

Bestuursverslag 2022

Karakter

Ver. voor Scholen met de Bijbel
Alblasserwaard

23 mei 2023

Voorwoord

Geachte lezer,

Dit bestuursverslag over het jaar 2022 informeert u over het beleid van Karakter, Vereniging voor Scholen met de Bijbel Alblasserwaard. Er wordt in beschreven welke activiteiten er in 2022 zijn ondernomen om de kwaliteit van het Protestants Christelijk Onderwijs in de regio Alblasserwaard te borgen en waar nodig te verbeteren

Met dit verslag legt het bestuur van de vereniging verantwoording af aan de leden van de vereniging, de ouder(s), verzorger(s), de raad van toezicht, de medezeggenschapsraden (inclusief de GMR), het Ministerie van OCW en andere belanghebbenden.

Het is de wens van het bestuur van de vereniging om zo transparant als mogelijk is verantwoording af te leggen over het gevoerde beleid. Een gedegen jaarverslag is daarbij dus onontbeerlijk en vanzelfsprekend.

Tot slot spreek ik als bestuurder van Karakter de dank uit aan de Heere God, die in 2022 onze vereniging gezegend heeft, de leerkrachten de energie en de betrokkenheid bij de kinderen gegeven heeft en de mogelijkheid schiep om onderwijs op grond van de Bijbel te mogen geven.

Corné Egas

Inhoud

Voorwoord	2
Inhoud	3
Algemeen.....	4
1. Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste producten en diensten, geografische gebieden en afnemers.	4
2. Doelstelling van de organisatie (missie en visie).....	4
3. Beschrijving van de juridische structuur, de interne organisatiestructuur (organogram) met (functie)namen.....	5
4. Governance ontwikkelingen (interne beheersing en toezicht):.....	9
5. Vermelding van de geldende (branche) code voor goed bestuur en vermelding van het al dan niet afwijken van die code en motiveren waarom is afgeweken hiervan.....	11
6. Het beleid van de instelling aangaande de bezoldiging van haar bestuurders en toezichthouders en de wijze waarop dit beleid in het verslagjaar in de praktijk is gebracht.....	11
7. Onderwijsontwikkelingen welke zijn gerealiseerd	12
8. Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg.....	15
9. Onderwijsresultaten.....	18
<i>Wat zijn referentieniveaus en waarom werken we ermee?</i>	20
10. Zaken met een behoorlijke personele betekenis en personele ontwikkeling	24
11. Personele bezetting.....	24
12. Het gevoerde beleid inzake van de beheersing van uitkeringen na ontslag.....	32
13. Huisvestingsbeleid, vermeld o.a. aantal schoolgebouwen, gebruik van een MJOP. plannen voor nieuwbouw of levensduur verlengend onderhoud	32
14. Belangrijke stellige bestuurlijke voornemens en inmiddels in het nieuwe jaar genomen besluiten, alsmede de financiële vertaling daarvan.....	32
15. Afhandeling van klachten	33
16. Beschrijving van de inrichting van het dialoog met interne en externe actoren (horizontale verantwoording).....	33
17. Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen (waaronder samenwerkingsverbanden)	33
18. Relevante interne en externe ontwikkelingen.....	34
19. Toegankelijkheid van de instelling en het toelatingsbeleid.	37
20. Internationalisering en onderzoeksbeleid.	37
21. Strategisch personeelsbeleid	37
22. Passend onderwijs.....	39
23. Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur.....	41

24.	Werkdrukmiddelen	41
25.	Onderwijsachterstanden	42
26.	AVG.....	43
27.	Toekomstparagraaf	43
28.	RISICO ANALYSE 2022	46
29.	Financieel Beleid.....	48
30.	FINANCIËLE KENGETALLEN.....	52
31.	Bovenmatig publiek eigen vermogen.....	52
32.	CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	55
33.	Treasury.....	63
34.	Gebeurtenissen na balansdatum	63
	Jaarrekening	64

Algemeen

1. Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste producten en diensten, geografische gebieden en afnemers.

De doelstellingen en de organisatiestructuur van Karakter staan beschreven in hoofdstuk 2 en komen voort uit het strategisch meerjarenbeleid 2018-2022. Alle kenmerken van het Protestants Christelijk Onderwijs zijn in de dagelijkse praktijk terug te vinden op al onze scholen. De identiteit van onze scholen wordt bepaald door de Bijbel en de Drie Formulieren van Enigheid. De liefde tot God en de naaste is de drijfveer voor ons staan in de maatschappij. Karakter heeft scholen in de dorpen Bleskensgraaf, Nieuw-Lekkerland, Goudriaan, Ottoland en Wijngaarden. In de laatste drie genoemde dorpen is de Christelijke school de enige voorziening in het dorp en vervult daarmee een belangrijke maatschappelijke functie.

Op alle scholen geldt een open toelatingsbeleid, dat wil zeggen dat iedere ouder of verzorger die de grondslag van de school respecteert welkom is.

2. Doelstelling van de organisatie (missie en visie)

Missie:

Karakterscholen hebben hun kompas in de Bijbel als richtsnoer voor het leven. In afhankelijkheid van God wordt de koers van het onderwijs bepaald en de opvoeding richting gegeven.

Visie:

De scholen van Karakter bieden een leeromgeving voor kinderen waar de ontwikkeling van hart, hoofd en handen optimaal wordt gestimuleerd. Hiervoor wordt onderwijs aangeboden dat aansluit bij de mogelijkheden van elk kind. Op de scholen staan de kinderen centraal en wordt in samenspraak met ouders door de schoolteams inhoud gegeven aan toekomstgericht onderwijs.

Eigenaarschap vinden we belangrijk. We nemen zelfbewust onze positie in het onderwijsveld in en verzorgen op de onderscheiden scholen onderwijs voor alle kinderen in onze regio. We verzorgen kwalitatief hoogwaardig onderwijs en laten kinderen en medewerkers groeien in hun kernkwaliteiten.

Ons onderwijs biedt kennis en vaardigheden aan, waarmee kinderen in de toekomst hun plaats in de maatschappij zullen innemen.

De scholen binnen Karakter onderscheiden zich ten opzichte van andere scholen en hebben een eigen profiel.

Veiligheid, vertrouwen en welbevinden zijn kernwaarden binnen onze scholen.

3. **Beschrijving van de juridische structuur, de interne organisatiestructuur (organogram) met (functie)namen.**

3.1 Juridische structuur

Karakter, vereniging Scholen met de Bijbel Alblasserwaard is opgericht per 1 januari 2017.

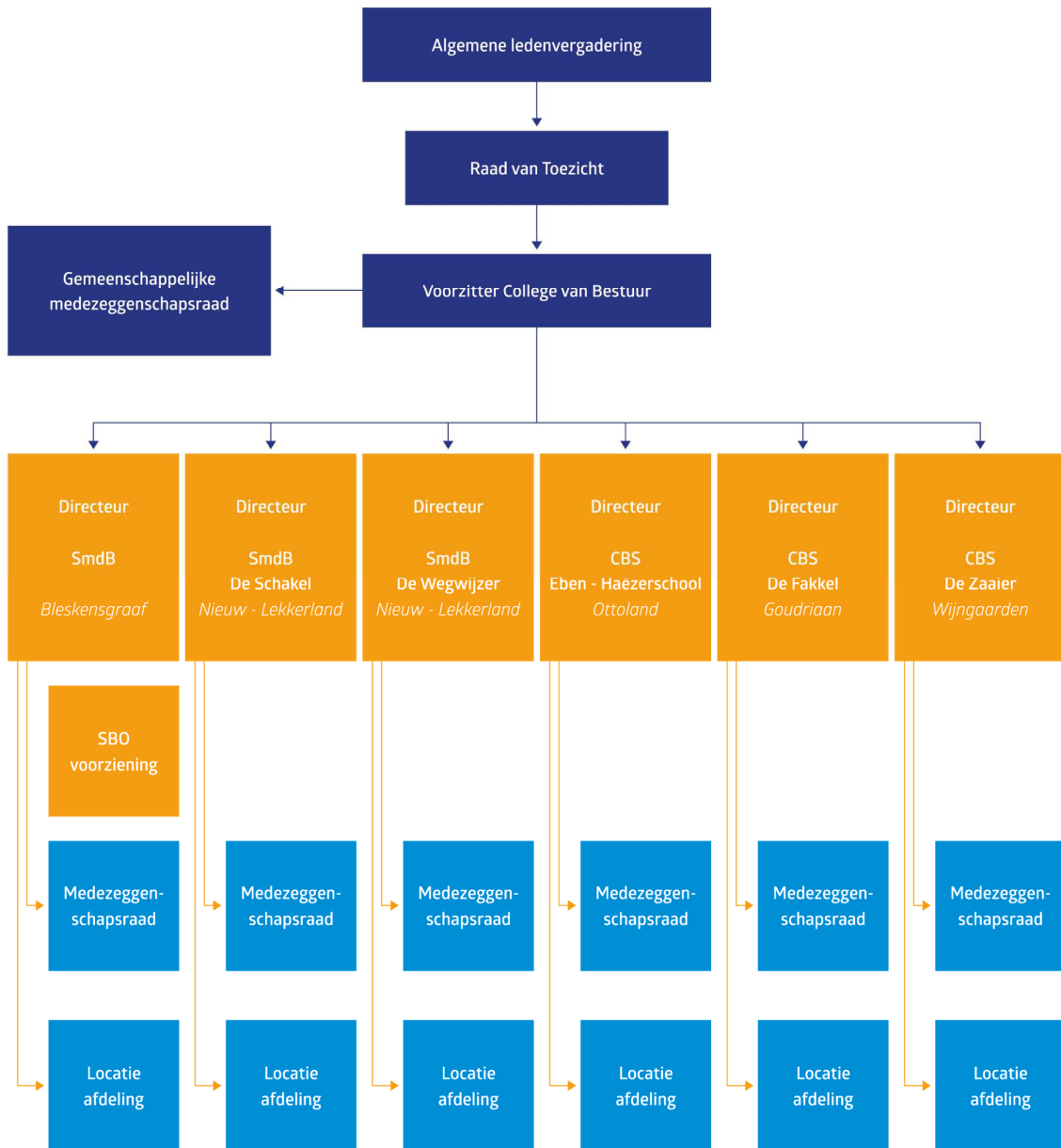
De vereniging is ingeschreven bij de Kamer van Koophanden onder nummer: 40321155

Aan de vereniging zijn geen nadere partijen verbonden, de juridische structuur is in het verslagjaar 2022 niet gewijzigd

Onder het bevoegd gezag van de Vereniging vallen de volgende scholen:

School:	Brinnummer
CBS Eben Haëzer Ottoland	07KI
SmdB De Wegwijzer Nieuw Lekkerland	03ST
SmdB Bleskensgraaf (BAO)	04QG-00
SmdB Bleskensgraaf (SBO)	04QG-01
CBS De Zaaier Wijngaarden	04TC
SmdB De Schakel Nieuw Lekkerland	06LJ
CBS De Fakkel Goudriaan	07CT

3.2 Organogram



Het college van bestuur bestaat uit één persoon, de heer C.A. Egas. De heer Egas is parttime bestuurder van de vereniging, namelijk voor 0.5 fte. Naast deze functie is de heer Egas ook parttime directeur op één van de scholen van Karakter, namelijk van de School met de Bijbel te Bleskensgraaf. In het kader van opdrachtnemerschap en opdrachtgeverschap is de afspraak gemaakt dat de plaatsvervangend directeur, mevrouw E. Bogaard-van den Berg in het directieoverleg de School met de Bijbel vertegenwoordigd.

3.3 Bestuurssamenstelling:

Het bestuur is ultimo 2022 als volgt samengesteld:

College van bestuur : C.A. Egas

3.4 Raad van toezicht

De raad van toezicht is in 2022 als volgt samengesteld:

Voorzitter : L.M.W. van der Vliet
Vicevoorzitter : J.G. Kuiper
Overig lid : J.E. Koorevaar – van Atten
Overig lid : A.J.E. Voets - van den Hazel
Overig lid : M.A. Meerkerk - Boven
Overig lid : H. den Ouden

3.4.1 Auditcommissie

Vanuit de raad van toezicht is een auditcommissie gevormd waarin de heren J.G. Kuiper en L.M.W. Van der Vliet zitting hebben.

3.4.2 Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie van de raad van toezicht wordt gevormd door mevrouw J.E. Koorevaar en de heer L.M.W. van der Vliet.

3.4.3 Portefeuilleverdeling RvT:

- Bedrijfsvoering en financiën: L.M.W. van der Vliet en J.G. Kuiper
- Juridische zaken: J.E. Koorevaar
- Onderwijskundig: M.A. Meerkerk-Boven en A.J.E. Voets- van den Hazel
- Personeel/medezeggenschap: H. den Ouden

3.5 Bekostiging

3.5.1 Bekostigingsgrondslag

Het aantal leerlingen op 1 oktober vormt de grondslag voor de bekostiging. In 2022 was er sprake van een groeitelling, die aanvullend op de bekostiging geweest is.

In onderstaand overzicht wordt het aantal leerlingen op 1 oktober vergeleken met de leerlingaantallen in voorgaande jaren.

	1/2/22	1/10/21	1/10/20	1/10/19	1/10/18
CBS Eben Haëzer Ottoland	80	78	86	91	101
SmdB De Wegwijzer NLL	264	252	251	241	242
SmdB Bleskensgraaf bao	305	293	299	308	318
SmdB Bleskensgraaf sbo	96	90	96	100	84
SmdB De Schakel NLL	323	312	323	317	311
CBS De Fakkel Goudriaan	97	93	85	80	75
CBS De Zaaier Wijngaarden	54	51	53	53	58
Totaal	1219	1169	1193	1189	1189

3.5.2 Groeibekostigingsgrondslag

Groeibekostiging € 33.723,48
 totaal groei op "groeiscolen" 28 leerlingen

	Groei	Telling 1/4/22	Berekende groei	Telling 1/10/20
CBS Eben Haëzer Ottoland	-9	79	88	86
SmdB De Wegwijzer NLL	+39	297	258	251
SmdB Bleskensgraaf	+1	407	406	395
SmdB De Schakel NLL	-13	319	332	323
CBS De Fakkel Goudriaan	+9	96	87	85
CBS De Zaaier Wijngaarden	+1	55	54	53
Totaal	+28	1253	1.225	1169

CBS De Zaaier zit onder de opheffingsnorm van de gemeente Molenlanden. Door de gemiddelde schoolgrootte van Karakter bestaat er geen risico voor sluiting van deze school. Een tweede veiligheidsmaatregel is de samenwerkingsovereenkomst artikel 156b. Deze overeenkomst is gesloten met de schoolbesturen uit de regio, waardoor de opheffing van kleine scholen regionaal gedekt is.

4. Governance ontwikkelingen (interne beheersing en toezicht):

4.1 Hoe de functies van bestuur en intern toezicht worden uitgeoefend

Het bevoegd gezag draagt zorg voor een scheiding tussen de functies van bestuur en intern toezicht. De wet biedt hierin drie mogelijkheden. Karakter heeft gekozen voor onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen. De functie van bestuur is bij het college van bestuur (i.c. bestuurder) belegd en de functie van intern toezicht is statutair belegd bij de raad van toezicht ('het intern toezichtsorgaan').

4.2 Welke organen daartoe zijn ingesteld

Het dagelijks bestuur van de vereniging wordt gerealiseerd door een college van bestuur. Het intern toezicht door een daartoe door de Algemene Leden Vergadering benoemde raad van toezicht.

4.3 Wie deel uitmaakt van de betreffende organen

Zie hiervoor 3.3. en 3.4

4.4 Wie welke taken heeft

Het college van bestuur heeft tot taak het besturen van de vereniging. De raad van toezicht is belast met het houden van intern toezicht.

4.5 Wat de werkwijze is

Het bevoegd gezag concentreert zich op haar kerntaak: besturen (het nemen van beleidsbeslissingen). Besturen is een middel om bij te dragen aan het realiseren van kwalitatief hoogwaardig onderwijs op de scholen van Karakter. Op het beleid en de uitvoering daarvan wordt toe gezien door de raad van toezicht. De raad van toezicht wordt door de ALV van de vereniging benoemd.

4.6 Ontwikkelingen op het gebied van governance

De structuur is dit jaar ongewijzigd. Jaarlijks evalueert de raad van toezicht haar eigen werkwijze alsmede de governance structuur. Er is op basis van deze evaluatie bij bestuur en raad van toezicht geen reden om de governance aan te passen. In 2021 heeft de raad van toezicht wel besloten om zich in haar werkwijze te laten begeleiden door het VGS in de persoon van Marco van Ekeveld. In 2022 zijn hiervoor een aantal trainingsmomenten uitgevoerd. In de vergadering van september is de nieuwe werkwijze vastgesteld op basis van de code Goed Bestuur. In de loop van 2022 en begin 2023 is het governance-handboek van RvT vastgesteld en in gebruik genomen.

4.7 Code Goed Bestuur

4.7.1 Code Goed Bestuur Primair Onderwijs

Karakter is lid van de brancheorganisatie voor het primair onderwijs, de PO-Raad. Zoals alle leden van de PO-Raad, heeft Karakter de nieuwe Code Goed Bestuur Primair Onderwijs (versie 2022) vastgesteld. In deze code zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders en managers in het primair onderwijs. De code wordt gehanteerd als leidraad. Jaarlijks wordt in dialoog met de raad van toezicht gekeken of de organisatie voldoet aan de in de code gestelde rechtmatigheid.

Bestuur en raad van toezicht zijn van mening dat de code genoegzaam wordt nageleefd.

4.7.2. Afwijking van de code en motivatie waarom is afgeweken hiervan.

Zoals eerder in het verslag is vermeld, is de heer Egas naast bestuurder directeur van één van de instellingen van Karakter. Beide functies zijn parttime. De motivatie voor deze keuze is dat er op deze werkwijze een krachtige relatie bestaat tussen de inhoud en de dagelijkse praktijk van de werkvloer en het bestuur van de vereniging. Het risico van 'bevoordeling' van deze instelling en te milde bejegening wordt geneutraliseerd door een transparante verantwoording, zowel van middelen, als van de kwaliteit van de instelling.

4.7.3. Integriteit

De vereniging hanteert een integriteitscode. Deze is vastgesteld in de vergadering van directeuren en de RvT. De code is vrijwillig, doch niet vrijblijvend

4.8 Horizontale verantwoording

Er is sprake van een goed functionerend intern beheersings- en controle systeem. De organisatie is 'in control': de processen en procedures zijn zodanig ingericht, dat alle relevante risico's tijdig worden gesignaleerd en passende maatregelen worden genomen om deze risico's en de gevolgen daarvan te beheersen. De organisatie is zich bewust van haar verantwoordingsplicht en neemt deze plicht uiterst serieus. Een goed leesbaar en complete jaarverantwoording alsmede verantwoording gedurende het jaar staat hoog in het vaandel. De verslagen van het bestuur en de medezeggenschapsrapporten zijn via de website publiek toegankelijk. Met de wethouder van de gemeenten Molenlanden wordt minimaal twee maal per jaar gesproken. Frequent contact met voorschoolse, buitenschoolse voorzieningen zijn aan de orde. Ook met alle scholen voor voortgezet onderwijs in de regio is contact.

4.9 Stakeholders

- Leerlingen en ouders zijn de basis van ons bestaan. Voor hen geven we het onderwijs en alle overige processen komen hieruit voort.
- Leden van de Vereniging. Zij zijn de 'eigenaren' van de vereniging en dragen door middel van het lidmaatschap van de vereniging het Protestants Christelijk onderwijs een warm hart toe. De Algemene Ledenvergadering is het hoogste orgaan binnen de Vereniging.
- Onze medewerkers brengen kennis en ervaring in, om de gewenste onderwijskwaliteit te kunnen leveren. Ze voeren het primaire proces (onderwijs) en de secundaire processen (ondersteuning) uit.
- Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap levert ons per leerling de zo noodzakelijke bekostiging.

- De gemeente Molenlanden is een belangrijke partner. De gemeente is verantwoordelijk voor een goede huisvesting en eerste inrichting van de schoolgebouwen van de Vereniging. Ook bepaalt de gemeente de omvang en plaats van nieuwbouwprojecten, die van belang zijn voor het leerlingenaantal.
- Kinderopvangorganisaties zijn belangrijke partners die een aanzienlijk deel van de basis leggen voor de kinderen waar wij vervolgens acht jaar mee verder gaan.
- Scholen voor voortgezet onderwijs waar onze leerlingen instromen zijn een partij waarmee we frequent het overleg voeren om een soepele overgang mogelijk te maken.
- De verschillende schoolbesturen in onze regio, zorgen middels een samenwerkingsovereenkomst voor behoud van kleine onderwijslocaties.
- Het samenwerkingsverband Driegang. Deze organisatie draagt met en voor ons de zorg voor een dekkend netwerk van ondersteuningsvoorzieningen. Bovendien verzorgen we met hen scholing en intervisie voor onze eigen medewerkers.

5. Vermelding van de geldende (branche) code voor goed bestuur en vermelding van het al dan niet afwijken van die code en motiveren waarom is afgeweken hiervan.

Het college van bestuur bestaat uit één persoon, de heer C.A. Egas. De heer Egas is parttime bestuurder van de vereniging, namelijk voor 0.5 fte. Naast deze functie is de heer Egas ook parttime directeur op één van de scholen van Karakter, namelijk van de School met de Bijbel te Bleskensgraaf. In het kader van opdrachtnemerschap en opdrachtgeverschap is de afspraak gemaakt dat de plaatsvervangend directeur, mevrouw E. Bogaard-van den Berg in het directieoverleg de School met de Bijbel vertegenwoordigd.

6. Het beleid van de instelling aangaande de bezoldiging van haar bestuurders en toezichthouders en de wijze waarop dit beleid in het verslagjaar in de praktijk is gebracht

Het bestuur wordt conform de cao voor bestuurders bezoldigd en valt binnen de WNT-norm. De Toezichthouders ontvangen vanaf 2020 een vergoeding voor hun werkzaamheden. In het financieel jaarverslag wordt van beiden verslag gedaan.

7. Onderwijsontwikkelingen welke zijn gerealiseerd

In dit hoofdstuk wordt per school verslag gedaan van de highlights van de ontwikkelingen in 2022.

7.1 Gerealiseerde onderwijsontwikkelingen per school

CBS De Zaaier

De ambities van vorig jaar hebben we kunnen verwezenlijken en dat zijn daarmee highlights geworden voor onze school.

