voorzieningen	236	280	354	363
Schulden lang	0	0	0	0
Schulden kort	<u>251</u>	<u>260</u>	<u>260</u>	<u>260</u>
	1.793	1.765	1.593	1.336
SKSO				
KENGETALLEN				
	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot
	2022	2023	2024	2025
Liquiditeitsratio	5,49	4,94	3,98	3,11
Solvabiliteitsratio (excl. voorzieningen)	56%	52%	42%	30%
Solvabiliteitsratio (incl. voorzieningen)	86%	85%	84%	81%
Weerstandvermogen	31%	26%	15%	7%
Huisvestingsratio	9%	9%	9%	10%

De balans toont het verloop over de meerjarenperiode. Het begrote exploitatieresultaat komt tot uitdrukking in de ontwikkeling van de algemene reserves. De voorzieningen muteren met de jaarlijkse dotaties en jaarlijkse onttrekkingen.

STAAT VAN BATEN & LASTEN

SKSO Resultatenrekening (x € 1.000)	Realisatie 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025
Ministerie OCW	2.853	2.857	2.730	2.722
Overige overheidsbijdragen	9	9	9	9
Overige baten	<u>59</u>	41	<u>41</u>	<u>41</u>
Totaal baten	2.921	2.907	2.780	2.772
Personele lasten	2.252	2.334	2.365	2.346
Afschrijvingen	65	73	93	101
Huisvestingslasten	270	271	277	297
Overige instellingslasten	262	308	289	292
Doorbetalingen aan schoolbesturen	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal lasten	2.849	2.986	3.024	3.036
Saldo baten en lasten	72	-79	-244	-264
Financiële baten en lasten	<u>-3</u>	<u>-2</u>	<u>-2</u>	<u>-2</u>
Exploitatieresultaat	69	-81	-246	-266
Totaal	69	-81	-246	-266

De staat van baten en lasten laat zien dat de Stichting aan de inkomstzijde vrijwel volledig afhankelijk is van rijksfinanciering, gerelateerd aan het leerlingaantal. Daarnaast heeft het bestuur in 2021 en 2022 een flinke financiële injectie gekregen voor het wegwerken van de achterstanden als gevolg van de pandemie.

Het huisvestingsbeleid is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Naar aanleiding van het MJOP zijn op de balans voorzieningen getroffen (dotatie onderhoud). De Stichting voorziet een tekort tussen de door de rijksoverheid ter beschikking gestelde middelen en de onderhoudsuitgaven.

Het bestuur stelt plannen op om tijdig te kunnen anticiperen op dit tekort.

De Stichting onderzoekt op dit moment in samenwerking met de gemeente Oegstgeest of we de gebouwen levensduur verlengend gaan renoveren of dat we overgaan tot nieuwbouw. Hierin staat De Kring niet alleen, veel scholen in Oegstgeest kampen met huisvestingsproblemen. Het is daarmee permanent een onderwerp van gesprek met de gemeente.

Het team is het belangrijkste kapitaal dat de doelstelling van de Stichting bevordert. Investerings in ontwikkeling van de mensen vindt continu plaats op basis van onze visie en de wensen en talenten van het team.

Ook de komende jaren zijn de investeringen van de Stichting met name gericht op meubilair, ICT en leermethoden, of een combinatie daarvan.

RAPPORTAGE AANWEZIGHEID EN WERKING VAN HET INTERNE RISICOBEBEERSINGS- & CONTROLESYSTEEM

Er is een heldere verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen de verschillende geledingen in de organisatie. Het Stichtingsbestuur is een toezichthoudend bestuur en houdt op afstand toezicht op het feitelijke bestuur, de directie.

Het planning- & controlinstrumentarium bestaat uit de begroting, tussentijdse resultaten en het jaarverslag. Jaarlijks wordt door de directie in samenspraak met het administratiekantoor de begroting opgesteld. De begroting is goedgekeurd door het toezichthoudend bestuur. Iedere maand wordt de inkomsten/uitgavenontwikkeling per schoollocatie geanalyseerd en vergeleken met de begroting. De uitkomsten van deze analyse worden tijdens het maandelijkse directieoverleg besproken waaruit eventuele acties/aandachtspunten naar voren kunnen komen. Het exploitatieoverzicht wordt 3x keer per jaar in bestuursvergaderingen besproken.

Voor de bedrijfsvoering van SKSO zijn de belangrijkste processen inkopen en betalingen, personeel en administratie. Zowel de personele mutaties als de materiele mutaties (inkoopfacturen) worden digitaal doorgegeven en verwerkt in de administratie volgens het actuele procuratieschema. Binnenkomende facturen worden door de administratieve medewerkers van de scholen verwerkt. Voordat de facturen ter betaling worden aangeboden worden ze geaccordeerd door de directeur van de betreffende school.