- Een nieuw rapport.
We hebben dit afgelopen jaar voor het eerst kunnen werken met het nieuwe rapport. Na het uitproberen en reflecteren heeft het rapport een definitieve vorm gekregen. Zowel van ouders en leerkrachten horen we positieve waardering over dit rapport.
- Nieuw meubilair.
In augustus 2022 konden we starten met nieuwe tafels en stoelen voor de leerlingen. De instructielokalen zijn zo ingericht dat de kinderen de instructie zo optimaal mogelijk kunnen volgen. Daarnaast hebben we in kunnen spelen op de verschillende behoeftes van leerlingen door ook gebruik te maken van hoge tafels waar kinderen aan kunnen staan.
- Het leesonderwijs
De bibliotheek is vernieuwd. Door de samenwerking aan te gaan met Bibliotheek AanZet hebben we veel nieuwe boeken gekregen. Het doel is om leerlingen meer aan het lezen te krijgen.
Daarnaast zijn we aan de slag gegaan met de leesmethode "Leeshoek". De flexibele manier waarop het lezen wordt aangeboden past goed bij ons onderwijs.

SmdB De Wegwijzer

Onderwijsinhoudelijk – waar we verheugd over zijn:

- Samen kiezen, trainen en invoeren van een methode en volging op gedrag en welbevinden: Kanjertraining/Kanvas.
- Talentweken, samen werken aan sport, cultuur, techniek, natuur voor de meivakantie.
- Scholing op procesgerichte didactiek
- Versterken van samen 'gewoon' zingen van christelijke liederen en bidden. Het uitvoeren per klas van een zendingsproject
- Opvang vanaf maart van Oekraïense vluchtelingen, verzorgen van het taalonderwijs/-klas

SmdB De Schakel

Onderwijsinhoudelijk

Highlights

- OntwikkelingsGericht Onderwijs! Onze visie op groei en ontwikkeling van leerlingen wordt bepaald door het thematisch werken. Mooi is dat we al langer met dit concept werken en nog steeds groei zien bij het team om de thema's nog beter te doordenken, nog meer vakken

te verbinden en dat om te zetten in mooie betekenisvolle activiteiten (een leven lang leren geldt ook voor een team) met verrassende opbrengsten.

- De doorgaande lijn van het aanbod van de groepen 1 – 8 wordt steeds beter vormgegeven. Enerzijds door het zorgen voor voldoende fysieke ruimte in de bovenbouw (themahoeken), anderzijds door het leren van elkaar (PLG in praktijk).
- We zijn er trots op dat leerkrachten van De Schakel jaarlijks gevraagd worden door De Hogeschool De Driestar om in diverse settings de studenten te laten horen en zien wat OGO in de praktijk betekent!
- Er is meer duidelijkheid gekomen in de taken en rollen van zowel het managementteam, specialisten, IB-ers en teamleden met een bepaalde taak of ambitie. Teamleden weten bij wie ze moeten zijn voor ondersteuning en begeleiding/coaching. Ouders geven aan dat ze merken dat er een hecht team werkt op De Schakel, met als meeropbrengst heel veel rust in de school (weer: PLG in praktijk).
- De rol van de leerling is beter neergezet. Door leerlingen op groepsniveau (nog) meer te betrekken bij het thematiseren en hoe om te gaan om met elkaar (eigenaarschap, respect). En ook door de leerlingenraad (op leerlingniveau) te betrekken bij beleidszaken. Er werd bijv. door de leerlingenraad meegedacht met de architect die het plein heeft ontworpen. Maar ook werd er meegedacht hoe de leerlingen (nog meer) betrokken kunnen worden bij het vormgeven van een thema (bijv. in de brainstormfase richting een sociaal culturele praktijk (wat willen we zijn)).

SmdB Bleskensgraaf

Onderwijsinhoudelijk highlights:

- Binnen het regulier onderwijs hebben we een grote mate van inclusief onderwijs gerealiseerd. We zijn voor veel kinderen van grote betekenis. Daarbij zien we leerlingen echt groeien op sociaal-emotioneel en cognitief vlak wanneer ze ouder worden.
- Sinds 1,5 jaar werken we als team met Stichting LeerKRACHT. Hierdoor voelen collega's zich veel meer gehoord, gezien en denken ze actiever mee in het uitvoeren van het onderwijskundig beleid binnen de school. We zijn trots op deze ontwikkeling binnen de school.
- In de afgelopen twee schooljaren heeft het meer- en hoogbegaafdheidsbeleid op onze school steeds meer vorm gekregen. Het staat nu stevig. Er wordt structureel gesignaleerd in alle groepen, er wordt gewerkt met diverse verrijkingsmaterialen en het GroeiLAB heeft een duidelijke vorm.
- In de afgelopen periode hebben we een dagelijks moment van tien minuten automatiseren op het gebied van rekenen ingevoerd. Dit heeft een zeer positief effect op de resultaten van het vlot rekenen in veel groepen.

Eben-Haëzerschool Ottoland

Onderwijsinhoudelijk

Drie highlights, hier zijn we trots op:

- Her-certificering certificaat Early Bird

- Verbeterde groepsdynamiek in een van onze groepen, als gevolg van een training door Ernst van Grol
- Invoering van een leerlingenportfolio

De Fakkel Goudriaan

Onderwijsinhoudelijk

Highlights hier zijn we trots op:

- Er zijn mooie stappen gemaakt met leesbevordering/ bibliotheek op school loopt goed
- Levelwerk is goed opgestart
- Team is geschoold in het geven van procesgerichte feedback en zet dit in de praktijk in.

8. Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg

8.1 Inleiding

Elk kind heeft recht op goed onderwijs. Leerlingen en ouders moeten erop kunnen vertrouwen dat het onderwijs op een school goed is. Het bestuur van Karakter is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op haar scholen en wil zich verantwoorden over de resultaten. Hierbij gaat het om resultaten in brede zin; krijgen alle leerlingen onderwijs van voldoende kwaliteit, voldoen de Karakterscholen aan wet- en regelgeving en heeft Karakter haar financiën op orde? De Inspectie van het Onderwijs van het Onderwijs houdt hierop toezicht.

Betekenisvol en passend onderwijs is de ambitie van Karakter. Karakter wil bijdragen aan continue kwaliteitsverbetering op alle scholen. Daarbij hebben de vier thema's uit ons Strategisch beleidsplan een centrale functie:

- Leren en leven in de 21e eeuw
- Eigenaarschap
- Professionele ruimte
- Educatief partnerschap

We gaan er daarbij vanuit dat verbeteringen gericht zijn op het primaire proces in de groep. We werken vanuit onze drie kernwaarden: Veiligheid, vertrouwen en welbevinden

Daarbij handelt Karakter vanuit:

- een levensbeschouwelijke opdracht: Geloof, hoop en liefde zijn leidend in ons doen en laten;
- een pedagogische opdracht: alle kinderen en medewerkers hebben recht op een veilig leer- en werkklimaat;
- een onderwijskundige opdracht: alle kinderen hebben recht op betekenisvol en passend onderwijs;
- een maatschappelijke opdracht: de school ontwikkelt en stimuleert waarde(n)vol burgerschap.

Karakter ziet kwaliteitszorg als het totaal van activiteiten, procedures en activiteiten die bedoeld zijn om op een systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren.

8.2 We maken "groei zichtbaar maken" leidend

Uitgangspunt in onze kwaliteitszorg is dat we focussen op groei en deze groei zichtbaar maken. We vinden dit passend bij de opdracht aan scholen om te werken vanuit ambitie, het eigen verhaal centraal te stellen en leren van en met elkaar belangrijk te maken.

De groei heeft betrekking op de deugdelijkheidseisen vanuit het toezichtskader van de Onderwijsinspectie van het Onderwijs en op "het eigen verhaal".

Werken vanuit “groei zichtbaar maken” activeert ons (bestuur en scholen) om keuzes te maken waarin wij moeten groeien en waar het de deugdelijkheidseisen betreft en waarin wij willen groeien waarin het ons eigen verhaal betreft stimuleert ons om te zoeken naar informatie, vormen en manieren om deze groei zichtbaar te maken bevordert de dialoog over deze groei, juist omdat dit een proces is draagt bij aan de ontwikkeling van een groeicultuur: in ieder geval op bovenschools niveau en schoolniveau en vervolgens hopelijk ook op teamniveau en leerlingniveau.

8.3. We sturen op essenties in kwaliteitszorg

Als we kwaliteitszorg willen inrichten op een wijze die lerend in plaats van beheersmatig is, is het volgens ons belangrijk om met elkaar helder te hebben waar kwaliteitszorg zich in essentie op richt. Informatieveelheid terugbrengen tot deze essenties borgt dat we ons blijven focussen op wat er toe doet in goede schoolontwikkeling. Het zorgt er bovendien voor dat kwaliteitszorg laagdrempeliger wordt voor iedereen.

Wij werken daarom vanuit de volgende kernvragen (essenties). Deze dekken de belangrijkste deugdelijkheidseisen uit het Inspectie van het Onderwijskader af en bieden een bruikbaar handvat in relatie tot het eigen verhaal van de school.

1. Hoe staat het met het welbevinden en de veiligheid van leerlingen en medewerkers?
 - Hebben we kinderen goed in beeld om zo goed mogelijk op hen af te stemmen?
 - Krijgen ze goed les?
 - Zijn ze zichtbaar aan het leren (in plaats van aan het produceren)?
 - Leren ze voldoende en geldt dit voor alle kinderen?
 - Is er een passend en eigentijds aanbod?
 - Maken we ons leren zichtbaar?
 - Is sprake van een lerende cultuur waarin gewerkt wordt vanuit ‘verbetervragen’, door individuele leraren, door het team, door de school, door de bovenschoolse organisatie?
 - Hoe draagt de samenwerking tussen ouders en school bij aan het welbevinden en het leren van de kinderen?
 - Is er sprake van continuïteit (ook bij krimp, langdurige ziekte/uitval leraren, verminderde beschikbaarheid schoolleiding, is er sprake van een gezonde financiële positie)?
 - In hoeverre leveren we een bijdrage aan de ontwikkeling van de brede vaardigheden (socialisatie en persoonsvorming) en hoe weten we dat?

8.4 We maken kwaliteitszorg een zaak van iedereen

Zorg voor kwaliteit vraagt op elk niveau kwaliteitsbewustzijn. Dat willen we zien in de klas, in het team, op de school en op bovenschools niveau. We zien leerlingen die kunnen uitleggen wat ze aan het leren zijn, we zien leraren(teams) die werken vanuit leer- of verbetervragen, we zien leidinggevendenden die dit werken vanuit leervragen bevorderen en daarin rolmodel zijn.

We maken daarom op elk niveau de reflectieve dialoog belangrijk. We zien informatie vanuit ParnasSys, een kwaliteitsinstrument of anderszins als middel om deze reflectieve dialoog gericht te

voeren en aan deze reflectieve dialoog inhoud te geven aan het principe van “leren zichtbaar maken”.

8.5 Kwaliteitsbeleid Karakter

In het beleidsdocument “kwaliteitsbeleid’ is een schema opgenomen, waarin afgesproken is hoe het bestuur in de praktijk de kwaliteit monitort en verantwoordt aan de raad van toezicht en de Inspectie van het Onderwijs.

In de hiernavolgende paragrafen wordt verantwoord hoe er op schoolniveau gevolg gegeven wordt aan de interne kwaliteitsmetingen.

8.6 Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg

Conform de afspraken in het kwaliteitsbeleid monitort het bestuur de onderwijsresultaten van de leerlingen van Karakter. Van deze resultaten wordt een rapportage geschreven waarin conclusies en aanbevelingen van het bestuur door de directies verwerkt worden in de jaarplannen van de scholen. In de cyclus van het strategische beleidsplan zijn ook in 2021 de doelen geoperationaliseerd in het jaarplan van de vereniging. De opbrengst van het jaarplan is geëvalueerd door het directieteam van Karakter en de Raad van toezicht.

8.7 Externe kwaliteitszorg:

In 2018 heeft de Inspectie van het Onderwijs Karakter het bestuur en een drietal scholen bezocht. Te weten SmdB de Wegwijzer, de SBO voorziening Bleskensgraaf en CBS De Zaaier. De kwaliteit van de laatst genoemde school was als onvoldoende beoordeeld. Voor deze school is een plan van aanpak gemaakt en in het eerste kwartaal van 2020 is de school opnieuw beoordeeld. Deze beoordeling is positief. De Inspectie van het Onderwijs vindt dat het schoolteam grote stappen gezet heeft om de uiteindelijk de kwaliteit op orde te brengen. Het aantreden van een nieuwe directeur en de plannen om een nieuw concept te realiseren geven de Inspectie van het Onderwijs voldoende vertrouwen in de ontwikkeling op De Zaaier.

Alle scholen van Karakter zijn nu door de Inspectie van het Onderwijs als voldoende gekwalificeerd. In 2023 heeft het bestuur de PO-raad gevraagd Karakter extern te evalueren.

9. Onderwijsresultaten

Welke resultaten zijn er op organisatie- en schoolniveau zijn behaald ten aanzien van strategisch beleid, gestelde doelen en leerresultaten Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

9.1 Onderwijsresultaten per school

Onderwijsresultaten Eben-Haëzer

Resultaten Eindtoets Basisonderwijs

2018	2019	2020	2021	2022
539,3	542,3	Geen toets	536,9	534,6

In het onderstaande overzicht Verwijzingen VO zijn de niveaoverschillen zichtbaar.

	praktijk	vmbo			vmbo/havo	havo/vwo	totaal aantal
		basiskader	basiskader met LWOO	gemengde theoretische			
2018	0	2	3	3	0	10	18
2019	0	0	2	1	0	10	13
2020	1	2	5	2	1	8	19
2021		1	2		3	8	14
2022		3	3	1	1	7	15

Onderwijsresultaten De Wegwijzer

Resultaten Eindtoets Basisonderwijs

2018	2019	2020	2021	2022
83,1	82	Geen toets	76,1	77,9

Verwijzingen VO

	praktijk	vmbo			vmbo/havo	havo/vwo	totaal aantal
		basiskader	basiskader met LWOO	gemengde theoretische			
2018			4	7		19	30
2019		1	5	10	10	15	41
2020			4	6	3	11	24
2021		5	1	9		14	29
2022		6		9	3	20	38

Onderwijsresultaten School met de Bijbel

Resultaten Eindtoets Basisonderwijs

2018	2019	2020	2021	2022
------	------	------	------	------

537,5	535,9	Geen toets	536	532,7
-------	-------	------------	-----	-------

Verwijzingen VO

	praktijk	vmbo			vmbo/havo	havo/vwo	totaal aantal
		basiskader	basiskader met LWOO	gemengde theoretische			
2018	Bao: 3 SBO: 3	Bao: 3 SBO: 1	Bao: 0 SBO: 1	Bao: 11 SBO: 0	Bao: 1 SBO: 0	Bao: 12 SBO: 1	30 6
2019	Bao: 0 SBO: 3	Bao: 9 SBO: 2	Bao: 0 SBO: 2	Bao: 13 SBO: 1	Bao: 0 SBO: 0	Bao: 27 SBO: 1	49 9
2020	Bao: 0 SBO: 1	Bao: 6 SBO: 6	Bao: 0 SBO: 8	Bao: 8 SBO: 2	Bao: 1 SBO: 0	Bao: 24 SBO: 3	39 20
2021	Bao: 0 SBO: 5	Bao: 8 SBO: 10	Bao: 0 SBO: 5	Bao: 6 SBO: 0	Bao: 2 SBO: 0	Bao: 15 SBO: 3	31 23
2022	Bao: 1 SBO: 0	Bao: 10 SBO: 0	Bao: 0 SBO: 16	Bao: 10 SBO: 6	Bao: 1 SBO: 0	Bao: 17 SBO: 2	39 24

Onderwijsresultaten De Zaaier

Resultaten Eindtoets Basisonderwijs

2018	2019	2020	2021	2022
539,6	533,5	Geen toets	534,9	535,4

Verwijzingen VO

	praktijk	vmbo			vmbo/havo	havo/vwo	totaal aantal
		basiskader	basiskader met LWOO	gemengde theoretische			
2018				3	1	7	11
2019			1	2		1	4
2020				2		7	9
2021	1			1	1	4	7
2022		1		1	2	3	7

Onderwijsresultaten De Schakel

Resultaten Eindtoets Basisonderwijs

2018	2019	2020	2021	2022
81,1	83,9	Geen toets	81,1	84,7

Verwijzingen VO

	praktijk	vmbo			vmbo/havo	havo/vwo	totaal aantal
		basiskader	basiskader met LWOO	gemengde theoretische			

2018		1		12		16	39
2019		1		16	6	18	41
2020		3	0	20	0	15	38
2021		6	2	11	2	20	41
2022		5	0	15	6	7	33

Onderwijsresultaten De Fakkel

Resultaten Eindtoets Basisonderwijs

2018	2019	2020	2021	2022
540.1	543.2	Geen toets	539,4	536.1

Verwijzingen VO

	praktijk	vmbo			vmbo/havo	havo/vwo	totaal aantal
		basiskader	basiskader met LWOO	gemengde theoretische			
2018	0	3	0	2	0	4	9
2019	0	0	0	1	1	3	5
2020	0	1	5	3	1	2	12
2021		1		2	1	5	9
2022		3	1	1	2	1	8

Welke resultaten zijn er op organisatie- en schoolniveau zijn behaald ten aanzien van strategisch beleid, gestelde doelen en leerresultaten.

- Ziekteverzuim is lager dan landelijk gemiddelde
- Mobiliteit loopt naar tevredenheid
- Eigenaarschap krijgt steeds meer vorm, met name in de leerling gesprekken
- Er zijn twee leernetwerken opgebouwd: HB en IB.
- De directeuren zijn gecertificeerd
- De financiën van de vereniging zijn op orde
- Professionalisering heeft plaats gevonden

9.2 Leerresultaten/referentieniveaus

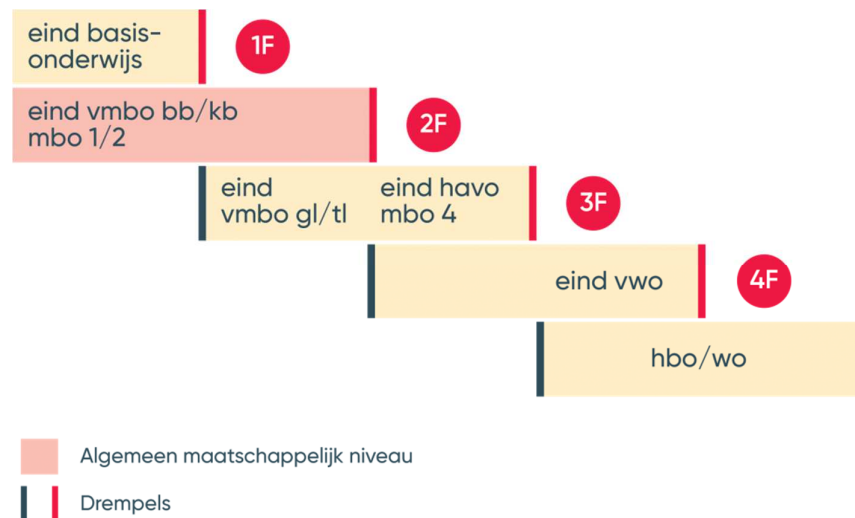
Wat zijn referentieniveaus en waarom werken we ermee?

De referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen geven aan wat leerlingen moeten kennen en kunnen. Referentieniveaus zijn geïntroduceerd om het niveau van taal en rekenen te verhogen en om drempels weg te nemen tussen verschillende onderwijssoorten. Alle referentieniveaus samen heten het referentiekader voor taal en rekenen. Het referentiekader is een doorlopende leerlijn die van het primair onderwijs tot het beroepsonderwijs loopt.

Fundamenteel niveau en streefniveau

Binnen het referentiekader zijn er fundamentele niveaus en streefniveaus. Het fundamentele niveau is het niveau dat zoveel mogelijk leerlingen moeten beheersen op bepaalde momenten in hun

schoolloopbaan. Het streefniveau is voor leerlingen die meer aankunnen. In het primair onderwijs heb je te maken met de fundamentele niveaus 1F en 2F en het streefniveau 1S.



Domeinen voor taal en rekenen

In het referentiekader worden alle referentieniveaus voor verschillende domeinen en subdomeinen van taal en rekenen beschreven. Voor taal zijn er de volgende domeinen:

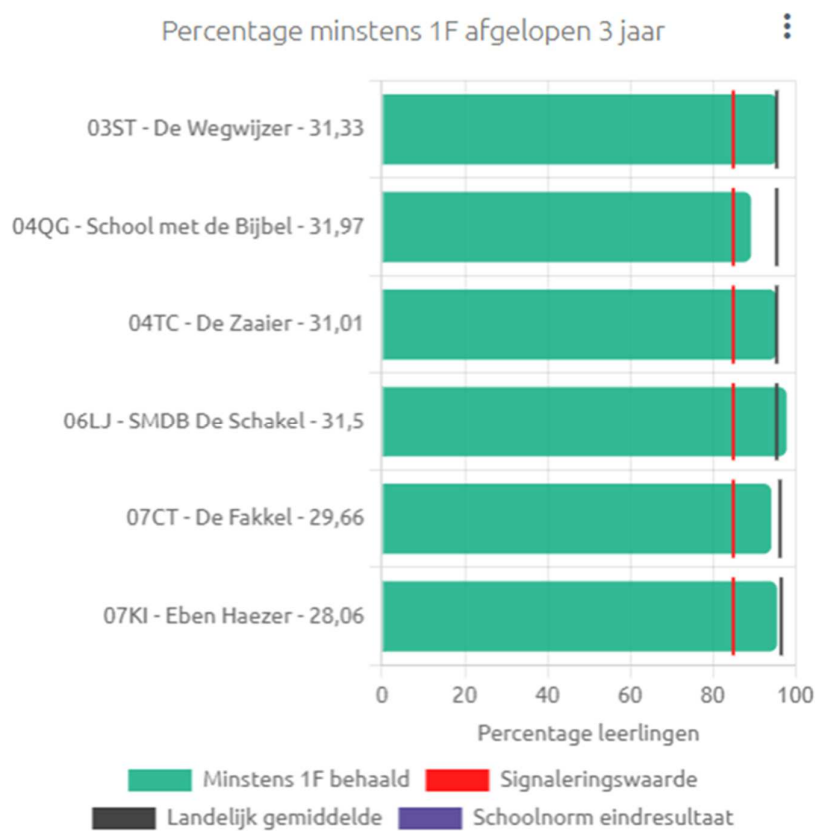
- Mondelinge taalvaardigheid
- Leesvaardigheid
- Schrijfvaardigheid
- Begrippenlijst en taalverzorging

Rekenen kent ook vier domeinen:

- Getallen
- Verhoudingen
- Meten en Meetkunde
- Verbanden

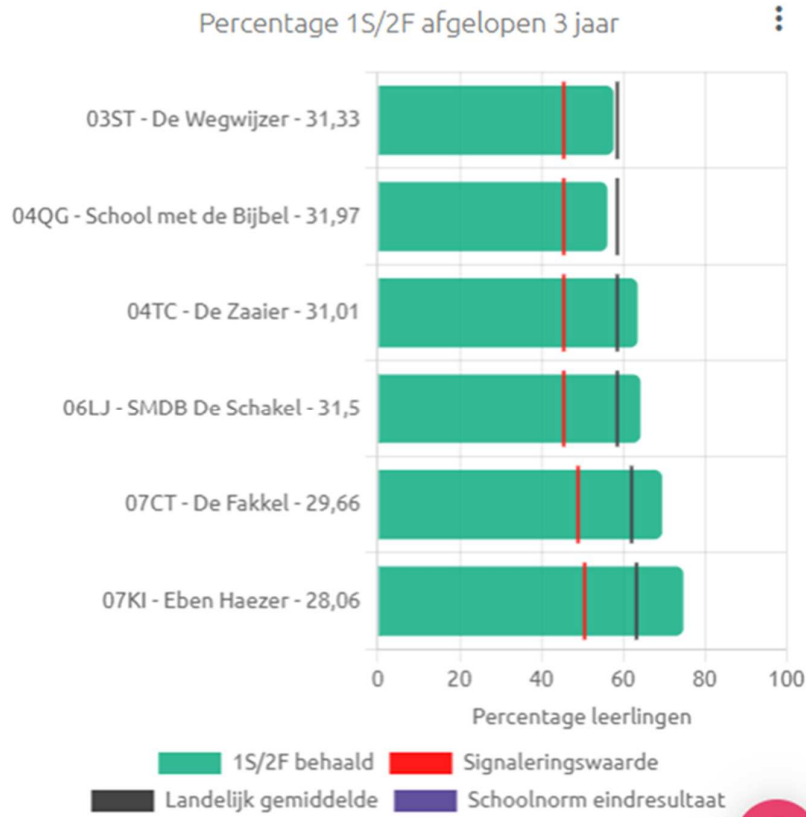
Referentieniveaus Karakter

In tabel 1 worden de resultaten op 1F niveau gepresenteerd. Alle scholen zitten boven de signaleringswaarde en gemiddeld gezien op het landelijk gemiddelde. De School met de Bijbel (BAO/SBO) valt hierin op. Beide schooltypen, BAO en SBO zitten in het gemiddelde verwerkt.



Tabel 1 percentage 1F

In tabel 2 wordt het percentage 1S/2F gepresenteerd. Karakter scoort op deze schaal hoger dan het landelijk gemiddelde. Ook hiervoor geldt weer de specifieke situatie van het SBO.



Tabel 2 percentage 1S/2F

Welke resultaten zijn er op onderwijskundige en programmatische zaken behaald

- Twee scholen hebben het programma van Stichting Leerkracht! Ingevoerd (De Wegwijzer en SmdB)
- Eén school heeft het Unit-onderwijs ingevoerd. (De Zaaier)
- Eén school heeft het OGO-concept in de bovenbouw aangescherpt (De Schakel)
- Eén school oriënteert zich op het Unit onderwijs concept (Eben-Haëzer)
- Op drie scholen is groep 2/3 geïmplementeerd (De Wegwijzer, SmdB en De Schakel)
- Het IB-netwerk Karakter is opgezet
- Het HB-netwerk Karakter functioneert als kennis-platform, maar biedt ook ondersteuning aan scholen.
- Het bestuurlijk kader is geformuleerd, goedgekeurd en vastgesteld.
- Het strategisch beleidsplan 2022-2026 is opgesteld, besproken, goedgekeurd en vastgesteld door de betrokken gremia.
- Het handboek "toezien in vertrouwen" voor de governance van Karakter is opgesteld, besproken, goedgekeurd en vastgesteld door de betrokken gremia.

10. Zaken met een behoorlijke personele betekenis en personele ontwikkeling

In 2022 is er één leraar vervroegd uitgetreden. Deze vacature kon niet direct worden ingevuld, hierdoor is er één vacature een half jaar open blijven staan. De opengevallen plek is in intern opgevangen.

Voor het overige zijn er voor alle groepen leraren beschikbaar geweest. De kwetsbaarheid vanwege het lerarentekort wordt vooral gevoeld bij ziektevervanging en het niet kunnen voorzien door vervanging. Er zijn geen leraren gevonden om de invalpool van Karakter te vullen.

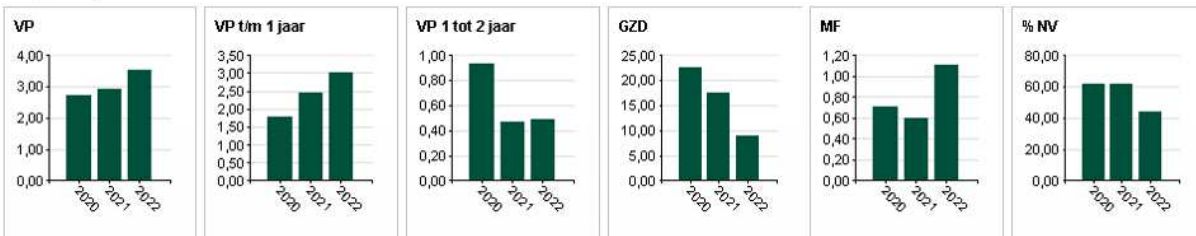
11. Personele bezetting

11.1 Ziekteverzuim

11.1.1 Cijfers verzuim Karakter:

	VP	VP t/m jr 1	VP 1-2jr	GZD	MF	%NV
2018	2,62	1,85	0,78	20,22	0,52	67,00
2019	3,68	3,14	0,55	14,27	0,63	65,83
2020	2,88	1,92	0,96	27,02	0,69	62,44
2021	2,96	2,49	0,47	17,50	0,60	62,04
2022	3,51	3,03	0,49	9,03	1,11	43,91

Kengetallengrafieken Totaal



Legenda:

VP	Verzuimpercentage
VP1	Verzuimpercentage verzuimen t/m 1 jaar
VP 1-2 jr	Verzuimpercentage verzuimen 1 tot 2 jaar
GZD	Gemiddelde verzuimduur (in kalenderdagen)
MF	Meldingsfrequentie
NV	Percentage nulverzuim

11.1.2 Berekeningen en Uitgangspunten

- Het verzuimgeval moet (deels) in de verslagperiode vallen, maar kan voorafgaand aan de verslagperiode beginnen en eindigen na de verslagperiode.

- Als de laatste dag ziek van een verzuimgeval in de verslagperiode ligt, gebruikt het systeem de einddatum van de verslagperiode.
- Het systeem rekent met kalenderdagen in de verslagperiode.
- Een medewerker moet in de verslagperiode verzekerd zijn voor de ZW.
- Het systeem neemt zwangerschaps-/bevallingsverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof niet mee in de berekeningen.
- Het systeem neemt verzuim op dagen waarop de medewerker geen lopende aanstelling heeft niet mee in de berekeningen.
- Het systeem houdt rekening met het parttimepercentage en het ziektepercentage.

11.1.3 Toelichting bestuur

Het ziekteverzuim is in 2022 I toegenomen. Voor het grootste deel te wijten aan de Covid-19 pandemie en de nasleep daarvan door andere virusinfecties. Het grootste deel van de stijging is te verklaren uit kortdurend verzuim met een gemiddeld aantal ziekte-dagen van 9. Ook zijn er een verontrustend aantal langdurig zieken (7 mensen), waarvan er 2 in 2022 met wederzijds goedvinden zijn ontslagen en een WIA uitkering ontvangen. Voor het grootste deel is langdurig ziekteverzuim te wijten aan psychische problematiek. De begeleiding van deze mensen vraagt alertheid en veel zorg van de directies en het bestuur.

De cijfers van Karakter liggen nog steeds ver onder het landelijk gemiddelde, toch vraagt de stijging om blijvend aandacht te besteden aan het ziekteverzuim. Het bestuur is bezig om een verzuimmedewerker aan te stellen die de coördinatie en aansturing van het beleid voor zijn rekening gaat nemen. In 2022 is er een parttime verzuimmedewerker aan de slag geweest voor de begeleiding van één casus.

11.1.4 Verdeling man/vrouw en leeftijd

32631 - Karakter, Vereniging Scholen met de Bijbel Alblasserwaard

		Aantal mw.			VP			VP t/m 1			VP 1 - 2			GZD			MF			%NV		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Geslacht	Man	30	33	34	1,87	0,68	1,79	1,87	0,68	1,79	0,00	0,00	0,00	16,47	4,20	6,53	0,72	0,55	1,30	63,33	66,67	41,18
	Vrouw	173	183	196	2,94	3,60	4,00	1,75	3,00	3,37	1,19	0,60	0,63	23,68	19,60	9,55	0,71	0,61	1,07	61,85	61,20	44,39
Leeftijd klasse	< 25	23	24	29	0,99	1,01	1,10	0,99	1,01	1,10	0,00	0,00	0,00	5,20	3,40	3,86	0,66	1,14	1,18	78,26	41,67	44,83
	25 - 34	63	67	61	4,94	3,28	3,12	2,26	3,14	2,27	2,68	0,13	0,85	29,25	39,24	11,31	0,81	0,58	1,37	58,73	59,70	34,43
	35 - 44	48	50	57	1,25	4,09	3,43	1,25	4,09	2,96	0,00	0,00	0,47	4,58	11,74	13,14	0,89	0,59	1,03	54,17	76,00	49,12
	45 - 54	34	37	40	0,53	1,66	4,12	0,53	1,66	3,73	0,00	0,00	0,39	3,60	6,65	3,28	0,48	0,62	0,98	67,65	59,46	50,00
	55 - 64	34	34	36	3,69	3,72	5,88	3,32	1,09	5,50	0,37	2,63	0,37	67,37	4,21	8,19	0,53	0,48	0,93	61,76	58,82	38,89
	> 64	1	4	7	0,00	0,00	0,43	0,00	0,00	0,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,20	0,00	0,00	0,87	100,00	100,00	71,43
Totaal		203	216	230	2,71	2,93	3,51	1,77	2,47	3,03	0,93	0,47	0,49	22,60	17,42	9,03	0,71	0,60	1,11	62,07	62,04	43,91

Gemiddeld gezien melden vrouwen zich vaker ziek dan mannen, als mannen zich ziekmelden, is het vaak voor een langere periode. De meldingsfrequentie (MF) is bij de mannen behoorlijk gestegen. Het percentage nulverzuim (NV) is vrijwel genivelleerd.

Voor uitgaven langdurig zieken is er een voorziening is gevormd in de jaarrekening 2022. Deze voorziening is gevormd op basis van een lijst langdurig zieken, waarvoor een gereede kans bestaat dat ze niet kunnen terugkeren in het arbeidsproces. De ARBO-arts heeft deze lijst beoordeeld.

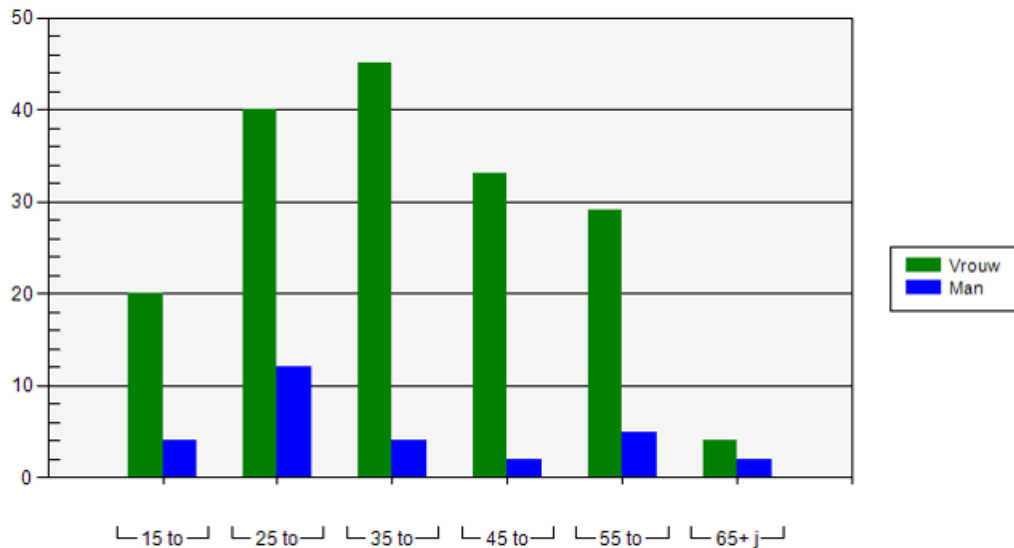
Het hoge verzuim in de leeftijdscategorie 55-64 wordt door langduriger verzuim veroorzaakt. De meldingsfrequentie van deze groep is namelijk niet significant hoger. Die stijgt met name in de groep tot 24-35 jaar. Het is noodzakelijk hier aandacht aan te besteden. Het nulverzuim van de oudste groep (>64) is een mooi streven voor alle overige categorieën. Het is wel opvallend dat er steeds

minder mensen 0 keer melden. Blijkbaar heeft de Covid-19 periode ons gehele bestand minder weerbaar gemaakt.

11.2 Opbouw formatie

11.2.1 Verdeling personeel Leeftijd:

32631 - Karakter, Vereniging Scholen met de Bijbel Alblasserwaard



Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	20	4	24
25 tot 35 jaar	40	12	52
35 tot 45 jaar	45	4	49
45 tot 55 jaar	33	2	35
55 tot 65 jaar	29	5	34
65+ jaar	4	2	6
Totaal	171	29	200

11.2.2 Berekeningen en Uitgangspunten

- De indeling op 1 september 2022

11.2.3 Toelichting bestuur

Het is bekend dat in het onderwijs het aantal vrouwen beduidend hoger is dan het mannelijk geslacht. Toch werken er nog 29 mannen op onze scholen. Dat aantal is dus stijgend! (vorig jaar 27). Veelbelovend is het feit dat het vooral jonge mannen zijn en dat ze redelijk verdeeld zijn over de scholen. Tevens heeft Karakter een redelijk jong personeelsbestand, 125 mensen zijn jonger dan 45 jaar. Daarnaast is er een stevige groep van 55-plussers (34 medewerkers). Ook dit gegeven dwingt het bestuur na te denken over het beleid om medewerkers vitaal en fit naar hun pensioen te begeleiden.

11.3 Verdeling van de salarisschalen

11.3.1 Verdeling personeel in salarisschalen per geslacht:

32631 - Karakter, Vereniging Scholen met de Bijbel Alblasterwaard

Schaal	Man/Vrouw	Aantal man/vrouw	Totale VTF	Gem. VTF
0001	Vrouw	4	1,2820	0,3205
	<i>Subtotaal</i>	4	1,2820	0,3205
0004	Man	3	0,9000	0,3000
	Vrouw	27	11,7325	0,4345
	<i>Subtotaal</i>	30	12,6325	0,4211
0005	Vrouw	14	4,5755	0,3268
	<i>Subtotaal</i>	14	4,5755	0,3268
0006	Vrouw	12	6,0375	0,5031
	<i>Subtotaal</i>	12	6,0375	0,5031
0007	Man	2	1,5875	0,7938
	Vrouw	11	5,6486	0,5135
	<i>Subtotaal</i>	13	7,2361	0,5566
0008	Man	1	1,0000	1,0000
	Vrouw	3	1,7625	0,5875
	<i>Subtotaal</i>	4	2,7625	0,6906
0009	Vrouw	1	0,3500	0,3500
	<i>Subtotaal</i>	1	0,3500	0,3500
A11	Vrouw	1	0,8000	0,8000
	<i>Subtotaal</i>	1	0,8000	0,8000
A12	Vrouw	1	0,6250	0,6250
	<i>Subtotaal</i>	1	0,6250	0,6250
D11	Man	1	1,0000	1,0000
	<i>Subtotaal</i>	1	1,0000	1,0000
D12	Man	2	2,0000	1,0000
	Vrouw	2	2,0000	1,0000
	<i>Subtotaal</i>	4	4,0000	1,0000
D13	Man	1	0,5000	0,5000
	<i>Subtotaal</i>	1	0,5000	0,5000
LB	Man	13	11,3285	0,8714
	Vrouw	71	35,6404	0,5020
	<i>Subtotaal</i>	84	46,9689	0,5592
LC	Man	5	4,8000	0,9600
	Vrouw	22	12,8514	0,5842
	<i>Subtotaal</i>	27	17,6514	0,6538
OAIO	Man	1	0,6000	0,6000
	Vrouw	2	1,8250	0,9125
	<i>Subtotaal</i>	3	2,4250	0,8083
onbekend	Man	1	0,5000	0,5000
	<i>Subtotaal</i>	1	0,5000	0,5000
Totaal		200	109,3464	0,5467

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	171	7	164
	Bezetting (wtf)	85,1304		
Man	Aantal Personen	29	16	13
	Bezetting (wtf)	24,2160		

11.3.2 Berekeningen en Uitgangspunten

- De indeling op 1 september 2022

11.3.3 Toelichting bestuur

In 2022 zijn de schalen gewijzigd. L10 is LB geworden en de leraren die in L11 zaten zijn overgezet naar schaal LC. De verdeling is logisch, vanuit de meeste werknemers van Karakter zijn leerkrachten in schaal LB. Ook heeft Karakter een mooi aantal van 26 leerkrachten in schaal LC. Verder is opvallend dat er inmiddels 29 mannen in dienst zijn en daarvan bijna de helft fulltime, terwijl er maar 7 vrouwen van de 171 fulltime werken.

11.4 Bezetting

11.4.1 Gemiddelde bezetting Karakter

Personeelssterkte per deeltijdcategorie

	Totaal	Deeltijd (WTF) cohort					
		0 - 0.2	0.2 - 0.4	0.4 - 0.6	0.6 - 0.8	0.8 - 1.0	>= 1.0
Aantal Personen	200	5	49	78	26	19	23
Bezetting (wtf)	109,3464	0,6856	15,1785	36,9259	17,5517	16,0047	23,0000

Personeelssterkte per functiegroep

Functiegroep		Totaal	Fulltime	Parttime
OP	Aantal Personen	111	16	95
	Bezetting (wtf)	64,6203		
OOP	Aantal Personen	71	1	70
	Bezetting (wtf)	34,4316		
OOP Administratie	Aantal Personen	6	0	6
	Bezetting (wtf)	1,5875		
DIR	Aantal Personen	8	6	2
	Bezetting (wtf)	7,4250		
OOP Schoonmaak	Aantal Personen	4	0	4
	Bezetting (wtf)	1,2820		

11.4.2 Berekeningen en uitgangspunten

- De indeling op 1 september 2022.

11.4.3 Toelichting bestuur

De meerderheid van de mensen heeft een benoeming van 0,4-0,6 FTE. Het is goed om te zien dat er maar heel weinig kleine benoemingen zijn, namelijk 4. Het streven van het bestuur is er ook naar om het aantal kleine benoemingen onder de 0,2 FTE te beperken. Het beleid van het bestuur is erop gericht geen benoeming groter dan 1,0 te laten plaatsvinden.

11.5 Medewerker tevredenheid

In de kwaliteitsrapportage van mei 2021 is uitgebreid gerapporteerd over de tevredenheid van de medewerkers. De genoemde rapportage beoogde alle aspecten die aan de kwaliteit raken te vermelden, deze notitie gaat alleen over de personele aspecten. In de tabellen die hierna volgen komt veel aan de orde. Van de meeste punten mag geconcludeerd worden dat er een brede medewerkerstevredenheid heerst op de scholen van Karakter. De volgende punten vallen op:

1. Vertrouwen in elkaar (2% laag, 11% midden, 87% hoog)
2. Rapportcijfer voor goed werkgeverschap (11%, midden, 89% hoog)
3. Rapportcijfer dat schoolleiders en Interne Begeleiders geven voor de bovenschoolse organisatie (14 % midden, 86% hoog)
4. Tevredenheid over de efficiëntie van de bovenschoolse informatiestructuur (22% midden, 88% hoog)
5. De school draagt zorg voor de veiligheid van de medewerkers (1% laag, 19 % midden, 80 % hoog)
6. Welbevinden medewerkers vanaf start schooljaar (24% midden, 76% hoog)
7. Tevredenheid over de kwaliteit van de feedback van de leidinggevende (2% laag, 11% midden, 87% hoog)
8. Tevredenheid van effectiviteit van overlegmomenten (11% midden, 89% hoog)
9. Tevredenheid over de efficiëntie van de informatiestructuur (22% midden, 78%)
10. Tevredenheid over de communicatie van de leidinggevendens (2% laag, 11% midden, 87% hoog)

De percentages 'midden' zijn het risicogebied, zakken ze naar de categorie 'laag' of wordt de sprong naar 'hoog' gemaakt. Het bestuur heeft deze gegevens meegenomen naar de SWOT analyse en de uitwerking in het nieuwe SBP.

11.6 Professionalisering

De kosten voor professionalisering is in 2021 totaal 132.141,24 euro. De kosten zijn besteed aan specialistisch cursussen bij Driegang, inhuur van externen zoals LeerKRACHT en kosten voor een tweedaagse. Daarnaast bevat dit bedrag ook de kosten voor de HBO+-opleidingen en medewerkers die werken en leren en de zij-instromers.

Eben-Haëzer

Professionalisering:

1. Team:

Training procesgerichte feedback geven
SAM-training

2. Individueel:

Onder andere: opleiding Taakspel (IB); verschillende cursussen E-wise en Regio-academie, cursus Ruimte voor jezelf en ruimte voor een ander (Van Grol); directeur is gestart met opleiding Vakbekwaam

De Wegwijzer

Professionalisering:

1. Team:

wolgen van scholing procesgerichte didactiek via Het Kunstgebouw, SAM-training via Driestar Educatief, volgen van de driedaagse Kanjertraining.

2. Individueel:

opleiding tot BouwCoördinator, twee schoolopleider SAM, het volgen van E-wise cursussen en modules via de RegioAcademie.

School met de Bijbel

Professionalisering:

1. Team

Met het SBO-team hebben we een training van Eddee Zorgverlening gevolgd op het gebied van hechtingsproblematiek. Daarnaast hebben we scholingen gevolgd op het gebied van rekenen, taal en meer- en hoogbegaafdheid gegeven door interne specialisten van onze school. Het team van de onderbouw volgt een training leerlingen Jonge Kind van Trudy Melse (Driestar Educatief).