Het toezichthoudend bestuur en de directie hebben hierdoor goed zicht op de (financiële) situatie van de SKSO en kunnen eventuele bijzonderheden tijdig signaleren.

Bestuur en directie werken volgens de Code Goed Bestuur van de PO-raad.

TREASURY

Het bestuur van de SKSO beheert de beschikbare overheidsmiddelen op zodanige wijze dat zowel de liquiditeit als de solvabiliteit voldoende zijn gewaarborgd. Tijdelijke overtollige gelden worden tegen zo gunstig mogelijke condities op Termijn Spaarrekeningen of Deposito's uitgezet, met inachtneming van de overheidsregels hieromtrent (minimaal AA rated bank). Er worden geen effecten aangehouden. Ter mitigatie van het kredietrisico zijn de gelden ter beschikking van de Stichting ondergebracht bij meerdere Nederlandse banken vallend onder depositogarantiestelsel.

BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

Op basis van een door de PO-raad ontwikkeld instrument zijn de risico's van de SKSO op de beleidsterreinen van bestuur en organisatie, onderwijs en identiteit, financiën, personeel en huisvesting geïnterpreteerd. Op basis van deze inventarisatie zien het toezichthoudend bestuur en directie de volgende vijf risico's die de bestuurlijke agenda de komende jaren zal domineren:

1. Algemeen: afhankelijkheid van overheid met betrekking tot bekostiging
2. Ontwikkeling leerlingaantal: demografische ontwikkelingen in de gemeente Oegstgeest.
3. Meerjaren Onderhoudsplan: het eigen beheer van twee relatief oude schoolgebouwen en een tekortschietende onderhoudsvoorziening voor aanstaande renovaties.
4. Meerjaren investeringsplan: gewenste investeringsniveau in relatie tot meerjarige financiële stabiliteit
5. Arbeidsmarkt: het wordt steeds lastiger om goede leerkrachten te vinden en in het bijzonder goede stamgroepleiders.

Op deze terreinen is of wordt beleid ontwikkeld dat de risico's en onzekerheden probeert te verminderen. In dit jaarverslag is in eerdere paragrafen daarop ingegaan.

Ad 1 algemeen: afhankelijkheid van overheid met betrekking tot bekostiging (bestuur).

De Kring ontvangt bekostiging van het Rijk en het samenwerkingsverband voor passend onderwijs. Het bestuur en directie laten zich periodiek op de hoogte houden omtrent de vereenvoudiging van de bekostiging en de financiële gevolgen voor de school. Waar nodig wordt contact gezocht met partijen om te overleggen over de financiering.

Ad 2 ontwikkeling leerlingaantal: demografische ontwikkelingen in de gemeente Oegstgeest (onderwijs)

De directie volgt de demografische ontwikkelingen in de gemeente Oegstgeest. Op basis van het aantal inschrijvingen en de wachtlijst monitort de directie het aantal (toekomstige) leerlingen op de school.

Ad 3 meerjaren onderhoudsplan: het eigen beheer van twee relatief oude schoolgebouwen en een tekortschietende onderhoudsvoorziening voor aanstaande renovaties (huisvesting)

De directie zorgt voor een actueel meerjarenonderhoudsplan (MJOP), opgesteld door een deskundige. De directie zorgt ervoor:

- dat keuzes gemaakt worden op basis van het actuele MJOP of dat het MJOP uitgevoerd wordt.
- iedere twee tot drie jaar de staat van de gebouwen wordt geschouwd en stelt dan de onderhoudsprioriteiten bij.
- dat eens in de twee/drie jaar het MJOP, met bijbehorende jaarplannen, wordt geactualiseerd. De directie verbindt investeringswensen van het team en ouders met de speerpunten in de eigen strategische agenda op het gebied van onderwijs, personeel en faciliteiten.

De directie kent de overheidsregels voor een gezond binnenklimaat en een veilige schoolomgeving (als brandveiligheid, veiligheid van speeltoestellen, etc.) en past deze regels toe. De directie waarborgt tezamen met het bestuur voldoende financiële dekking voor de onderhouds- en investeringsplannen in een meerjarenbegroting.

De directie gaat regelmatig na via tevredenheidsonderzoeken onder werknemers en ouders wat nodig is om de schoolgebouwen aantrekkelijk te houden. De directie bevroegt de schoolleiders periodiek op het effect van de investeringen op het leer- en leefklimaat. De directie stelt zo nodig het onderhouds- en investeringsbeleid bij.