2. Individueel

Via E-WISE worden er diverse cursussen gevolgd door collega's om bij te scholen. Dit wordt ook door de schoolleiders gedaan. Verder zijn er in Bleskensgraaf meerdere collega's die momenteel een opleiding volgen tot taalspecialist of gedragspecialist. Tevens volgt er een collega de master leren en innoveren en twee collega's zijn gestart met de opleiding tot schoolleider. Ook diverse onderwijsassistenten scholen zich door de opleiding AD-PEP of leraarondersteuner te volgen.

De Zaaier

Professionalisering:

1. Team:

Als team hebben we ingezet op verdere professionalisering door Driestar Educatief. Het doel daarvan was om de leerkrachten te begeleiden in de transitie naar het unitonderwijs. Daarnaast zijn we dit jaar begonnen met de cursus voor werkplekbegeleiders. Deze hopen we in 2023 te vervolgen.

2. Individueel

De leerkrachten volgen diverse cursussen via E-wise en de leerkrachtacademie. Een leerkracht heeft ook nog een cursus gevolgd met het oog op leesbevordering. In 2022 heeft een collega de opleiding voor onderwijsassistente afgerond. De directeur heeft de opleiding voor schoolleiders vakbekwaam afgerond.

De Schakel

1. Team

In 2022 hebben we het besluit genomen dat alle teamleden van De Schakel de basiscursus OntwikkelingsGericht Onderwijs gevolgd moeten hebben. Hierdoor kunnen we beleid gaan maken m.b.t. nieuwe teamleden: binnen twee jaar na de benoeming heeft iedereen de basiscursus gevolgd. Om uitvoering aan het beleid te kunnen geven, is de schoolbegeleidingsdienst voor OntwikkelingsGericht Onderwijs De Activiteit gevraagd om in vijf cursusdagen het hele team de basiscursus te geven. De eerste cursusdagen zijn ondertussen geweest. Tevens is afgesproken dat De Activiteit, gerelateerd aan het cursusaanbod, in diverse rondes groepsbezoeken doet en samen met de bezochte teamleden reflecteert op het onderwijsaanbod m.b.t. OGO.

Diverse teamleden hebben vanuit hun expertise of specialisme ontwikkelingen gedeeld met het team tijdens teamoverleggen of werkoverleggen per bouw.

Er waren diverse initiatieven om in deelteams gebruik te maken van het aanbod van E-wise. Er werd samen gekeken naar een cursus, waarna men e.e.a. besprak.

2. Individueel

Men heeft nu de keuze uit drie 'vaste' aanbieders: E-wise, De Activiteit en de Regioacademie. Teamleden hebben thuis of op school gebruik gemaakt van het aanbod van E-wise. Bij de Regioacademie zijn diverse cursussen gevolgd m.b.t. o.a. taal, lezen en gedrag. Een aantal teamleden is deelnemer van netwerken OGO. Dit betreft een netwerk voor lezen en op directieniveau. De beide OGO-specialisten hebben zich aangemeld voor de leergang OGO-specialist bij De Activiteit.

De Fakkel

Professionalisering:

1. Team
 - SAM-training
 - Training procesgerichte feedback
 - TOS-training (onderbouw)
2. Individueel
 - Pabo afgerond (1 teamlid)
 - Kleuterlab (twee collega's van de onderbouw)
 - Cursus cultuurcoördinator (deels in 2022, deels in 2023)
 - Diverse E-wise-cursussen en cursussen bij de Regio-academie
 - Directeur: gestart met opleiding Vakbekwaam

11.6.3 Toelichting bestuur

Door de crisis waarin heel Nederland en de wereld verkeren zijn er in 2022 minder cursussen en trainingen gevolgd. Ondanks dat ziet het bestuur terug op een jaar met veel activiteiten met betrekking tot deskundigheidsbevordering. Heel veel kennis is er weer vergaard en vaardigheden aangeleerd. Ook voor Karakter geldt het adagium: een leven lang leren!

11.7 Mobiliteitsgegevens

De volgende personen hebben in 2022 gebruik gemaakt van de mobiliteit binnen de vereniging:

- Twee leerkrachten van De Wegwijzer naar de Eben-Haëzer.
- SBO-leerkracht van de SmdB naar directeur Eben Haëzer/De Fakkel.

12. Het gevoerde beleid inzake van de beheersing van uitkeringen na ontslag

Binnen Karakter is het streven de belangen van teamleden en de ontwikkeling van de scholen optimaal op elkaar af te stemmen. Dit wordt gedaan door middel van het uitvoeren van de gesprekscyclus, als ook door het beleid van de school en de vereniging in nauw overleg met de teamleden vorm te geven en uit te voeren. Indien er zich problemen voordoen wordt er zo snel als mogelijk hulp ingeroepen of advies aangevraagd bij de bedrijfsarts. In de signalering van mogelijke problemen is de rol van de directeur cruciaal.

In het kader van preventie wordt eens per vier jaar een RI&E afgenomen en eens per twee jaar een Quickscan werkdruk en arbeid. In dit onderzoek wordt geïnventariseerd in welke mate teamleden tevreden zijn over de werkomstandigheden en hoe de werkdruk wordt ervaren. Als er sprake is van ontslagen handelt het bestuur in principe conform de voorschriften als vermeld in de reglementen van het Participatiefonds. In 2022 is er voor één personeelslid een vaststellingsovereenkomst gesloten. Deze werknemer is duurzaam afgekeurd voor haar functie en ontvangt een uitkering van het UWV. Bij ontslagen die buiten dit kader vallen, bijvoorbeeld ontslag na een kortlopende tijdelijke benoeming komen de risico's voor rekening van Karakter.

13. **Huisvestingsbeleid**, vermeld o.a. aantal schoolgebouwen, gebruik van een MJOP. plannen voor nieuwbouw of levensduur verlengend onderhoud

Voor het onderhoud van de gebouwen is er in 2021 het MJOP geactualiseerd. Het MJOP kent twee varianten een 'groene' duurzame variant die bestaat uit het omturnen van de gebouwen tot BENG (Bijna Energie Neutraal Gebouw) en een 'rode' variant waarin het regulier onderhoud beschreven wordt. Voor deze laatste variant is het schoolbestuur in ieder geval verantwoordelijk, voor de groene variant dient overleg plaats te vinden met de gemeente Molenlanden. Begin 2021 heeft de gemeente Molenlanden het IHP vastgesteld, waarin beschreven staat de scholen uit Goudriaan en Bleskensgraaf in aanmerking komen voor nieuwbouw. In Goudriaan participeert het bestuur in een stuurgroep om te komen tot een MFA. De gemeente Molenlanden werkt graag mee aan de realisering van een accommodatie waarin de school, het dorps huis de gymzaal en de kinderopvang een plek zullen krijgen.

Voor de overige 4 schoolgebouwen geldt dat de periode tot 2024 benut wordt om een keuze te maken tussen renovatie (levensduur verlegend onderhoud) of nieuwbouw. Om die keuze te onderbouwen wordt onderzoek gedaan door ingenieursbureau Lakerveld.

14. **Belangrijke stellige bestuurlijke voornemens en** inmiddels in het nieuwe jaar genomen besluiten, alsmede de financiële vertaling daarvan.

In samenspraak met de gemeente Molenlanden en de overige schoolbesturen is er een Integraal Huisvestingsplan opgesteld. In dit plan wordt bepaald op welke termijn er nieuwbouw, dan wel renovatie van de panden dient plaats te vinden. Voor wat Karakter betreft is het schoolgebouw van De Fakkel het eerste pand dat voor vervanging in aanmerking komt, daarna de gebouwen van de SmdB Bleskensgraaf en de SmdB de Schakel.

De inzet van het bestuur is om een deel van de voorziening 'huisvesting' beschikbaar te stellen voor nieuwbouw en/of renovatie.

Door de groei van de SBO-voorziening en de basisschool van de School met de Bijbel te Bleskensgraaf is er een aanvraag voor uitbreiding van de huisvesting bij de gemeente Molenlanden in voorbereiding. Deze aanvraag wordt inclusief een eventuele nieuwbouw als vervanging van het oude deel, besproken met de gemeente.

15. Afhandeling van klachten

De scholen beschikken allen over een klachtenregeling die vermeld staat in de schoolgidsen en op de websites. De kern van de klachtenregeling is dat klachten over de dagelijkse gang van zaken in de scholen in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel en de schoolleiding worden afgehandeld. Indien gelet op de aard van de klacht het niet mogelijk is, of als afhandeling van de klacht niet naar tevredenheid is verlopen, kan men een beroep doen op de klachtenregeling.

Samengevat zijn de volgende stappen beschreven:

1. Naar de interne vertrouwenspersoon;
2. Naar de externe vertrouwenspersoon;
3. Naar de landelijke klachtencommissie.

De scholen zijn aangesloten bij de landelijke klachtencommissie.

Er zijn in 2022 geen klachten ingediend.

16. Beschrijving van de inrichting van het dialoog met interne en externe actoren (horizontale verantwoording)

Er is sprake van een goed werkend intern controlesysteem. Door middel van een procuratieregeling zijn processen en procedures zodanig ingericht dat alle relevante risico's tijdig worden gesignaleerd. De vereniging is 'in control' en weet de risico's en de gevolgen daarvan te beheersen.

Een goed leesbaar en compleet jaarverslag, alsmede verantwoording gedurende het jaar staat hoog in het vaandel. Middels een driemaal per jaar verschijnende brochure 'Karakter in beeld' geeft het bestuur een inkijkje in de lopende ontwikkelingen gedurende het jaar. De verslagen van de medezeggenschapsorganen zijn via de website publiek toegankelijk.

17. Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen (waaronder samenwerkingsverbanden)

Karakter is vanwege de gebiedsindeling middels de postcodes van de scholen aangesloten bij één samenwerkingsverband. Het betreft het samenwerkingsverband Driegang (28-16).

De bestuurder van Karakter maakt deel uit van het bestuur van Driegang in de positie van voorzitter. Driegang is organisatorisch verdeeld in drie kamers. De kamer waarin Karakter participeert is van Protestants Christelijke signatuur. De beide andere kamers hebben ook hun eigen identiteit.

In 2018 zijn er afspraken gemaakt om het beleid van de kamers te harmoniseren. De structuur van de kamers blijft statutair ongewijzigd. In 2020 zijn er stappen gezet om de governance van het samenwerkingsverband te moderniseren. Medio 2022 is het besluit genomen om het swv middels het two-tier model te organiseren. Er is een directeur-bestuurder aangesteld en een Raad van Toezicht geïnstalleerd. Uit de besturen is er een Raad van Advies gevormd, waarin het bestuur van Karakter deelneemt.

Op aandringen van de overheid zijn de reserves van het swv teruggebracht, waardoor het weerstandsvermogen van Driegang op het acceptabele niveau van 0.3 is teruggebracht. De hoogte van het weerstandsvermogen is gebaseerd op het rapport van Infinite, dat op verzoek van het bestuur is uitgebracht. Het swv moet scherp aan de wind zeilen, maar is voldoende bestuurskrachtig om de exploitatie op orde te houden. Het college van bestuur van Karakter VSBA acht het risico bij te moeten passen gering.

De voorzieningen van SBO en SO zijn denominatief, de SBO-voorziening van Bleskensgraaf heeft een gereformeerde grondslag. Binnen Driegang zijn ook een aantal voorzieningen 'bovenkamers' te weten de Regioacademie en een voorziening voor Hoogbegaafde leerlingen die al thuis zitten of dreigen uit te vallen. Het bestuur van het swv heeft aan Karakter gevraagd voorstellen te doen om een denominatieve voltijds HB te vestigen in het hart van de Alblasserwaard.

18. Relevante interne en externe ontwikkelingen

18.1 Karakter interne ontwikkelingen

- In 2022 is de werkgroep HB geprofessionaliseerd, door de leiding over te dragen aan opgeleide HB-professionals in de personen van mevrouw Van der Marel en mevrouw Kuiper.
- In 2022 is het beleid van het samen opleiden van nieuwe leerkrachten verder ontwikkeld. De heer J. Offermans is de kartrekker voor dit beleid.
- In september 2022 is de meerschoolse directeur, de heer C. van Meerkerk, schoolleider van De Fakkel en Eben Haëzerschool met pensioen gegaan. Het bestuur heeft besloten op deze naderende vacature pro-actief te handelen door een interne procedure uit te zetten, conform het mobiliteitsbeleid van de vereniging. Dit heeft geleid tot de benoeming van mevrouw G. van Pelt, huidig teamleider op de School met de Bijbel, tot directeur van beide scholen. De medezeggenschapsorganen en de locatieraden zijn bij de benoeming betrokken geweest.
- In 2022 heeft het bestuur een 'bestuurlijk kader' geformuleerd. Om een gedeelde basis te hebben, is er in de schoolteams dialoog gevoerd over verantwoordelijkheid en verantwoording, passend in het kader van veiligheid en vertrouwen. Het gesprek is gevoerd op basis van een door het bestuur opgesteld document met als titel: 'Groeien in vertrouwen'. Het nieuwe kader is door bestuur en RvT vastgesteld en goedgekeurd.
- In 2022 heeft de RvT in samenspraak met het CvB een governancehandboek opgesteld. In 2023 is dit handboek definitief vastgesteld. Het is een langdurig, maar mooi proces geweest om het toezicht transparant, consistent en duurzaam te maken.

18.2 Externe ontwikkelingen

- Al eerder is in dit jaarverslag opgemerkt dat het IHP van de gemeente Molenlanden een grote impact zal hebben op de vereniging.
- Het Nationaal Onderwijs Programma mag gefaseerd besteed worden tot en met 2025. Dit zal consequenties hebben voor de begroting, de inspanning van de directies en de schoolteams, voor de leerlingen en ouders. De middelen die in 2021 niet besteed zijn, worden geboekt in een reserve NPO, waaruit de in 2023, 2024 en 2025middelen onttrokken zullen worden.

- In 2022 heeft het bestuur van Karakter de BGZ op bestuursniveau voortgezet. De schoolbesturen van CBS Molenwaard, Oud Alblas en Molenaarsgraaf participeren in dit mantelcontract. Het bestuur is voornemens om de gezamenlijkheid in dit contract af te bouwen.
- In 2022 is de governance van het samenwerkingsverband Driegang gewijzigd. Er is door de vereniging besloten in een two-tier model te gaan werken. De directeur is benoemd als directeur-bestuurder en er is een RvT benoemd door de AV. Karakter participeert in de Raad van Advies, samen met 4 bestuurders van grotere stichtingen/verenigingen.

18.3 Ambities van de scholen/bestuur

Eben-Haëzer

- Het team volgt momenteel de SAM-training; deze hopen we in dit jaar af te ronden.
- Formuleren van onze visie op unitonderwijs, en dan met name de combinatiegroep 1,2,3.
- Opfrissen kennis EDI-model

De Wegwijzer

Ambities

- Periode zomer-herfst, thema welbevinden en gedrag
 - aanbieden regels en stappenplan gedrag
 - inzetten op omgangsvormen: groeten en 'u'
 - keuze en start nieuwe SEO-methode
 - Periode herfst-kerst, het nieuwe schoolplan 22-27
 - deze periode bouwen we met het team aan het concept schoolplan, ook middels een studiedag over onze sterkten, zwakten, bedreigingen, kansen en ambities in relatie tot het strategisch beleidsplan van Karakter.
 - Periode kerst-voorjaar, thema onderwijs
 - inzetten op spellingsactiviteiten, actief, samenwerkend en bewegend | leren
 - inzetten op rekenen (voor)toetsanalyse en gebruik maken van doelgerichte werkvormen
 - Periode voorjaar-mei, betrokkenheid en verantwoordelijkheid
 - uitdiepen kennis en inzet werkvormen rondom executieve functies
 - inzetten op nauwkeurigheid en werkverzorging
 - Periode mei-zomer, thema passend onderwijs
 - integreren van NT2-onderwijs in ons aanbod
 - kritisch cognitief en motiverend aanbod, voor kinderen die meer aan kunnen, referentieniveau 2F/1S

School met de Bijbel

- Schatgraven verder door ontwikkelen door het toevoegen van het EDI-model en Close Reading. Veel van de leesteksten worden herzien en herschrijven. Daarnaast wordt de online leeromgeving aangepast zodat deze nog beter werkbaar wordt.
- In de komende periode gaan we als directie en HB-specialist van onze school onderzoeken of een voltijd HB-faciliteit een optie is.

- De afgelopen periode is er door de specialisten en het team extra ingezet op het omhoog brengen van de resultaten van de basisvakken taal en rekenen. Hier gaan we in de komende maanden mee verder.

De Zaaier

- Unitonderwijs verder finetunen. Het werken in units gaan we door ontwikkelen met als doel dat we de leerlingen het onderwijs kunnen bieden dat bij hun behoeften past en waardoor zij zich maximaal kunnen ontwikkelen. Voor de leerkrachten vraagt dit vraagt flexibiliteit, organisatievermogen en inzicht.
- Burgerschap. We gaan onderzoeken hoe we burgerschapsonderwijs in ons onderwijs vorm kunnen geven en op welke manier methode voor wereldoriëntatie daaraan kan bijdragen. Er moet een duidelijke planmatige aanpak komen waardoor alle doelen aan bod komen. Onze visie en context zal bepalend zijn voor de vorm waarin het burgerschapsonderwijs uiteindelijk wordt vormgegeven.
- Gecertificeerde opleidingsschool. Als team zijn we nu bezig om ons te laten scholen tot werkplekbegeleiders die aanstaande leerkrachten kunnen begeleiden in hun ontwikkeling tot leerkracht. Als school zullen we dit jaar gaan voor certificering tot opleidingsschool voor Driestar hogeschool. Om dit te bereiken moet er, behalve de scholing, ook een planmatige aanpak komen waardoor duidelijk wordt hoe wij als school voor aanstaande leerkrachten werkplekleeromgeving kunnen zijn
- Nieuw rapport. Een nieuwe manier van onderwijs geven vraagt ook een bezinning op de rapportage. We zijn begonnen met het proces om te komen tot een nieuw rapport. Ook nu hebben we eerst onze visie bepaald. Inmiddels is er al een eerste rapport ontworpen. We zitten nog midden in het proces van uitproberen en reflecteren. Het doel is dat dit eind dit jaar het rapport een definitieve vorm heeft.
- Inrichting. Een nieuw onderwijsconcept vraagt ook om een herbezinning op de ruimtes, meubilair en methodes. We zijn er al mee bezig geweest, maar onze ambitie is om dit steeds passender te maken. We gaan de ruimtes zo inrichten dat de leerlingen optimaal tot leren kunnen komen.
- Leesonderwijs . Als speerpunt kiezen we ervoor om het leesonderwijs op onze school de komende tijd te onderzoeken om zo te komen tot een methodiek die geschikt is voor ons unitonderwijs.

De Schakel

- OntwikkelingsGericht Onderwijs blijft bovenaan staan. In 2023 heeft elk teamlid de basiscursus OGO gevolgd. Daardoor spreken we allemaal dezelfde 'taal' en kunnen de teamleden elkaar waar nodig nog beter versterken. Na het afronden van de cursus zullen de OGO-specialisten de begeleiding van het team en individuele teamleden oppakken. Daar waar nodig zullen we gebruik maken van de expertise van De Activiteit.
- Nu de rollen en taken van alle teamleden helder zijn voor het team (zie highlights), willen we dat gaan implementeren. Hierbij nemen we mee dat we Talentwaarderend en progressiegericht willen werken. Concreet betekent dat dat we in de gespreksvoering en tijdens begeleiding uitgaan van hetgeen al behaald is en dát versterken en uitbreiden.
- Alle plannen en ambities worden opgenomen in het nieuwe schoolplan dat dit jaar zal worden vastgesteld. Een flinke klus, maar ook goed om terug te kijken wat is behaald,

vooruit te kijken wat onze ambities voor de komende jaren zijn, uitgaande van hetgeen in het Strategisch Beleidsplan is opgenomen. We gaan een plan schrijven waarin alle teamleden hun kwaliteiten kwijt kunnen zodat de leerlingen van De Schakel er optimaal profijt van zullen hebben. We gaan voor goud!

De Fakkel

- Feedback geven op het leerproces van leerlingen.
- Versterken van het eigenaarschap van leerlingen.
- Invoering leesplan en werken aan leesmotivatie.

Ambities van het college van bestuur

- Implementeren nieuw Strategisch Beleidsplan in de schoolplannen van de scholen;
- Samenwerking professionalisering teams Karakter, vakmanschap;
- Uitbouw HB-beleid, onderzoek naar voltijds HB-groep;
- Ontwikkelen visie op toekomstgericht onderwijs, burgerschap;
- Ontwerpen communicatieplan voor de vereniging;
- Ontwikkelen gesprekscyclus naar waarderende ontwikkelgesprekken;
- Optimaliseren samenwerking tussen schoolteams, leren van elkaar;
- Extra focus op het 'zien' van de leerlingen.

19. Toegankelijkheid van de instelling en het toelatingsbeleid.

De scholen van Karakter hebben een open toelatingsbeleid. Van ouders die niet tot de denominatie behoren wordt gevraagd de grondslag en de uitgangspunten van de vereniging te respecteren.

20. Internationalisering en onderzoeksbeleid.

De vereniging heeft geen internationale betrekkingen, wel is het bestuur geïnteresseerd in onderwijskundige ontwikkelingen in het buitenland en volgt die belangstellend. In het recente verleden (2017) heeft een personeelslid een wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de werkzaamheid van een door één van de scholen ontwikkelde methode. Deze studie is afgerond aan de universiteit van Maastricht onder begeleiding van prof. Dr. W. Groot.

Jaarlijks zijn er binnen de vereniging wel een aantal medewerkers die een HBO-masterstudie volgen en daarvoor diverse onderzoeken op de scholen uitvoeren. Het bestuur en de directies stimuleren personeelsleden om een dergelijke studie op te pakken.

In 2021 volgden er drie medewerkers een HBO-master pedagogiek/special needs.

21. Strategisch personeelsbeleid

21.1 Hoe het personeelsbeleid is afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen voor staan.

Het strategisch personeelsbeleid (zie strategische beleidsplan 'Groeien in vertrouwen' 2022-2026) van Karakter beschrijft dat persoonlijke competenties van leerkrachten worden afgestemd op de visie en doelen van de vereniging en de onder haar ressorterende scholen en tevens ook op de opgave waar de vereniging met haar scholen voor staat. Het bestuur en de directie hebben

hiervoor het beleidsplan opgesteld om de ambities met het onderwijs waar te kunnen maken. Hiernaast is strategisch personeelsbeleid een krachtige manier om leerkrachten goed tot hun recht te laten komen. We richten ons als vereniging op alle talenten en de ontwikkeling hiervan. Alleen met gemotiveerd, competent onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel kan Karakter voldoen aan de kwaliteitseisen die nu en in de toekomst aan het primair onderwijs worden gesteld. We verwachten van alle medewerkers een open leerhouding, waarin deelname aan scholingen, trainingen en studiedagen vanzelfsprekend is. Onderwijzend personeel kan de inzetbaarheid en mobiliteit vergroten door zich te scholen

De arbeidsvoorwaarden van Karakter zijn in overeenstemming met de CAO PO. Conform wet- en regelgeving hebben we aandacht voor vertegenwoordiging van vrouwen binnen de schoolleiding van onze scholen, waarbij we vooral kijken naar de juiste mens op de juiste plaats.

Karakter heeft in haar strategisch beleidsplan 2022-2026 opgenomen dat zij, vanuit de geformuleerde visie, verdere invulling aan het personeelsbeleid wilde geven. Belangrijke aandachtsgebieden binnen het personeelsbeleid waren:

- Strategische personeelsplanning (inzetbaarheid, vervangings- en verzuimbeleid, mobiliteitsregeling, seniorenregeling);
- Ontwikkeling leeftijdsbewust (levensfasebewust) personeelsbeleid (duurzame inzetbaarheid);
- Opleiden en begeleiden nieuwe docenten is samenwerking met Hogeschool De Driestar;
- Scholingsbeleid (organisatie en persoonlijke ontwikkeling);
- Actualiseren functiebouwwerk (OOP'ers in het onderwijsproces; teamleiders, adjunct-directeuren, pedagogen).

Hiermee heeft Karakter zich de afgelopen jaren vooral gericht op deelonderwerpen die het meest acuut om actualisering vroegen. Bij dat beleid zijn de schoolleiders (directieleden, staf), de GMR en het bestuur actief betrokken geweest. De actualisatie van het strategisch beleidsplan, alsook de sectorbrede ambities ten aanzien van het strategisch personeelsbeleid, hebben input gegeven voor de doorontwikkeling van het strategisch personeelsbeleid. Met de schoolleiders en de GMR wordt beleid uitgewerkt voor het strategisch personeelsbeleid van Karakter voor de komende jaren. Hiermee gaan we in 2023 verder aan de slag als uitwerking van het geactualiseerde strategisch beleidsplan.

21.2 Gerealiseerd Personeelsbeleid

In 2022 is het volgende gerealiseerd:

- Jaarlijkse gesprekkencyclus
- Minimaal éénmaal per jaar een lesobservatie per leerkracht door directie/IB/teamleiders
- Jaarlijks een monitor per school (teamkwaliteit in kaart)
- Diverse netwerken zoals IB- HB-, opgestart in de vorm van leergemeenschappen en kennisdeling
- Opstart en realisatie van zij-instroomtrajecten
- Samen opleiden i.s.m. PABO De Driestar (SAM)
- Scholingsaanbod via E-wise
- In-company opleidingstrajecten

- Aanbod voor registertrajecten schoolleiders
- Kweekvijver schoolleiders in opleiding
- Aanbod masteropleidingen 'leren en innoveren' en 'educational needs'.
- Verzuimbeleid en werkdrukverlaging
- Vastgesteld- strategisch beleidsplan 'Groeien in vertrouwen' 2022-2026 en jaarplan 2022
- Vervangingsbeleid en mobiliteit

21.3 Op de wijze waarop het personeelsbeleid wordt geïmplementeerd, gemonitord en geëvalueerd, inclusief de wijze waarop het bestuur de dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leraren en schoolleiders heeft ingericht.

Het personeelsbeleid maakt onderdeel uit van het schoolplan, Hierin is het personeelsbeleid op schoolniveau beschreven, als een uitvoering van het strategisch personeelsbeleid van de vereniging. Om de ontwikkeling van de teams en de individuele talenten te kunnen volgen en er op te kunnen sturen heeft het bestuur een monitor ontwikkeld. Deze is in 2022 door de directeuren met hun IB-ers en Bouwcoördinatoren ingevuld en besproken met de leerkrachten. Het bestuur heeft met deze monitor een goed zicht op de genoemde ontwikkeling en een instrument om het personeelsbeleid op dit gebied te evalueren.

21.4 NOW subsidie/ZonMw subsidie

NWO heeft tegemoetkomingsregelingen vastgelegd om te waarborgen dat aanvragers, die door verschillende externe oorzaken (zoals zwangerschap, kindverlof, zorgverlof, ziekte of bepaalde overmachtssituaties) hinder ondervinden bij het indienen van een aanvraag of het doorlopen van de beoordelingsprocedure, ook gelijke kans maken op een subsidie van NWO. Het college van bestuur heeft geen subsidie bij NOW aangevraagd.

ZonMw is de Nederlandse organisatie voor gezondheidsonderzoek en zorginnovatie. ZonMw financiert gezondheidsonderzoek én stimuleert het gebruik van de ontwikkelde kennis – om daarmee de zorg en gezondheid te verbeteren. Het college van bestuur heeft geen subsidieaanvraag bij ZonMw neergelegd.

22. Passend onderwijs

22.1 De doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor u de middelen vanuit de lumpsum heeft uitgegeven

De hierna volgende doelen zijn door de scholen opgenomen in het schoolondersteuningsplan en worden gefinancierd uit de lumpsum:

- Realiseren beleid t.a.v. ondersteuning;
- Opstellen van het Schoolondersteuningsprofiel;
- Het zorgdragen voor een veilige omgeving;
- Het zicht op de ontwikkeling van leerlingen;
- Het realiseren van opbrengst- en handelingsgericht werken;
- Het afstemmen van methoden en aanpakken;
- Het opleiden en onderhouden van handelingsbekwame en competentie medewerkers;

- Het zorgen voor een zorgvuldige overdracht van leerlingen;
- Het organiseren van betrokkenheid ouders en leerlingen;
- Het hebben van een effectief ondersteuningsteam (IB, RT,OA)

22.2 De doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor Karakter de middelen vanuit het samenwerkingsverband heeft uitgegeven

- Effectieve ondersteuning door middel van arrangementen;
- Ambitieuze onderwijsarrangementen, ondersteund door Preventieve Ambulante begeleiding;
- Expliciete interne ondersteuningsstructuur, met name de bekostiging van een deel van de IB uren;
- Een effectief ondersteuningsteam, bestaande uit onderwijsassistenten en lerarenondersteuners;
- Het opzetten van een onderwijs-behandelgroep (start 2020).
-

22.3 Totale inkomsten en uitgaven passend onderwijs toegelicht

- Inkomsten passend onderwijs: € 1.085.131,-
- Uitgaven instandhouding SBO-voorziening Bleskensgraaf:, 8 groepen, 500K
- Uitgave arrangementen voor 6 scholen : 400 K
- Uitgaven ondersteuning IB, 200 K
- Uitgaven materieel: 85 K

22.4 Hoe Karakter, in samenwerking met stakeholders, tot die doelen is gekomen

- Het samenwerkingsverband heeft in het kader van de verbreding van de dekkendheid van het netwerk een onderzoek laten uitvoeren. De scholen van de vereniging zijn in dit onderzoek betrokken geweest. Karakter heeft de handschoen opgepakt door de mogelijkheid te creëren een onderwijs-behandelgroep te starten.
- De scholen zijn binnen het samenwerkingsverband georganiseerd via directie overleggen en IB-netwerken. Binnen deze overleggen worden voorstellen gedaan die door het samenwerkingsverband veelal overgenomen worden.
- De Ondersteuningsplanraad. (OPR), waarin naast leraren ook ouders vertegenwoordigd zijn, maken ook gebruik van hun advies- en instemmingsrecht om voorstellen te doen aan het samenwerkingsverband.
- Met de gemeenten (lees jeugdzorg) is er regelmatig overleg om jeugdzorg en onderwijs op elkaar af te stemmen. Dit overleg vindt plaats in het Regionale Educatieve Agenda (REA). Dit overleg heeft geleid tot de paragraaf 'passende verbinding' in het ondersteuningsplan.
- Jaarlijks is er tussen de (school)besturen en de gemeenten (ambtenaren en wethouders) een informele bijeenkomst georganiseerd ,waarin een jeugdzorgthema in relatie tot het onderwijs wordt besproken. Dit heeft de naam 'Posthuijsoverleg' gekregen. Het Posthuijs te Leerdam is de locatie waarin deze ontmoeting plaatsvindt.

23. Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur

23.1 De gehanteerde uitgangspunten voor het verdelen van de middelen over de onder het schoolbestuur ressorterende scholen

- In principe is het leerlingenaantal (teldatum t-1) het belangrijkste uitgangspunt voor de verdeling van de middelen.
- Op basis van projectaanvragen of bijzondere omstandigheden kan een school extra ondersteuning vanuit het bestuur ontvangen. In 2022 is er geen extra ondersteuning uitgekeerd.

23.2 Hoe de besluitvorming over de allocatie van middelen binnen het schoolbestuur heeft plaatsgevonden. Daarbij aangeven welke middelen aan de scholen verstrekt zijn, welke middelen bovenschools op het niveau van het bestuur worden ingezet (denk aan inkoop, IT, administratie, communicatie of professionalisering) en wat de kosten van het bestuurlijk apparaat zijn.

- Eén van de kritische succesfactoren voor de fusie was een zo laag mogelijke overhead en besparing van kosten door de samenvoeging.
- De keuze voor één AK leverde al direct een besparing op van 50K. Gezamenlijke contracten voor ICT, kopieermachines, BHV, Arbo, verzekeringen, etc. worden in het directieoverleg besproken en opgepakt door het bestuur.
- Het bestuur is transparant in het nemen van besluiten richting alle stakeholders (Directieoverleg, GMR en raad van toezicht).
- Er is in de begroting een aparte kostenplaats 'bestuur'. De kosten die het bestuur begroot, worden doorbelast naar de scholen door middel van een bedrag per leerling.

24. Werkdrukmiddelen

24.1 Welk proces is gevolgd om te komen tot een beslissing over de besteding van de werkdrukmiddelen

- De directeuren hebben een berekening gekregen van de te besteden middelen.
- Met dit bedrag zijn een aantal directeuren een open gesprek aangegaan met het team. In deze gevallen heeft de inzet van de werkdrukmiddelen geleid tot lesvrije dagdelen en zijn de middelen ingezet voor vervanging. Vervolgens zijn deze voorstellen geaccordeerd door de MR-en van de betreffen de scholen.
- Een aantal directeuren hebben er voor gekozen om concrete maatregelen voor te stellen, namelijk de inzet van een ICT-er, vakleerkrachten bewegingsonderwijs en vakleerkrachten muziek. Vervolgens zijn deze voorstellen geaccordeerd door de MR-en van de betreffen de scholen.

24.2 zijn er ook niet-financiële maatregelen genomen om werkdruk te verminderen? En zo ja, welke maatregelen zijn dit?

- Per school is dit verschillend aangepakt. De meeste directeuren hebben gebruik gemaakt van de handreiking van de PO-raad. Er zijn afspraken gemaakt over de (groeps-) administratie, de organisatie van de hulpplannen, en de verantwoording.
- In 2022 worden er plannen ontwikkeld om de vitaliteit van de werknemers te bevorderen.

24.3 Waar zijn de werkdrukmiddelen voor ingezet? (Een opgave van bestedingen in gehele euro's middels categorieën: personeel, materieel, Professionalisering en overig, eventueel aangevuld met een toelichting.)

Verantwoording werkdrukmiddelen Karakter

Besteding Werkdrukmiddelen	01-01-2022 t/m 31-12-2022
Personeel	€ 219.175
Materieel	€ 522
Professionalisering	€
Overig	€

De werkdruk middelen zijn in 2022 besteed aan de verlichting van de taken van leerkrachten. Per school zijn de middelen ingezet na overleg het het team. In grote lijnen zijn er beleidskeuzes gemaakt. Lijn 1 is inzetten op vakleerkrachten bewegingsonderwijs en faciliterende ondersteuning in administratie en evenementen (schoolreis, sportdagen etc.). Lijn 2 bestaat uit het vrij roosteren van dagdelen voor leraren, zodat op die momenten de administratie bijgewerkt kan worden. Voor beide keuzen is instemming verleend door de MR en de PMR.

24.4 Toelichting en verantwoording middelen professionalisering nieuwe leerkrachten en directeuren

Karakter heeft voor startende leerkrachten het project 'werkplekbegeleiding' opgezet. Hiervoor is een coach aangetrokken die de leerkrachten als groep begeleidt en ze samen laat leren en reflecteren op hun eerste periode in het onderwijs. Het project wordt bekostigd uit de voormalige prestatiebox, deze middelen zijn inmiddels toegevoegd aan de werkdrukmiddelen. Het project kost ca 30K. Voor het werkplaatsleren worden de nieuwe leerkrachten vrijgesteld.

Naast het werkplaatsleren worden de nieuwe leerkrachten begeleidt op school niveau door schoolcoaches die opgeleid zijn in het SAM-project. De uren voor begeleiding wordt ook bekostigd uit het budget professionalisering.

Tot slot heeft het bestuur een éénjarig contract afgesloten met E-wise. Middels deze partij kunnen leraren, IB-ers en directeuren via blended learning maatwerk cursussen en trainingen volgen. Kosten ca 70K.

De directeuren hebben in 2022 een gezamenlijke training gevolgd bij PCM. Kosten ca 12K.

25. Onderwijsachterstanden

De onderwijsachterstandsmiddelen zijn ingezet voor taalontwikkeling in de onderbouw. Er is een prent-o-theek opgezet, aan alle ouders die hun kind op kwamen geven is een prentenboek met handleiding voor taal-leesspelletjes uitgereikt, en er is extra assistentie ingezet op taalontwikkeling. Daarnaast zijn er voorleesmorgens gepland; deze konden wegens de coronamaatregelen niet doorgaan.

25.1 Sociale veiligheid

Jaarlijks nemen de scholen een schoolveiligheidsvragenlijst af, waarmee de schoolteams het gevoel van veiligheid onder de leerlingen van groep 5 tot en met 8 meten. Door middel van een diepere analyse is het mogelijk om te signaleren in welke groepen er onveiligheid ervaren wordt. In alle scholen hangt er een foto met de naam van de vertrouwenspersoon op, zodat leerlingen weten waar ze terecht kunnen.

26. AVG

Binnen de vereniging is er een IBP-beleid volgens de wet- en regelgeving vastgesteld. Er is externe functionaris voor gegevensbescherming voor de vereniging aangesteld. Mevrouw De Bondt is telefonisch bereikbaar op nummer 0184-499 025 of via onderstaand e-mailadres; a.debondt@goc-consultants.nl. Op alle scholen is een privacyreglement opgesteld, is voor elke leerling toestemming gevraagd voor het gebruik van beeldmateriaal, is er een protocol voor datalekken en een draaiboek voor de bewustwording van leerkrachten in verband met privacy.

Er was in 2022 geen sprake van datalekken die gemeld moesten worden bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

27. Toekomstparagraaf

27.1 Onderwijskundige ontwikkelingen

In 2022 is het nieuwe strategisch beleidsplan “Groeien in vertrouwen” vastgesteld. De komende jaren gaan Karakter hard werken om de uitgesproken ambities waar te maken. De volgende thema's worden in de schoolplannen en het jaarplan van de vereniging uitgewerkt:

- Identiteit,
- Onderwijskwaliteit
- Onderwijskansen

Voortdurend blijft het bestuur betrokken op het thema: 'het fundament op orde'. Verder uitgewerkt gaat het daarbij om positieve eindopbrengsten, ambachtelijk onderwijs, een warm pedagogisch klimaat, een positief imago bij de ouders en gemotiveerde medewerkers. Tot slot hebben ook bedrijfsvoering, samenwerking in de regio en huisvesting de aandacht.

27.2 Personeelsbeleid

Een primaire taak van het bestuur is om er voor te zorgen dat er voor iedere groep een bevoegde leraar staat. Karakter heeft gelukkig nog geen lerarentekort, op het aantal vervangers na. Karakter wil ook voor de toekomst garanderen dat er voldoende leraren verbonden zijn aan de scholen en wil dit doel bereiken door:

- Leraren vasthouden door goed werkgeverschap.

- Zelf mensen opleiden binnen de vereniging.
- De vervangingspool prioriteit geven en aantrekkelijk maken voor leraren.
- Het onderwijs aantrekkelijk houden, door te werken aan uitdagend geïnspireerd onderwijs, onderwijsconcepten beproeven en realiseren.

27.3 Kwaliteitsbeleid

Karakter streeft naar goed, adaptief en uitdagend onderwijs. Hiervoor zijn in het SPB doelen opgesteld die cyclisch geëvalueerd worden. Hiervoor heeft Karakter in 2019 het document 'kwaliteitsbeleid' opgesteld. Dit beleid wordt de komende jaren geïmplementeerd en uitgevoerd volgens planning.

27.4 Verduurzaming

Het bestuur streeft in overleg met de gemeente naar verduurzaming van de gebouwen. Het doel is de scholen in 2030 energieneutraal te hebben. In het IHP wordt in overleg met de gemeente dit doel verder uitgewerkt. Karakter zal hier ook voor een deel de financiële verantwoordelijkheid dragen. Immers betekent verduurzaming ook een verlaging van de exploitatielasten. De Schakel, De Wegwijzer en De Zaaier worden voorzien van zonnepanelen. Vier van de zes scholen zijn hiermee voorzien van zonne-energie. De Fakkel wordt op korte termijn vervangen en voor de Eben-Haëzerschool worden gesprekken met de gemeente gevoerd over de verdeling van de panelen, aangezien de school de meter deelt met de gymzaal van de gemeente.

27.5 Covid 19

In 2022 heeft Covid-19 tot mei effect gehad op de kinderen en het beleid van de scholen. Het is een periode geweest van afschalen en terugkeren naar 'normaal'. In de post-Covid-periode kreeg het bestuur te maken met veel verzuim door andersoortige infectieziekten, waaronder een pittig griepvirus. De lengte van het verzuim is gemiddeld hoger dan voorgaande jaren, het vermoeden is dat dit te maken heeft met verminderde weerstand van zowel kinderen als medewerkers.

2022 is vooral een jaar geweest, waarin er gewerkt is aan herstel en inloop van achterstanden die de leerlingen opgelopen hebben door de pandemie. Hiervoor zijn de NPO-middelen ingezet.

27.6 NPO-gelden

Bestuursniveau

Er zijn geen NPO-middelen (binnen het totale bestuur) uitgeven aan de inhuur van personeel niet in loondienst.

Er zijn geen middelen bovenschools ingezet.

BRIN-niveau

Er heeft op alle scholen een schoolscan plaatsgevonden.

In aanloop naar de besluitvorming over het schoolprogramma is er gesproken met de ouders en leraren.

De MR heeft ingestemd met het voorstel van de besteding van de NPO-middelen.

Hieronder het schema van de besteding NPO

Welke middelen zijn op schoolniveau ingezet voor welke soort interventie?	07KI	03ST	04QG	04TC	06LJ	07CT
Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij de spijkeren						
Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren					7388	
Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen				450	3000	
Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen						
(Extra) inzet van personeel en ondersteuning	21.847	163.457	139.804	8741	24.596	17.423
Faciliteiten en randvoorwaarden: Activiteiten die randvoorwaardelijk/ ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie	1277	21.058	54	3.861	11.416	3.623
Overig: uitsluitend bedoeld voor dotaties aan voorzieningen voor transitievergoedingen, de voorziening verrekening uitkeringskosten en/of dotatie aan een bestemmingsreserve NPO						

--	--	--	--	--	--	--

Toelichting bestuur

De totstandkoming van de schoolprogramma's, c

Alle scholen hebben de checklist ingevuld en voorgelegd aan het bestuur. Veruit de meeste interventies betreffen het inzetten van extra personeel, verkleinen van de groepen en een deel aan extra faciliteiten. De volgende interventies uit de menukaart zijn gekozen:

- Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen.
- Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen.
- (Extra) inzet van personeel en ondersteuning.
- Faciliteiten en randvoorwaarden: Activiteiten die randvoorwaardelijk/ ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie

Per school is na de school een plan gemaakt. Dit plan is besproken met het team, de MR en het bestuur. Op deze wijze zijn alle gremia betrokken.

Er zijn geen middelen bovenscholings ingezet.

Inzet personeel niet in loondienst (PNIL) in het kader van NPO: geen.

27.7 Nieuwkomers NPO

Op één van de scholen van Karakter (De Wegwijzer) zijn ca 27 nieuwkomers geplaatst. Deze vluchtelingen zijn met name opgevangen in het dorp Nieuw Lekkerland, maar ook uit andere dorpen zijn er leerlingen aangemeld voor de taalklassen op deze school. Hiervoor is in 2022 ca 60K ontvangen. Niet alles van dit bedrag kon in 2022 worden uitgegeven. Aangezien het niet mogelijk is het restant van deze middelen als kortlopende schuld op te nemen, is het resultaat met ca 30 K toegenomen.