Ad 4 meerjaren investeringsplan: gewenste investeringsniveau in relatie tot meerjarige financiële stabiliteit (financiën)

De directie draagt zorg voor een meerjarenbegroting inclusief investeringsplan. Bij het opstellen van de begroting worden de investeringswensen meegenomen door de directie. De investeringswensen worden beoordeeld aan de hand van de geformuleerde doelen, missie en visie in relatie tot de financiële stabiliteit van de stichting en goedgekeurd door het bestuur.

Ad 5 arbeidsmarkt: het wordt steeds lastiger om goede leerkrachten te vinden en in het bijzonder goede stamgroepleiders (personeel)

De directie formuleert beleid over de omvang en kwaliteit van de personele formatie in het personeelsformatieplan. Hierbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan stamgroepleiders en de specifieke vaardigheden die daarbij worden gevraagd op het gebied van klassenmanagement. Om voldoende toestroom naar de SKSO te houden is het contact met de pabo geïntensiveerd om toekomstige docenten enthousiast te maken voor het jenaplanonderwijs. De school creëert indien mogelijk stageplekken voor LIO stagiaires om hen aan de SKSO te binden en door hun stage ze voor te bereiden en enthousiast te maken voor jenaplanonderwijs. In 2023 gaan we een samenwerking aan met het Techonolab om mensen uit een ander werkveld te enthousiasmeren en voor te bereiden op het werken in het onderwijs.

Op deze terreinen wordt het beleid in 2023 verder (door)ontwikkeld om de risico's, onzekerheden en gevolgen bij het zich voordoen van het risico te verminderen.

BIJLAGE 1 NEVENFUNCTIES

De Code Goed Bestuur vraagt om een overzicht van de functies van zowel de bestuursleden als de directie. Het gaat hier om hoofd- en nevenfuncties, bezoldigde en onbezoldigde functies. Deze worden respectievelijk aangeduid met H, N, B, OB

Tom Leuven, voorzitter en ICT

- ZZP-er organisatie advies / project management, H-B

Xander Wilkens, secretaris & communicatie

- Leidinggevende Cyber Security, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties - H-B

Joyce Frenzen-Hoefsmit, penningmeester

- Docent finance en control, Hogeschool Inholland, H-B
- Student Lerarenopleiding Bedrijfseconomie aan het ICLON (Masteropleiding, deeltijdvariant), H-OB
- Stagiair, als onderdeel van de opleiding aan ICLON, Teylingen College Leeuwenhorst te Noordwijkerhout, H-OB
- lidmaatschap KZVW, N-OB
- Lidmaatschap VRC, N-OB
- Lid Vereniging Oud Skadi, N-OB
- Kascontrolecommissie van VVE het Gilde (VVE die de hekken en weg van het Hofje waaraan we wonen beheerd), N-OB

Kim de Winter, onderwijs en identiteit

- Onderwijsadviseur, psycholoog & coördinator, Stichting SchoolAdviesDienst Wassenaar, H-B

Nienke Vreeken, personeel en organisatie

- Klinisch psycholoog, Willem-Alexander Kinderziekenhuis, LUMC, H-B

Boris Hocks, huisvesting

- Directeur/eigenaar, Generation.Energy, - adviesbureau ruimte en energietransitie, H-B
- Eigenaar, PosadMaxwan, stedenbouwkundig ontwerp en advies, H-B
- Mede eigenaar De Gerritshoeve, Hoofddorp, Grand Cafe (in ontwikkeling), H-B
- Docent regionaal ontwerpen en afstudeermentor, Academie van Bouwkunst Amsterdam (AHK), N-B
- Docent Energietransitie en ruimtelijke ordening, ASRE (Amsterdam School of Real Estate), N-B
- Docent Energietransitie en ruimtelijke ordening, Academie van bouwkunst Rotterdam, N-B
- Docent regionaal ontwerpen, Bouwkunde/Urbanism TUDelft, N-B

Monique Piso, directeur

- directeur jenaplanschool De Kring, locatie Willibrord, H-B

Esther van der Linden, directeur

- directeur jenaplanschool De Kring, algemeen directeur en directeur locatie Rembrandt, H-B
- procesbegeleider valideringsproces Schoolleidersregister, N-B (€130,00 per bijeenkomst, dit bedrag wordt teruggestort op de schoolrekening)
- vertrouwenspersoon LHC Roomburg, N-OB

BIJLAGE 2 JAARPLAN

Jaarrekening 2022

SKSO