28. RISICO ANALYSE 2022

Risico	Gevolg	Beheersmaatregelen	Toelichting	Kans
Dalend aantal leerlingen, i.c.m. werkgelegenheidsbeleid: <ul style="list-style-type: none"> • Demografische krimp • Passend onderwijs • concurrentiepositie 	Lasten boventallig personeel Lasten leegstand lokalen	Mobiliteit stimuleren, contacten leggen en onderhouden met schoolbesturen. Alternatieven zoeken in de vorm van verhuur aan derden	Terugloop met 5 groepen Kosten per lokaal per jaar	50% 50%
Lerarentekort, krappe arbeidsmarkt	Inhuur via uitzendconstructies. Vasthouden boventallig personeel	Inzetten boventallig personeel. Aantrekken LIO stagiaires. Faciliteren zijinstromers.	De loonkosten via een uitzendconstructie liggen 30% hoger.	75%
Tekortschieten personeelsbeleid (ziekteverzuim,	Onverwachte kosten	Actief voeren van personeelsbeleid,		25 %

arbeidsconflicten, transitievergoeding, boete PF)		werkdrukmiddelen effectief inzetten. Proactief inzetten van gerichte steun door middel van coaching en begeleiding		
Disfunctioneren leraren, leidinggevenden	Kosten begeleiding, coaching, externe inhuur, interim management	Uitvoering kwaliteitsbeleid, HRM gesprekscyclus. Groepsbezoeken, managementgesprekken	Onderwijs blijft een menselijk bedrijf, er is altijd een risico dat het tussen mensen spaak loopt.	25%
Niet goed functioneren governance	Extra juridische kosten. Inhuur externen	Training RvT, CvB, GMR en directeuren	Het niet functioneren van de governance kan de vereniging 100.00 per jaar kosten.	10%
Groot onderhoud gebouwen, onzekerheid of de gemeente Molenlanden gaat investeren in renovatie of vernieuwbouw	Om goede, gezonde e duurzame gebouwen te exploiteren is veel geld nodig. MJOP schat in op 2.0 milo over 20 jaar	Onderhandelen met de gemeente, inhuur expertise.	Per jaar wordt er voor groot onderhoud gedoteerd.	50%
Eigen bijdrage nieuwbouw	De scholen van Karakter zijn op leeftijd. (gemiddeld 38 jaar) Er zal de komende drie jaren nieuwbouw gepleegd worden. Het bestuur zal gevraagd worden voor de extra faciliteiten geld in te brengen.	Onderhandelen met de gemeente, inhuur expertise		50%
Onzekere bekostiging SWV Driegang en Rijk	Per jaar wordt de begroting van het SWV gemaakt. De politieke besluitvorming over de toekomst van de SWV-en geeft aanleiding tot onzekerheid.	Volgen politieke besluitvorming. Lobbywerk verrichten bij de politiek en het SWV.		20%
AVG; datalekken	Boete	Elk datalek z.s.m. melden: openheid	Per jaar 4% van de omzet.	10%
Negatieve rente	Lagere financiële baten en wellicht bij betalen.	Regelmatig overleg met bank, schatkistbankieren		50%

29. Financieel Beleid

Financiële positie op balansdatum

Onderstaand treft u de balans aan per 31 december 2022 in vergelijking met 31 december 2021. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Activa	31-12-2022	31-12-2021	Passiva	31-12-2022	31-12-2021
Immateriële vaste activa	€ -	€ -	Eigen vermogen	€ 5.459.923	€ 4.830.455
Materiële vaste activa	€ 1.581.685	€ 1.736.771	Voorzieningen	€ 2.205.738	€ 1.949.317
Financiële vaste activa	€ 1.950	€ -	Langlopende schulden	€ -	€ -
Vorraden	€ -	€ -	Kortlopende schulden	€ 1.297.442	€ 779.423
Vorderingen	€ 209.923	€ 427.622			
Kortlopende effecten	€ -	€ -			
Liquide middelen	€ 7.169.546	€ 5.394.802			
Totaal activa	€ 8.963.104	€ 7.559.195		€ 8.963.104	€ 7.559.195

In de balans per 31 december 2021 is de herziene stand na stelstelwijziging opgenomen. Nadere informatie omtrent de stelselwijziging is te vinden in het hoofdstuk Grondslagen van waardering.

Toelichting op de fluctuatie activa zijde van de balans:

Investerings- en financieringsbeleid

De vereniging heeft als uitgangspunt dat de investeringen waarvoor geen bijdragen van derden worden ontvangen, zoveel mogelijk met eigen middelen worden gefinancierd. Gezien de liquide positie van de vereniging is er ook geen enkele reden voor het aantrekken van vreemd vermogen. De investeringen van 2022 zijn dan ook met eigen middelen gefinancierd.

In de meerjarenbalans is een prognose voor de ontwikkeling van de liquide middelen opgenomen. Hierbij is rekening gehouden met de voor de komende jaren geplande investeringen. Hieruit blijkt dat de omvang van de liquide middelen de komende jaren van voldoende omvang blijft om aan alle verplichtingen te kunnen voldoen en de investeringen te kunnen betalen.

Materiële vaste activa

In 2022 zijn de mva ofgenomen met ca 155 K. Dit heeft enerzijds te maken dat investeringen uitgesteld zijn (schoolplein De Schakel, 100K, schoolmeubilair SmdB 200K). Het uitstel van de investeringen heeft te maken met de te verwachten nieuwbouw voor de SmdB (2025) en het niet rond krijgen van de cofinanciering voor het schoolplein voor de Schakel. In 2022 zijn er meubels aangeschaft voor de Zaaier en diverse ICT op de scholen (vervanging digiborden, laptops en laptopkarren voor De Schakel)

Financiële vaste activa

Deze financiële vaste activa zijn waarborgsommen voor de laptops van Snappet.

Vorderingen

De vorderingen zijn fors afgenomen door het vervallen van de vordering OC&W. Het resterende bedrag betreft de gemeente en het samenwerkingsverband.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2022 toegenomen. Het verloop van de liquide middelen en de posten die daar invloed op uitgeoefend hebben zijn zichtbaar gemaakt in het kasstroomoverzicht. Belangrijke oorzaken zijn de toename van het resultaat en de uitstel van investeringen en herinvesteringen.

Toelichting op de fluctuatie passiva zijde van de balans:

Eigen vermogen

Het positieve exploitatieresultaat is ten gunste gebracht op de algemene reserve. Voor huisvesting wordt een post 'bestemmingsreserve groot onderhoud' gevormd. Naast de algemene reserve bestaat het eigen vermogen uit bestemmingsreserve publiek en privaat en private bestemmingsfondsen.

Voorzieningen

De voorzieningen bestaan uit een personele voorziening, voor duurzame inzetbaarheid van de medewerkers en jubilea, en een voorziening voor groot onderhoud. De gemeente heeft in het IHP de verwachting uitgesproken dat voor de investering voor een energieneutraal schoolgebouw op een eigen bijdrage van het bestuur gerekend wordt, aangezien de investeringen ook van invloed zijn op de exploitatiekosten.

Kortlopende schulden

Het verschil van ruim 600 K wordt veroorzaakt door twee grote subsidies die in 2022 opgenomen zijn als schuld. Het betreft de subsidie basisvaardigheden van 242 K en het vooruitbetaalde bedrag van 235 K voor SBO zwaar, uit te geven in 2023. Verder is door het aantrekken van extra personeel in het kader van NPO en EHIK en de loonsverhogingen is de premie en de vakantietoelage opgenomen als kortlopende schuld.

Analyse resultaat

De begroting van 2022 laat een negatief resultaat zien van € 68.841. Uiteindelijk is over boekjaar 2022 een positief resultaat gerealiseerd van € 630.467 een verschil van € 696.308 met de begroting. Het resultaat wordt veroorzaakt door de NPO-middelen, vooruit betaalde kosten SBO-zwaar, subsidie EHIK en de subsidie basisvaardigheden. Het positief resultaat over boekjaar 2021 bedroeg € 1.153.581.

Analyse realisatie 2022 versus realisatie 2021 en realisatie 2022 versus begroting 2022

Onderstaand is de staat van baten en lasten van het kalenderjaar 2022 opgenomen. De gerealiseerde staat van baten en lasten zijn vergeleken met de begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2022 en de gerealiseerde baten en lasten van het kalenderjaar 2021.

	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Verschil</u>	<u>Realisatie 2021</u>	<u>Verschil</u>
Baten					
Rijksbijdragen OCenW	9.758.066	8.762.460	995.606	8.733.564	1.024.502
Overige overheidsbijdragen	93.464	33.473	59.991	51.760	41.704
Overige baten	237.308	115.500	121.808	677.540	-440.231
Totaal baten	10.088.838	8.911.433	1.177.405	9.462.863	625.975
Lasten					
Personele lasten	7.792.520	7.308.775	-483.745	6.795.088	-997.432
Afschrijvingen	342.368	299.026	-43.342	289.065	-53.303
Huisvestingslasten	523.446	539.600	16.154	494.267	-29.179
Overige lasten	785.677	832.873	47.196	708.684	-76.992
Totaal lasten	9.444.010	8.980.274	-463.737	8.287.104	-1.156.906
Saldo baten en lasten	644.828	-68.841	713.668	1.175.759	-530.931
Financiële baten en lasten					
Financiële lasten	15.361	-	-15.361	22.178	6.817
Totaal financiële baten en lasten	-15.361	-	-15.361	-22.178	6.817
Totaal resultaat	629.467	-68.841	698.307	1.153.581	-524.114

Toelichting fluctuatie realisatie 2022 versus realisatie 2021

Het resultaat is ten opzichte van 2021 gedaald met € 524.114.

De belangrijkste oorzaken van deze stijging worden hieronder toegelicht.

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen zijn toegenomen door het Nationaal Onderwijsprogramma, waarvan niet alle middelen in 2022 konden worden uitgegeven, met name door het lerarentekort. Daarnaast stijgen de rijksbaten in verband met het cao-akkoord. Alle leraren zijn een schaal gestegen, nl van L10 naar LB en van L11 naar LC. De baten van het Samenwerkingsverband zijn ook gestegen. Er worden ook extra middelen beschikbaar gesteld voor SBO-zwaar die worden ingezet voor de

onderwijsbehandelgroep op de School met de Bijbel. In 2022 is de bijdrage voor 2023 al gestort door het swv.

Overheidsbijdragen en subs. overige overheden

De gemeente Molenlanden heeft de onderwijsgelden aangepast ten opzichte van 2021.

Overige baten

De overige baten bestaan onder andere uit detachering personeel en opbrengst huur en medegebruik. De baten worden in bepaalde mate constant geacht. Er worden leerkrachten gedetacheerd aan een ander schoolbestuur en twee veldopleiders aan een HBO-instelling. Tevens is er 2021 de subsidie éxtra handen in de klas aangevraagd en gehonoreerd. In 2021 waren de overige baten hoger vanwege de verkoop van het woonhuis.

Personele lasten

In 2022 zijn de personeelslasten gestegen door formatieve uitbreiding in het kader van de NPO-middelen, de uitvoering van het cao-akkoord en personele bezetting mogelijk gemaakt door de subsidie extra handen in de klas.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gedaald door uitstel van investeringen meubilair en schoolplein.

Huisvestingslasten

Hogere kosten door energie, en kosten klein onderhoud.

Overige lasten

De overige lasten zijn ten opzichte van 2021 gestegen. De administratiekosten (+21.132), de kosten voor leermiddelen en verbruiksmaterialen (+13.442) zijn gestegen. De overige kosten zijn ook gestegen.

Financiële baten

Vanwege de daling in het rentepercentage zijn er geen financiële baten.

Financiële lasten

De negatieve rente is november 2022 beëindigd.

Toelichting afwijkingen realisatie 2022 versus begroting 2022

Het gerealiseerde resultaat 2022 wijkt met € 667.489 af van het begrootte resultaat 2022. De belangrijkste oorzaken van deze afwijking worden hieronder toegelicht.

Een belangrijke oorzaak zijn de verhoogde baten van het OCenW (NPO), maar met ook de extra baten van het Samenwerkingsverband. Een derde oorzaak is het lerarentekort. Op één van de scholen van Karakter is 1,5 fte niet vervuld kunnen worden.

Rijksbijdragen OCW

De volgende punten zijn het verschil met resultaat en begroting: CAO verplichtingen, NPO middelen, lerarentekort. Subsidie extra handen in de klas extra middelen samenwerkingsverband.

Overheidsbijdragen en subs. overige overheden

Vershil nihil

Overige baten

Groot verschil veroorzaakt door de extra betalingen van swv die in 2021 dubbel zijn uitgekeerd als nabetaling voor 2020.

Personele lasten

Stijging door cao akkoord, extra personeel NPO/EHIK

Afschrijvingen

Minder afschrijving door uitgesteld investeringen en uitgestelde herinvesteringen.

Huisvestingslasten

Hogere kosten door energie, en kosten klein onderhoud

Overige lasten

30. FINANCIËLE KENGETALLEN

In onderstaande tabel zijn meerdere kengetallen opgenomen. Als er een signaleringswaarde is vastgesteld door de onderwijsinspectie van het Onderwijs dan staat deze vermeld. Indien bepaalde kengetallen erg afwijken ten opzichte van de signaleringswaarde, kan dit aanleiding zijn tot verder onderzoek naar een financieel risico door de onderwijsinspectie van het Onderwijs. Een signaleringswaarde is echter geen norm voor de onderwijsinspectie van het Onderwijs.

Kengetal	2022	2021	Signaleringswaarde onderwijsinspectie
Huisvestingsratio	0,07	0,07	geen
Liquiditeit (current ratio)	5,28	7,47	geen
Liquiditeit (quick ratio)	5,28	7,47	kleiner dan 1,00
Liquiditeit (omvang)	€ 7.169.546	€ 5.394.802	> € 100.000
Rentabiliteit	0,06	0,12	afhankelijk van fin. positie
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)	0,84	0,90	kleiner dan 0,30
Solvabiliteit (excl. Voorzieningen)	0,61	0,64	geen
Weerstandsvermogen	0,54	0,51	kleiner dan 0,05
Kapitalisatiefactor	0,83	0,72	geen
Ratio normatief publiek eigen vermogen	1,83	1,55	groter dan 1,00

31. Bovenmatig publiek eigen vermogen

Ratio normatief publiek eigen vermogen

Het verhoudingsgetal tussen publiek en normatief publiek eigen vermogen. Een getal boven de 1 duidt op mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Het normatief eigen vermogen is het vermogen dat redelijkerwijs nodig is om bezittingen te financieren en risico's op te vangen. - Definitie: Het publiek eigen vermogen gedeeld door het normatief eigen vermogen (de som van de helft van de aanschafwaarde gebouwen vermenigvuldigd met de bouwkostenindex, de resterende boekwaarde materiële vaste activa en de totale baten vermenigvuldigd met de omvangafhankelijke rekenfactor met als minimum een normatief publiek eigen vermogen van € 300.000).

Omschrijving	31-12-2022	31-12-2021
Aanschafwaarde gebouwen	1.255.792	1.202.454
Meeneemwaarde gebouwen 0,5 x Aanschafwaarde gebouwen x bouwkostenindex: 1,27	797.428	763.558
Boekwaarde resterende MVA	927.699	1.010.566
Totaal baten (incl. fin. baten)	9.974.904	9.462.863
Baten x omvangafhankelijke rekenfactor	565.243	554.213
Vaste risicobuffer van toepassing indien totale baten van Vereniging kleiner dan 3 mln.	-	-
Baten x index (0,035) voor risicobuffer	-	-
Vast risicobuffer van toepassing indien uitkomst baten x index kleiner dan € 250.000.	-	-
Normatief publiek eigen vermogen	<u>2.290.370</u>	<u>2.328.337</u>
Publiek eigen vermogen	<u>4.196.338</u>	<u>3.597.690</u>
Kengetal norm. publiek eigen vermogen:	1,83	1,55

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde groter dan 1 (het publiek eigen vermogen is groter dan het normatief eigen vermogen).

Berekening bovenmatig publiek eigen vermogen

Berekening¹:

Totaal eigen vermogen	€ 5.507.751
Privaat eigen vermogen	€ 1.232.766
-	-
Feitelijk eigen vermogen	€ 4.274.985
Normatief eigen vermogen	€ 1.954.137
-	-

Mogelijk bovenmatig eigen vermogen

Ratio eigen vermogen: 2,19 € 2.320.848

Toelichting:

Het bovenmatig vermogen wordt veroorzaakt door diverse tijdelijke omstandigheden. Ter weten:

Extra middelen NPO:	700 K
Extra middelen subsidie basisvaardigheden:	240 K
Extra vooruitbetaalde middelen SWV	235 K
Subsidie EHIK	90 K

Over de komende 5 jaar maakt Karakter plannen om jaarlijks 460K te investeren in de kwaliteit van de scholen. Dit bedrag wordt jaarlijks aan de exploitatie toegevoegd en in de meerjarenbegroting opgenomen met de volgende doelen:

Per school een externe audit, kosten gemiddeld per school 15 K	€ 90 K (eenmalig)
Per school uitbreiding uren IB voor begeleiding en coaching leerkrachten (totaal 2 FTE)	€ 160 K
Bovenschool inzet voltijds HB	€ 100 K

¹ Berekend met de tool van ministerie OC&W

Per school extra inzet leraren voor groepsgrootte verkleining
Totaal

€ 200 K
€ 460 K

32. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

A1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

In de volgende paragrafen wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de vereniging. Hiermee willen we een beeld geven over de continuïteit van de vereniging.

Er is geen sprake van majeure investeringen of van doorcentralisatie van de huisvesting.

	Werkelijk		Prognose		
	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal leerlingen 1 oktober	1170	1219	1189	1168	1152
De Vereniging is geen werkgever, daarom is er geen tabel opgenomen met personele bezetting.					
Personele bezetting in FTE per 31 december					
Bestuur / Management	4,43	5,63	5,63	5,63	5,63
Personeel primair proces	65,65	66,41	65,05	64,87	64,87
Ondersteunend personeel	30,75	37,31	34,85	34,10	34,10
Totaal personele bezetting	100,83	109,35	105,53	104,60	104,60
Aantal leerlingen / Totaal personeel	11,60	11,15	11,27	11,17	11,01
Aantal leerlingen / Onderwiz. personeel	17,82	18,35	18,28	18,00	17,76
Onderscheiden naar onderwijssoort					
Basisonderwijs	100,83	109,35	105,53	104,60	104,60
Speciaal basisonderwijs					
Speciaal Onderwijs					
Totaal	100,83	109,35	105,53	104,60	104,60

- Toelichting op de Kengetallen

Het ongewogen leerlingenaantal is de belangrijkste grondslag voor de bekostiging. Ontwikkelingen hierin hebben een directe invloed op het resultaat, zij het met een jaar vertraging als gevolg van de t-1 systematiek. De komende jaren wordt er een daling ingezet. De inzet van leerkrachten neemt daardoor af.

In de regio hebben de grotere schoolbesturen een samenwerkingsovereenkomst onder artikel 157 wpo gesloten. Jaarlijks vergaderen de schoolbesturen over de meest recente ontwikkelingen op het gebied van leerlingenaantallen. In de samenwerkingsovereenkomst staan afspraken met betrekking tot het overnemen van personeel bij een dalend leerlingaantal. Het doel van de overeenkomst is om sluiting van kleine scholen te voorkomen.

A2. Staat van baten en lasten

	Werkelijk		Prognose		
	2021	2022	2023	2024	2025
Baten					
Rijksbijdragen	€ 8.733.564	€ 9.758.066	€ 9.443.085	€ 8.825.542	€ 8.719.294
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 51.760	€ 93.464	€ 96.537	€ 145.000	€ 145.000
Baten werk in opdracht van derden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Overige baten	€ 677.540	€ 237.308	€ 327.350	€ 0	€ 0
Totaal baten	€ 9.462.863	€ 10.088.838	€ 9.866.972	€ 8.970.542	€ 8.864.294
Lasten					
Personeelslasten	€ 6.795.088	€ 7.792.520	€ 8.220.265	€ 7.760.115	€ 7.912.343
Afschrijvingen	€ 287.533	€ 342.368	€ 258.968	€ 237.114	€ 214.995
Huisvestingslasten	€ 494.267	€ 523.446	€ 568.400	€ 603.400	€ 638.400
Overige lasten	€ 710.216	€ 785.677	€ 749.210	€ 750.000	€ 750.000
Doorbetaling aan schoolbesturen					
Totaal lasten	€ 8.287.104	€ 9.444.010	€ 9.796.843	€ 9.350.630	€ 9.515.738
Saldo baten en lasten	€ 1.175.759	€ 644.828	€ 70.128	€ -380.088	€ -651.444
Financiële baten					
Financiële lasten	€ 22.178	€ 15.361	€ 0	€ 0	€ 0
Saldo financiële baten en lasten	€ -22.178	€ -15.361	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal Resultaat	€ 1.153.581	€ 629.467	€ 70.128	€ -380.088	€ -651.444

- Toelichting op de staat van baten en lasten

De rijksbijdrage OCenW is berekend op basis van de geprognoseerde leerlingenaantal tegen het tarief van najaar 2022. Vanwege de daling van het leerlingenaantal vermindert de rijksbijdrage OCenW. De vereniging ontvangt financiering voor het vormgeven van haar zorgbeleid. Hiertoe ontvangt zij vaste inkomsten vanuit het samenwerkingsverband en extra middelen vanwege arrangementen. Er wordt tot en met 2023 vanuit gegaan dat er een jaarlijkse tegemoetkoming van de gemeente wordt ontvangen. De overige baten bestaan onder meer uit ouderbijdragen, detachering personeel, overblijfgelden, opbrengst huur en medegebruik. Deze baten worden in bepaalde mate constant geacht. Er zijn twee veldopleiders verbonden aan een HBO-instelling. Voor één persoon is een overeenkomst met een vast aantal uren getekend. De tweede medewerker voert diensten uit op basis van nacalculatie.

Aan de hand van de begrote personeelsbezetting zijn de loonkosten berekend. Hierbij is rekening gehouden met de jaarlijkse periodieke verhoging voor het personeel dat zich nog niet in de maximale trede van het de betreffende schaal bevindt. Voor het bepalen van de opslag werkgeverslasten (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering) is gebruik gemaakt van de gerealiseerde percentages over het derde kwartaal van boekjaar 2022. Hierbij is rekening gehouden met actuele informatie. Incidentele factoren zijn eruit gefilterd. In 2023 wordt het verschil in baten versterkt door het wegvallen van de NPO-subsidie en de daling van het leerlingenaantal. Om het verschil geleidelijk te laten verlopen wordt het negatieve resultaat aangevuld uit de reserve personeel. In 2023 is de nieuwe bekostigingssystematiek gerealiseerd, voor Karakter heeft dit een licht positief effect. De

teldatum wordt 1 februari en de GGL wordt niet meer meegenomen in de bekostiging. De overige personele lasten en materiële kosten zijn geactualiseerd en beoordeeld op noodzakelijkheid. De budgetten zijn realistisch ingeschat en sluiten aan op de beschikbare informatie. Jaarlijks wordt er door de grotere scholen binnen de vereniging € 50.000 gedoteerd aan de onderhoudsvoorziening. Voor de kleinere scholen binnen de vereniging zal dit gemiddeld € 15.000 per jaar zijn. Dit lijkt voldoende om de onderhoudskosten van het onderhoudsplan te kunnen dragen.

A3. Balans in meerjarig perspectief

	Werkelijk		Prognose		
	2021	2022	2023	2024	2025
Activa					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	€ 1.736.771	€ 1.581.685	€ 1.815.062	€ 1.950.067	€ 2.085.072
Financiële vaste activa	€ 0	€ 1.950	€ 1.950	€ 1.950	€ 1.950
Totaal vaste activa	€ 1.736.771	€ 1.583.635	€ 1.817.012	€ 1.952.017	€ 2.087.022
Vorderingen	€ 427.622	€ 209.923	€ 175.000	€ 190.000	€ 30.000
Kortlopende effecten	-				
Liquide middelen	€ 5.394.802	€ 7.169.546	€ 6.562.400	€ 6.042.307	€ 4.398.235
Totaal vlottende activa	€ 5.822.424	€ 7.379.469	€ 6.737.400	€ 6.232.307	€ 4.428.235
Totaal Activa	€ 7.559.195	€ 8.963.104	€ 8.554.412	€ 8.184.324	€ 6.515.257
Passiva					
Algemene reserve	€ 2.682.303	€ 2.873.212	€ 2.861.225	€ 2.481.137	€ 1.829.693
Bestemmingsreserves	€ 2.099.757	€ 2.586.711	€ 2.460.564	€ 2.460.564	€ 2.460.564
Overige reserves en fondsen	€ 48.395	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal eigen vermogen	€ 4.830.455	€ 5.459.923	€ 5.321.789	€ 4.941.701	€ 4.290.257
Voorzieningen	€ 1.949.317	€ 2.205.738	€ 2.132.623	€ 2.142.623	€ 1.125.000
Langlopende schulden	€				
Kortlopende schulden	€ 779.423	€ 1.297.442	€ 1.100.000	€ 1.100.000	€ 1.100.000
Totaal passiva	€ 7.559.195	€ 8.963.104	€ 8.554.412	€ 8.184.324	€ 6.515.257

- Toelichting op de balans

Begin 2021 heeft de gemeenteraad van de gemeente Molenlanden het Intern Huisvestingsplan vastgesteld, waarin beschreven staat dat de scholen uit Goudriaan en Bleskensgraaf in aanmerking komen voor nieuwbouw. Voor de overige vier gebouwen geldt dat de periode tot 2025 benut wordt om een keuze te maken tussen renovatie of nieuwbouw. Een deel van de voorziening zal worden beschikbaar gesteld voor de kosten voor renovatie en nieuwbouw waar het gaat om een eigen bijdragen voor de verduurzaming van de gebouwen. Hierdoor neemt de voorziening af. De vorderingen dalen ook aangezien de vordering op de gemeente voor de uitbreiding van de School met de Bijbel wordt voldaan bij de nieuwbouw. De materiële vaste activa zal toenemen door de vernieuwing van de inventaris naar mate duidelijk is of de gemeente kiest voor nieuwbouw of renovatie. De verkoop van het woonhuis veroorzaakte (2021) een groei van het private vermogen tot

1.1 milio. De dotatie huisvesting blijft gehandhaafd op 210K, gezien het meerjarig onderhoud zijn er op termijn meer middelen nodig, dit is afhankelijk van de daadwerkelijk uitvoering van het onderhoud in relatie tot nieuwbouw. Voor het opvangen van dit risico wordt een bestemmingsreserve huisvesting gevormd. De hoogte van deze reserve wordt bepaald door het meerjarig onderhoudsplan. De kortlopende schulden blijven gehandhaafd op het niveau van 31 december 2020, De behaalde resultaten worden toegevoegd aan de algemene reserve. De liquide middelen worden beïnvloed door bovengenoemde uitgangspunten. In 2022 is de vordering op het ministerie van OC&W afgeboekt. Voor Karakter betekent dit dat ca 320 K is afgeboekt. Het bestuur participeert wel in een groep schoolbesturen die bezwaar aantekenen tegen deze boekhoudkundige maatregel. Medio 2023 wordt hierover een uitspraak verwacht

Financiële positie

Kengetallen	Werkelijk		Prognose		
	2021	2022	2023	2024	2025
Liquiditeit (quick ratio)	7,47	5,69	6,29	5,83	4,19
Rentabiliteit	0,12	0,06	0,01	-0,04	-0,07
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)	0,90	0,86	0,87	0,87	0,84
Weerstandsvermogen	0,51	0,53	0,56	0,57	0,50
Normatief publiek eigen vermogen	1,55	1,81			

- Toelichting op de financiële positie

De financiële positie van Karakter is zeer gezond. De kengetallen geven geen aanleiding tot zorgen. Het normatief publiek eigen vermogen is te hoog. Gezien de te verwachten tekorten in 2023 en 2024 zal dit kengetal op de gewenste waarde van 1.0 komen. Het bestuur werkt aan een plan om in een periode van 5 jaar het normatief vermogen op 1 te brengen.

B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

(Zie hiervoor ook 28 risicoanalyse)

Het belangrijkste element van het interne risicobeheersings- en controlesysteem is de planning & control cyclus. Deze bestaat uit de meerjarenbegroting en het meerjaren formatieplan gebaseerd op de strategische plannen. Op basis van deze documenten kan worden vastgesteld of het beleid van de komende jaren leidt tot een gezonde financiële situatie. Vervolgens worden budgetten uitgegeven aan de directie. Bewaking van deze budgetten geschiedt middels de periodieke tussentijdse rapportage. Middels deze rapportage kan worden bewaakt of de budgetten worden gevolgd en of er eventuele onvoorziene mee- of tegenvallers zijn. Op basis van deze signalen kan er worden bijgestuurd door het management. Aan het eind van het jaar wordt een jaarverslag opgesteld bestaande uit het inhoudelijke bestuursverslag en de financiële jaarrekening.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

(Zie ook hiervoor 28 risicoanalyse)

Het belangrijkste risico betreft de krimp in het leerlingenaantal. In de meerjarenbegroting is uitgegaan van een lichte daling in het leerlingenaantal. Mocht de daling groter zijn dan voorzien, zullen er maatregelen genomen moeten worden om kosten te besparen. Een deel van de kosten is echter constant en kan niet zonder meer worden aangepast. De scholen die deel uit maken van onze vereniging proberen een zo aantrekkelijk mogelijke school te zijn met een duidelijke Christelijke identiteit. Een ander belangrijk risico is het handhaven van de formatie in de kwantiteit, maar zeker ook in kwaliteit. Het lerarentekort zorgt ervoor dat het opvullen van formatieruimte met de juiste medewerker een uitdaging is die onze vereniging zeker aangaat. Door het onderhouden van warme contacten met opleidingsinstituten en het openstellen van stageplaatsen, proberen we een band op te bouwen met aspirant collega's. Door het grote aantal parttimers bestaat het risico op versnippering van banen. De organisatie van het onderwijsproces kan hierdoor bemoeilijkt worden. Bij een medewerker met een kleine aanstelling zal het privé c.q. gezinsleven een grotere rol spelen. Voor het bepalen van de risico's op andere gebieden dan hierboven beschreven heeft het bestuur en Raad van Toezicht een risicoanalyse opgesteld. De risico's zijn gekwantificeerd en in totaal worden ingeschat op € 1.168.000,-. Het toereikende eigen vermogen wordt als weerstandsvermogen aangehouden.

Toekomstige ontwikkelingen. In 2023 investeert Karakter in duurzaamheid door op drie scholen zonnepanelen te installeren en de gebouwen via quick wins te isoleren. Qua ICT infrastructuur zijn de scholen van Karakter up-to-date, er zullen ook in 2023 ev herinvesteringen gedaan worden, om afgeschreven apparaten te vervangen. De kwaliteitszorg wordt geëvalueerd en indien nodig aangepast. Contractactiviteiten worden tot een minimum beperkt. Het contract van bureau Negen is niet voortgezet in 2022. Karakter heeft eigen gymleraren in dienst genomen. Geldstromen vanwege contractafspraken zijn tot een minimum beperkt. Met Hogeschool de Driestar zijn afspraken gemaakt met betrekking tot samen opleiden.

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Jaarverslag Raad van Toezicht Karakter 2022

Inleiding

De Raad van Toezicht (RvT) gebruikt een toezichtskader en de code Goed Bestuur van de PO Raad, als leidraad voor haar toezichthoudende taak. De RvT richt zich bij haar toezicht op verschillende aspecten van de vereniging. Er wordt in ieder geval aandacht besteed aan de volgende onderdelen:

- Kwaliteit van het onderwijs
- Rechtmatig en integer bestuur en beheer van de organisatie
- Rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen
- Naleving van de code Goed Bestuur
- Identiteit
- Realisatie strategische doelstellingen
- Goed werkgeverschap en professionalisering
- Stakeholdermanagement

Samenstelling van de Raad van Toezicht

De RvT bestond in 2022 uit zes personen:

L.M.W. van der Vliet (voorzitter)

J.G. Kuiper (vice-voorzitter)

H. den Ouden (lid)

J.E. Koorevaar – van Atten (lid)

A.J.E. Voets – van den Hazel (lid)
M.A. Meerkerk – Boven (lid)

Portefeuilles

De portefeuilles voorzitter, onderwijskundig, juridisch, personeel en medezeggenschap, bedrijfsvoering en financiën zijn onder deze zes personen verdeeld. De RvT heeft een auditcommissie met als leden Leon van der Vliet en Jaco Kuiper; een onderwijscommissie met als leden Marieke Meerkerk en Elsbeth Voets; en een remuneratiecommissie met als leden Leon van der Vliet en Janneke Koorevaar.

Deskundigheid

In 2022 heeft de RvT met behulp van een externe deskundige (dhr. Van Ekeveld van VGS) het toezichtskader aangepast. Tijdens meerdere gesprekken tussen (het geheel en afzonderlijke leden van de) RvT en de heer Van Ekeveld zijn de verschillende onderdelen van het toezicht besproken. Dit heeft bijgedragen aan een verdere professionalisering van de RvT. Daarnaast heeft het bestuur samen met de RvT en een externe deskundige een dag samen gesproken over het nieuwe Strategisch Beleidsplan. Alle leden zijn lid van de VTOI-NVTK.

Honorering

De leden van de RvT ontvangen jaarlijks een beperkte onkostenvergoeding voor hun inzet. Deze ligt lager dan de fiscale vrijwilligersvergoeding.

Vergaderingen

De RvT heeft in 2022 zes keer een reguliere vergadering gehouden, op de volgende data: 17 januari, 11 april, 23 mei, 4 juli, 19 oktober en 7 december.

In 2022 heeft de RvT haar toezichthoudende taken en bevoegdheden onder andere op de volgende wijze ingevuld:

- goedkeuring begroting 2022
- goedkeuring jaarverslag 2021
- vaststelling jaarrekening 2021
- vaststelling klassenindeling voor bezoldiging topfunctionarissen inzake de WNT
- opstellen en vaststellen intern toezichtskader
- bespreking van de Code Goed Toezicht VTOI-NVTK
- dagbespreking nieuw Strategisch Beleidsplan olv Hans van Rijn
- bespreking concept strategisch beleidsplan
- bespreking aanpassing diverse regelingen en beleidsstukken (managementstatuut, klokkenluidersregeling, BTR, procuratieregeling, handboek governance)
- goedkeuring begroting en financieel beleid 2023
- jaargesprek remuneratiecommissie met de bestuurder
- jaargesprek kwaliteitscommissie met de bestuurder
- houden van een zelfevaluatie (zie hierna)

Werkgeverschap bestuur

De remuneratiecommissie heeft in 2022 een jaargesprek gevoerd met het bestuur.

Auditcommissie

De auditcommissie is in 2022 verschillende keren bijeen geweest, in het bijzijn van de bestuurder.

Aan de orde waren onder andere:

- De conceptjaarrekening 2021 en het accountantsverslag;
- De financiële realisatie van de kwartalen;
- De conceptbegroting 2023.

Vastgesteld is dat de vereniging financieel zeer gezond is. Er moet beleid gemaakt worden op de hoogte van het vermogen van de vereniging. De bestuurder is geadviseerd om de komende jaren te investeren in het onderwijs.

In dit kader is ook aandacht gevraagd voor de doelmatigheid van de inzet van middelen: besteden we de financiën aan de juiste prioriteiten en komt het ten goede aan het onderwijs. De RvT is van mening dat het bestuur juiste keuzes heeft gemaakt. Toch zouden wij graag zien dat het vermogen nog meer geïnvesteerd wordt in het onderwijs. Volgens de meerjarenbegroting komen er in de nabije toekomst negatieve resultaten aan. Het vermogen is daarvoor toereikend.

Informatievoorziening en intern toezichtskader

De RvT laat zich informeren door het bestuur door middel van notulen van diverse overleggen, toelichting op specifieke onderwerpen en het gesprek met het bestuur tijdens de vergaderingen. In 2022 heeft de RvT met behulp van een externe deskundige en in overleg met het bestuur het intern toezichtskader aangepast. Hierin is de wijze van toezichthouden (in het kader van zelfevaluatie) nadrukkelijk aan de orde geweest. Op basis van een toezichtsvisie is een toetsingskader geformuleerd. Dit is een leidraad om eenduidig en consistent toezicht te bewaken. Het is ook een leidraad voor de gewenste informatie. De RvT houdt integraal toezicht, maar heeft de volgende acht aandachtsgebieden geformuleerd om daarmee accenten te leggen in het toezicht.

1. Onderwijs(kwaliteit) en Identiteit
2. Strategie en beleid
3. Personeel en organisatie
4. Middelen
5. Huisvesting en materieel
6. Communicatie
7. Maatschappij / belanghebbenden
8. Toezicht / governance

Per domein zijn thema's en verwachtingen benoemd door de RvT, op basis waarvan een jaarlijkse rapportage wordt gevraagd aan het bestuur. In september 2022 zijn we op basis van dit toezichtskader gaan werken. Op de eerste drie aspecten is door het bestuur gerapporteerd op de nieuw afgesproken werkwijze. Dit heeft geleid tot een goed inhoudelijk en professioneel gesprek tussen de RvT en het bestuur.

Schoolbezoeken

Daarnaast bezoeken de leden van de RvT met enige regelmaat de scholen, om in gesprek met de schooldirecteur, IB'er en leerkrachten een beeld te vormen over de scholen. In 2022 is er een bezoek gebracht aan De Schakel, De Wegwijzer en De Fakkel.

Overlegmomenten GMR

De RvT heeft twee overlegmomenten met de GMR. Een keer in het jaar bezoekt een aantal RvT-leden de GMR-vergadering en eenmaal in een jaar hebben de voorzitter van de RvT, de voorzitter van de GMR en de bestuurder een overleg.

Benoeming accountant

De RvT heeft Astrium Accountants benoemd als accountant. Eenmaal per jaar vindt een gesprek plaats met de accountant naar aanleiding van diens controle. Dit heeft in mei 2022 plaatsgevonden. De RvT is tevreden met de rapportage van de accountant en diens aanbevelingen.

Nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht

Voorl.	Volledige naam	Functie	Bezold.	Bedrijf	Commissie
J.G.	Kuiper	Commissielid	nee	Hervormde gemeente Wijngaarden	Financiën en vicevoorzitter
J.G.	Kuiper	Assesor	ja	Yuverta	Financiën en vicevoorzitter
J.G.	Kuiper	Agrariër	ja	Maatschap J. Kuiper	Financiën en vicevoorzitter
M.A.	Meerkerk-Boven	Medewerker bij Huis van de Waard	nee	Gemeente Molenlanden	Onderwijskundig
M.A.	Meerkerk-Boven	Vrijwilliger	nee	stichting AKJR	Onderwijskundig
M.A.	Meerkerk-Boven	Docent/trainer van de docenten	ja	Nederlandse Kappers Academie	Onderwijskundig
M.A.	Meerkerk-Boven	Vrijwilliger	nee	Kerk en politieke partij	Onderwijskundig
H.	den Ouden	Docent-directeur	ja	Driestar Wartburg College	Personeel/Mede zeggenschap
H.	den Ouden	Leidinggevende Kerkelijk Jeugdwerk	nee	Hervormde Gemeente Nieuw Lekkerland	Personeel/Mede zeggenschap
H.	den Ouden	Adviseur Reformatorisch Samenwerkingsverband VO	ja	RefSVO	Personeel/Mede zeggenschap
Voorl.	Volledige naam	Functie	Bezold.	Bedrijf	Commissie
A.J.E.	Voets - van den Hazel	Bestuurssecretaris	ja	Vormingsonderwijs (GVO/HVO)	Onderwijskundig
L.M.W.	Van der Vliet	Accountant	ja	Van Ree Accountants	Renumeratie en financiën
L.M.W.	Van der Vliet	penningmeester	nee	Zendingscommissie Ger Gem Sliedrecht	Renumeratie en financiën
L.M.W.	Van der Vliet	Lid Raad van Toezicht	nee	Woonzorgcentrum Edelweiss, Doorn	Renumeratie en financiën
J.E.	Koorevaar-van Atten	Bestuurssecretaris en Manager	ja	Evangelische Omroep	Renumeratie en juridisch

33. Treasury

De vereniging heeft een treasurystatuut vastgesteld. 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 vereniging heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd, conform de Regeling Beleggen lenen en derivaten OCW 2016. Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen/maand- en kwartaaldeposito. De tegoeden op deze rekening zijn direct opeisbaar. In 2022 heeft het bestuur geen middelen belegd en is geen lening aangegaan.

De vereniging heeft een treasurystatuut vastgesteld. Dit statuut voldoet aan de aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' (gewijzigd d.d. 19 december 2018). In 2022 is conform het statuut gehandeld.

De bankrekeningen van de vereniging zijn ondergebracht bij de Rabobank. Deze bank voldoet aan de criteria zoals opgenomen in het statuut van de regeling.

34. Gebeurtenissen na balansdatum

In februari 2022 is Oekraïne binnen gevallen door Rusland. Deze oorlog heeft geleid tot een vluchtelingenstroom die voelbaar is tot in de Alblasserwaard. Op vier scholen van Karakter zijn er vluchtelingenkinderen geplaatst. Op De Wegwijzer zijn er twee groepen gevormd, op de andere scholen zijn de aantallen tussen de 2 en 5 kinderen.

Het bestuur van Karakter heeft samen met een groot aantal schoolbesturen bezwaar aangetekend tegen het schrappen van de vordering op het ministerie van OC&W, er worden juridische stappen ondernomen in gezamenlijkheid met andere schoolbesturen. In het verloop van 2023 komt hier meer duidelijkheid over.

Het betaalritme van OC&W is in 2023 gewijzigd in verband met de vereenvoudiging van de bekostiging. Hiermee samenhangend is ook de teldatum gewijzigd, De bekostiging voor 2023 is gebaseerd op de teldatum van 1 februari 2022.

JAARREKENING

INHOUDSOPGAVE

	<u>Pagina</u>
Jaarrekening	64
Balans per 31 december 2022	66
Staat van baten en lasten 2022	67
Kasstroomoverzicht 2022	68
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	69
Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	77
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	80
Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	81
Bestemming van het resultaat	84
Gebeurtenissen na balansdatum	85
Verbonden partijen	86
Verantwoording subsidies	87
WNT-Verantwoording 2022	88
Gegevens over de rechtspersoon	98
Ondertekening door bestuurders en raad van toezicht	99
Overige gegevens	
Statutaire bepaling van het resultaat	101
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	102

BALANS PER 31 DECEMBER 2022

En vergelijkende cijfers 2021. - na verwerking resultaatbestemming -

		<u>31-12-2022</u>		<u>31-12-2021</u>	
		€	€	€	€
1	ACTIVA				
1.1	Vaste Activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	1.581.685		1.736.771	
1.1.3	Financiële vaste activa	1.950		-	
		<hr/>		<hr/>	
	<i>Totaal vaste activa</i>		1.583.635		1.736.771
1.2	Vlottende Activa				
1.2.2	Vorderingen	209.923		427.622	
1.2.4	Liquide middelen	7.169.546		5.394.802	
		<hr/>		<hr/>	
	<i>Totaal vlottende Activa</i>		7.379.469		5.822.424
			<hr/>		<hr/>
	TOTAAL ACTIVA		<u>8.963.104</u>		<u>7.559.195</u>
2	PASSIVA				
2.1	Eigen vermogen	5.459.923		4.830.455	
2.2	Voorzieningen	2.205.738		1.949.317	
2.4	Kortlopende schulden	1.297.442		779.423	
		<hr/>		<hr/>	
	TOTAAL PASSIVA		<u>8.963.104</u>		<u>7.559.195</u>

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022
 En vergelijkende cijfers 2021

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	9.758.066		8.762.460		8.733.564	
3.2 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	93.464		33.473		51.760	
3.5 Overige baten	237.308		115.500		677.540	
<i>Totaal Baten</i>		<i>10.088.838</i>		<i>8.911.433</i>		<i>9.462.863</i>
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	7.792.520		7.308.775		6.795.088	
4.2 Afschrijvingen	342.368		299.026		287.533	
4.3 Huisvestingslasten	523.446		539.600		494.267	
4.4 Overige lasten	785.677		832.873		710.216	
<i>Totaal lasten</i>		<i>9.444.010</i>		<i>8.980.274</i>		<i>8.287.104</i>
<i>Saldo baten en lasten</i>		<i>644.828</i>		<i>-68.841</i>		<i>1.175.759</i>
6 Financiële baten en lasten						
6.1 Financiële baten	-		-		-	
6.2 Financiële lasten	15.361		-		22.178	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		<i>-15.361</i>		<i>-</i>		<i>-22.178</i>
Totaal resultaat		629.467		-68.841		1.153.581

Bestemming van het resultaat

De bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten.

KASSTROOMOVERZICHT 2022
En vergelijkende cijfers 2021

	Ref.	2022		2021	
		€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering (saldo baten en lasten)			644.828		1.175.759
<i>Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>					
Afschrijvingen	-/- 4.2	342.368		287.533	
Mutaties voorzieningen	2.2	256.422		218.296	
<i>Totaal van aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat</i>			<u>598.789</u>		<u>505.829</u>
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>					
Vorderingen	1.2.2 (excl. 1.2.2.14)	217.698		-11.799	
Kortlopende schulden	2.4 (excl. 2.4.18)	518.019		46.251	
<i>Totaal van aanpassingen in werkkapitaal</i>			<u>735.717</u>		<u>34.452</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			<u>1.979.335</u>		<u>1.716.040</u>
Betaalde interest	6.2.1 & 2.4.18		-15.361		-22.178
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			<u>1.963.974</u>		<u>1.693.862</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-187.280		-103.736	
Overige inv. in financiële vaste activa	1.1.3.7 & .8	-1.950		-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			<u>-189.230</u>		<u>-103.736</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Kasstroom uit overige balansmutaties					
Mutatie liquide middelen	1.2.4		<u>1.774.744</u>		<u>1.590.126</u>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:					
			2022		2021
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		5.394.802		3.804.676	
Mutatie boekjaar liquide middelen		1.774.744		1.590.126	
Stand liquide middelen per 31-12			<u>7.169.546</u>		<u>5.394.802</u>

GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in gehele euro's.

Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Kernactiviteiten

Het verzorgen van (openbaar) primair onderwijs binnen de kaders gesteld door de Wet op het Primair Onderwijs.

Vereniging School met de Bijbel te Ablasserwaard (Karakter) is een vereniging. De vereniging is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel met nummer 43021155.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in maanden	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Gebouwen (permanent)	480	2,50%	500
Gebouwen(noodlokalen/berging)	480	6,67%	500
Installaties	120	10%	500
Schoolmeubilair en inventaris	240	5%	500
Huishoudelijke apparatuur en machines	96	12,50%	500
Onderwijskundige apparatuur en machines	60	20%	500
ICT - netwerk, digiborden	120	10%	500
ICT - computers, printers en servers	60	20%	500
Leermiddelen	96	12,50%	500

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. De vervolg waardering is tegen de gearmortiseerde kostprijs.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden met een looptijd korter dan 12 maanden. De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de vereniging en zijn direct opeisbaar. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserve(s). Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Omschrijving			EUR	
Privaat	Doel	Private doelen		
	Beperkingen	toekenning door vereniging		
	Saldo		€	1.232.766
Personeel	Doel	wordt aangewend indien nodig		
	Beperkingen			
	Saldo		€	776.921
NPO	Doel	Bestemd voor kosten nationaal programma onderwijs		
	Saldo		€	450.877
Reserve RVU	Doel			
	Saldo		€	44.328
Subsidie nieuwkomers	Doel			
	Saldo		€	81.819

De bestemmingsfondsen zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid welke door derden is aangebracht.

Vorzieningen

Vorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, *tenzij anders vermeld*.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Vorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Indien een voorziening gewaardeerd wordt tegen contante waarde wordt gerekend met een rekenrente.

Deze rekenrente wordt als volgt bepaald:

Rekenrente = Wettelijke rente (bron: DNB) +/- Inflatie (bron: CBS).

Bij een negatieve uitkomst van de rekenrente zal deze op nul worden gesteld.

Voor 2022 wordt er gerekend met een rekenrente van 0,00%. Waarbij de waarde voor de wettelijke rente vastgesteld is op 2,00%, en de uitgangswaarde voor de inflatie 13,80% is.

Jubileumuitkeringen

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Daarnaast wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de opnamekans.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid

De voorziening levensfasebewust personeelsbeleid wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden waarbij een opnameplan is overeengekomen. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de opnamekans.

Langdurig zieken

De voorziening langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

Deze voorziening wordt niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de materiele impact hiervan gelet op het kortlopende karakter van de voorziening te verwaarlozen is.

Voorziening RVU

De voorziening RVU wordt gevormd voor de verwachte kosten van werknemers die vervroegd uittreden.

Deze voorziening wordt niet tegen contante waarde gewaardeerd omdat de materiele impact hiervan gelet op het kortlopende karakter van de voorziening te verwaarlozen is.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt.

Bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2022 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1c.

Overige voorzieningen

De overige voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde van de voor de afwikkeling van de voorziening naar verwachting noodzakelijke uitgaven.

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Grondslagen Staat van Baten en Lasten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de algemene reserve en aan de bestemde reserves die door het bestuur zijn bepaald.

Rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW. De ontvangsten (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-geoordeelde OCW subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Geoordeelde OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang (%) van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Geoordeelde OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door Ministerie OCW

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de Stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies m.b.t. investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet zijn verstrekt door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het jaar zijn gespreid.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De Stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen.

De instelling is volgens de CAO aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2022 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2022: 110,90%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Grondslagen Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

1 Activa

1.1 Vaste Activa

1.1.2 Materiële vaste activa

	1.1.2.1 Gebouwen	1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	Totaal materiële vaste activa
	€	€	€	€
Stand per 01-01-2022				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.202.454	1.586.905	596.051	3.385.410
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	476.249	813.727	358.663	1.648.639
Materiële vaste activa per 01-01-2022	726.205	773.178	237.388	1.736.770
Verloop gedurende 2022				
Investerings	53.338	123.440	10.505	187.282
Desinvesteringen	-	-	-	-
Afschrijvingen	125.612	169.035	47.721	342.368
Mutatie gedurende 2022	-72.274	-45.595	-37.216	-155.085
Stand per 31-12-2022				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.255.792	1.710.290	606.555	3.572.692
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	601.861	982.763	406.384	1.991.007
Materiële vaste activa per 31-12-2022	653.931	727.527	200.172	1.581.685

1.1.3	Financiële vaste activa	Boek-	Investerings	Des-	Waarde-	Resultaat	Boek-
		waarde		investeringen	veranderingen		waarde
		1-1-2022	2022	2022	2022	2022	31-12-2022
		€	€	€	€	€	€
1.1.3.8	Snappet	-	1.950	-	-	-	1.950
	Totaal Financiële vaste activa	-	1.950	-	-	-	1.950

1.2 Vlottende activa

1.2.2	Vorderingen	31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
1.2.2.2	OCW	-		339.177	
1.2.2.3	Gemeenten	132.870		69.335	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		132.870		408.513
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	38.260		16.626	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	38.793		2.483	
	<i>Subtotaal overlopende activa</i>		77.053		19.109
	Totaal Vorderingen		209.923		427.622

Alle vorderingen genoemd onder 1.2.2 hebben een looptijd korter dan een jaar.

OCW

De vordering op OCW is vanwege het nieuwe bekostigings systeem per 31-12-2022 komen te vervallen

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	7.169.546		5.394.802	
	Totaal liquide middelen		7.169.546		5.394.802

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de vereniging en zijn direct opeisbaar

2.1	Eigen vermogen	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		1-1-2021	2021	mutaties	31-12-2021	1-1-2022	2022	mutaties	31-12-2022
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.1	Algemene reserve	2.158.664	523.639	-	2.682.303	2.682.303	190.909	-	2.873.212
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	776.921	138.466	-	915.387	915.387	438.558	-	1.353.945
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	692.894	491.476	-	1.184.370	1.184.370	48.395	-	1.232.766
2.1.1.5	Bestemmingsfondsen (privaat)	48.395	-	-	48.395	48.395	-48.395	-	-
Totaal Eigen vermogen		3.676.874	1.153.581	-	4.830.455	4.830.455	629.467	-	5.459.923

De toelichting over de beperkte doelstellingen van de reserves zijn vermeld in de Grondslagen.

2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		1-1-2021	2021	mutaties	31-12-2021	1-1-2022	2022	mutaties	31-12-2022
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.2.1	Reserve personeel	776.921	-	-	776.921	776.921	-	-	776.921
2.1.1.2.2	Reserve RVU	-	-	-	-	-	44.328	-	44.328
2.1.1.2.3	Subsidie nieuwkomers	-	-	-	-	-	81.819	-	81.819
2.1.1.2.4	Reserve NPO	-	138.466	-	138.466	138.466	312.411	-	450.877
		776.921	138.466	-	915.387	915.387	438.558	-	1.353.945

2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		1-1-2021	2021	mutaties	31-12-2021	1-1-2022	2022	mutaties	31-12-2022
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.3.1	Algemene reserve privaat	692.894	491.476	-	1.184.370	1.184.370	48.395	-	1.232.766
Totaal bestemmingsreserves (privaat)		692.894	491.476	-	1.184.370	1.184.370	48.395	-	1.232.766

2.2	Voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont-	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
		1-1-2022	2022	trekking	2022	31-12-2022	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	167.922	157.258	46.048	-	279.132	153.745	47.411	77.976
2.2.3	Voorzieningen voor groot onderhoud	1.781.395	210.000	64.788	-	1.926.606	324.916	936.421	665.269
Totaal voorzieningen		1.949.317	367.258	110.836	-	2.205.738	478.661	983.832	743.245

2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont-	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
		1-1-2022	2022	trekking	2022	31-12-2022	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2	Voorziening duurzame inzetbaarheid	12.968	1.177	-	-	14.145	-	14.145	-
2.2.1.3	Regeling vervroegde uitkering	-	83.115	-	-	83.115	83.115	-	-
2.2.1.4	Jubileumuitkeringen	114.304	23.466	5.398	-	132.372	21.130	33.266	77.976
2.2.1.6	Langdurig zieken	40.650	49.500	40.650	-	49.500	49.500	-	-
Totaal personele voorzieningen		167.922	157.258	46.048	-	279.132	153.745	47.411	77.976

Toelichting personele voorzieningen:

In de grondslagen is opgenomen dat de rekenrente voor de personele voorzieningen gesteld is op 0%. Dat betekent dat de reële waarde is opgenomen in de jaarrekening.

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
2.4.8	Crediteuren	71.387		93.759	
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	327.828		279.717	
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	93.931		91.665	
2.4.12	Kortlopende overige schulden	1.760		2.184	
<i>Subtotaal overige schulden</i>			494.906		467.326
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW	284.245		38.607	
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	235.000		-	
2.4.17	Vakantiegeld	248.972		221.118	
2.4.19	Overige overlopende passiva	34.320		52.373	
<i>Subtotaal overlopende passiva</i>			802.537		312.097
Totaal Kortlopende schulden			1.297.442		779.423

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN**Rechten**

Er zijn geen niet in de balans opgenomen rechten.

Verplichtingen

De volgende niet in de balans opgenomen verplichtingen worden hieronder toegelicht.

nr.	Omschrijving	Periode		Looptijd Mndn	Bedrag	< 1 jaar €	1 - 5 jaar €	> 5 jaar €	Totaal €
		van	t/m		per maand €				
1	ISO-groep koieercontract (Eben Haezer)	01-03-20	28-02-26	72	458	5.496	11.908	-	17.404
2	ISO-groep koieercontract (De Wegwijzer)	01-03-20	28-02-26	72	599	7.188	15.574	-	22.762
3	ISO-groep koieercontract (De Schakel)	01-03-20	28-02-26	72	871	10.452	22.646	-	33.098
4	ISO-groep koieercontract (Bleskensgraaf)	01-03-20	28-02-26	72	1.595	19.140	41.470	-	60.610
5	ISO-groep koieercontract (De Fakkel)	01-03-20	28-02-26	72	392	4.704	10.192	-	14.896
6	ISO-groep koieercontract (De Zaaier)	01-03-20	28-02-26	72	454	5.448	11.804	-	17.252
7	Dyade Onderwijsbedrijfsvoering	01-01-22	31-12-23	24	5.032	60.384	-	-	60.384
8	DVEP gas	01-01-21	31-12-25	60	4.416	52.992	105.984	-	158.976
9	DVEP electra	01-01-21	31-12-25	60	2.309	27.708	55.416	-	83.124
10	Succes Spiegel	01-10-22	30-09-26	48	295	3.540	9.735	-	13.275

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 Baten		2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
3.1	Rijksbijdragen						
3.1.1	Rijksbijdragen						
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	8.288.913		7.751.350		7.348.404	
	Totaal rijksbijdragen	<u>8.288.913</u>		<u>7.751.350</u>		<u>7.348.404</u>	
3.1.2	Overige subsidies						
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	288.733		152.280		300.029	
	Totaal Overige subsidies	<u>288.733</u>		<u>152.280</u>		<u>300.029</u>	
3.1.4	Ontvangen doorbetaling rijksbijdragen SWV		1.180.420		858.830		1.085.131
	Totaal Rijksbijdragen		<u>9.758.066</u>		<u>8.762.460</u>		<u>8.733.564</u>
3.1.2.1	Overige subsidies OCW						
		€	€	€	€	€	€
3.1.2.1.1	Geoormerkte subsidies OCW	68.713		-		99.274	
3.1.2.1.2	Niet-geoormerkte subsidies OCW	220.020		152.280		200.755	
	Totaal overige subsidies OCW		<u>288.733</u>		<u>152.280</u>		<u>300.029</u>
3.2	Overheidsbijdragen overige overheden						
		€	€	€	€	€	€
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en gemeenschappelijke bijdragen	93.464		33.473		51.760	
	Totaal overheidsbijdragen overige overheden		<u>93.464</u>		<u>33.473</u>		<u>51.760</u>
3.5	Overige baten						
		€	€	€	€	€	€
3.5.1	Verhuur	22.595		23.500		17.515	
3.5.2	Detachering personeel	19.531		24.000		17.859	
3.5.5	Ouderbijdragen	46.822		33.400		45.323	
3.5.10	Overige	148.360		34.600		596.842	
	Totaal overige baten		<u>237.308</u>		<u>115.500</u>		<u>677.540</u>

4 Lasten**4.1 Personeelslasten**

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1 Lonen en salarissen	5.758.425		6.977.925		4.880.972	
4.1.1.2 Sociale lasten	859.451		-		875.164	
4.1.1.5 Pensioenpremies	794.208		-		747.388	
Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		7.412.084		6.977.925		6.503.524
4.1.2 Overige personele lasten						
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	111.210		2.000		61.518	
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	35.540		35.850		23.362	
4.1.2.3 Overige	290.288		293.000		282.814	
		437.038		330.850		367.694
4.1.3 Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.3 Overige uitkeringen personeel	56.602		-		76.130	
Af: Ontvangen uitkeringen personeel		56.602		-		76.130
Totaal personeelslasten		7.792.520		7.308.775		6.795.088

Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 192 in 2022 (2021: 181). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

	2022	2021
Bestuur / Management	7,00	6,00
Personeel primair proces	111,00	110,00
Ondersteunend personeel	74,00	65,00
Totaal gemiddeld aantal werknemers	<u>192</u>	<u>181</u>

Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2022 (2021: 0).

4.2 Afschrijvingen

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
4.2.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	342.368		299.026		287.533	
Totaal afschrijvingen		342.368		299.026		287.533

4.3	Huisvestingslasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur		7.500		28.000		7.733
4.3.2	Verzekeringen		340		-		123
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)		47.117		44.000		28.550
4.3.4	Energie en water		99.126		96.400		87.631
4.3.5	Schoonmaakkosten		124.047		124.200		125.197
4.3.6	Belastingen en heffingen		7.688		8.500		8.380
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening		210.000		210.000		210.000
4.3.8	Overige		27.628		28.500		26.653
	Totaal huisvestingslasten		523.446		539.600		494.267

4.4	Overige lasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten		120.260		117.400		99.128
4.4.2	Inventaris en apparatuur		29.750		26.300		36.580
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen		300.444		322.000		287.727
4.4.5	Overige		335.223		367.173		286.781
	Totaal overige lasten		785.677		832.873		710.216

Separate specificatie kosten instellingsaccountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria (reeds onderdeel van 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

		2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening		13.068		9.500		9.075
4.4.1.1.2	Andere controlewerkzaamheden		-		-		-
4.4.1.1.3	Fiscale advisering		-		-		-
4.4.1.1.4	Andere niet-controlediensten		-		-		-
			13.068		9.500		9.075

Uitsplitsing honoraria naar accountantskantoor

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor.

Honoraria met betrekking tot de werkzaamheden

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de Vereniging zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

Bovenstaande accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het lastenstelsel.

4.4.5	Overige lasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.4.5.1	Wervingskosten		9.691		10.000		9.510
4.4.5.2	Representatiekosten		5.635		2.600		4.785
4.4.5.3	Huishoudelijke kosten		303		500		-
4.4.5.4	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten		73.328		58.500		50.524
4.4.5.6	Contributies		14.500		10.600		8.839
4.4.5.7	Abonnementen		5.857		5.150		9.157
4.4.5.8	Medezeggenschapsraad		1.193		3.700		121
4.4.5.9	Verzekeringen		-		200		3.102
4.4.5.10	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids		68.741		84.300		78.296
4.4.5.11	Toetsen en testen		3.421		3.300		1.833
4.4.5.12	Culturele vorming		31.034		25.000		16.210
4.4.5.13	Overige overige lasten		121.520		163.323		104.404
	Totaal overige lasten		335.223		367.173		286.781

6 Financiële baten en lasten

6.2	Financiële lasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke lasten		15.361		-		22.178
			15.361		-		22.178

BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

		2022	
		€	€
2.1.1.1	Algemene reserve (publiek)		190.909
2.1.1.2	<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>		
2.1.1.2.2	Reserve RVU	44.328	
2.1.1.2.3	Subsidie nieuwkomers	81.819	
2.1.1.2.4	Reserve NPO gelden	312.411	
	Totaal bestemmingsreserves publiek	<u>438.558</u>	
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)		
2.1.1.3.1	Algemene reserve privaat	48.395	
2.1.1.3.2	Bestemmingsfondsen privaat	-48.395	
	Totaal bestemmingsreserves privaat	<u>0</u>	
	Totaal resultaat		<u><u>629.467</u></u>

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier dienen te worden toegelicht.

VERBONDEN PARTIJEN

De verbonden partijen die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

Verbonden partijen, minderheidsdeelneming

Statutaire naam	Juridische vorm 2022	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname percentage
SWV Driegang	Vereniging	Gorinchem	4	0%

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

VERANTWOORDING SUBSIDIES

De subsidies die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikkingen geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Subsidie zij-instroom	1731918	21-12-2020	Ja
Subsidie voor studieverlof	1165067	20-08-2021	Ja
Subsidie zij-instroom	1288285	22-11-2022	Nee
Subsidie voor studieverlof	1278341	22-08-2022	Nee
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO	11-11-2022	Nee

G2A. Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2021	Lasten t/m 2021	Stand 1-1-2022	Ontvangen in 2022	Lasten in 2022	Te verrekenen 31-12-2022
	Kenmerk	Datum							
Niet van toepassing			€	- €	- €	- €	- €	- €	- €
			€	- €	- €	- €	- €	- €	- €

G2B. Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2021	Lasten t/m 2021	Stand 1-1-2022	Ontvangen in 2022	Lasten in 2022	Nog te besteden 31-12-2022
	Kenmerk	Datum							
Niet van toepassing			€	- €	- €	- €	- €	- €	- €
			€	- €	- €	- €	- €	- €	- €

WNT-VERANTWOORDING 2022

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt. Op de vereniging is het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs van toepassing.

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria, te weten:

- a) de totalen baten per kalenderjaar
- b) het aantal leerlingen, deelnemers of studenten
- c) het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudinge. Gezamenlijke geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria:	2022
Totale baten	4
Aantal leerlingen, deelnemers of studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	2
Totaal aantal complexiteitspunten	7
Bezoldigingsklasse	C
Bezoldigingsmaximum	€ 154.000

WNT-VERANTWOORDING 2022

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Gegevens 2022

Naam	C.A. Egas
Functiegegevens	Voorzitter college van bestuur
Aanvang functievervulling in 2022	01-01
Einde functievervulling in 2022	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,5000
Dienstbetrekking	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	55.338
Beloningen betaalbaar op termijn	€	9.580
<i>Subtotaal</i>	€	<u>64.918</u>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	77.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-
Bezoldiging	€	<u>64.918</u>

Het bedrag van de overschrijding	€	-
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	0	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	0	

Gegevens 2021

Functiegegevens	Voorzitter college van bestuur
Aanvang functievervulling in 2021	01-01
Einde functievervulling in 2021	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,5000
Dienstbetrekking	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	50.970
Beloningen betaalbaar op termijn	€	10.400
<i>Subtotaal</i>	€	<u>61.370</u>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	74.500
Bezoldiging	€	<u>61.370</u>

WNT-VERANTWOORDING 2022

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12 van de functievervulling.

WNT-VERANTWOORDING 2022**1c. Toezichthoudende topfunctionarissen**

Toezichthoudende topfunctionarissen zijn in onderstaande tabel opgenomen

Gegevens 2022

Naam	L.M.W. van der Vliet	H.M. Boer	J.E. Koorevaar	J.G. Kuiper	M.A. Meerkerk	A.J.E. Voets	H. den Ouden
Functiegegevens	Voorzitter		Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2022	01-01		01-01	01-01	01-01	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2022	31-12		31-12	31-12	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging							
Bezoldiging	€ 1.000	€ -	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23.100	€ -	€ 15.400	€ 15.400	€ 15.400	€ 15.400	€ 15.400
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Bezoldiging	€ 1.000	€ -	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500
Het bedrag van de overschrijding	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	0	0	0	0	0	0	0
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	0	0	0	0	0	0	0

Gegevens 2021

Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2021	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01	01-01	01-08
Einde functievervulling in 2021	31-12	31-07	31-12	31-12	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging							
Bezoldiging	€ 1.000	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500	€ -
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 22.350	€ 8.654	€ 14.900	€ 14.900	€ 14.900	€ 14.900	€ 6.246

WNT-VERANTWOORDING 2022

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder

Niet van toepassing, er zijn geen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.800 of minder.

WNT-VERANTWOORDING 2022**1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800**

Niet van toepassing, er zijn geen topfunctionarissen inclusief degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij het bevoegd gezag en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen.

WNT-VERANTWOORDING 2022

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

Niet van toepassing, er zijn geen (voormalige) (aangemerkte) leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking bij een of meer andere WNT-instellingen.

WNT-VERANTWOORDING 2022

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder waarop de anticumulatie van toepassing is.

Niet van toepassing, er zijn geen (voormalige) (aangemerkte) leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking bij een of meer andere WNT-instellingen.

WNT-VERANTWOORDING 2022

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Niet van toepassing, er zijn geen (aangemerkte) topfunctionarissen, met of zonder dienstbetrekking, waaraan een uitkering is verstrekt.

WNT-VERANTWOORDING 2022

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

GEGEVENS OVER RECHTSPERSOON

Statutaire naam:	Karakter, Vereniging Scholen met de Bijbel Alblasserwaard
Juridische vorm	Vereniging
Vestigingsplaats	Molenlanden
Nr. Bevoegd gezag	32631
Nr. Handelsregister:	43021155
Webadres:	www.scholenmetkarakter.nl
Adres:	Korenbloemplaats 4 2971BH Bleskensgraaf
Telefoonnummer:	0184-691595
E-mailadres:	info@scholenmetkarakter.nl
Contactpersoon:	C.A. Egas
Telefoonnummer:	0184-691595
E-mailadres:	c.egas@smdbleskensgraaf.nl
RIO-instellingscodes	03ST De Wegwijzer 04QG School met de Bijbel 04ZT De Zaaier 06LJ De Schakel 07CT De Fakkel 07KI Eben Haezer

ONDERTEKENING DOOR BESTUURDERS EN RAAD VAN TOEZICHT

PLAATS, DATUM

C.A. Egas

Voorzitter college van bestuur

A.J.E. Voets

Lid raad van toezicht

L.M.W. van der Vliet

Voorzitter raad van toezicht

M.A. Meerkerk

Lid raad van toezicht

J.E. Koorevaar

Lid raad van toezicht

H. den Ouden

Lid raad van toezicht

J.G. Kuiper

Lid raad van toezicht

OVERIGE GEGEVENS