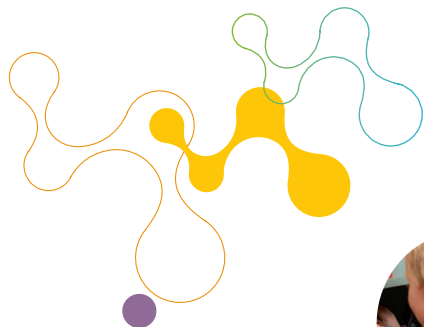
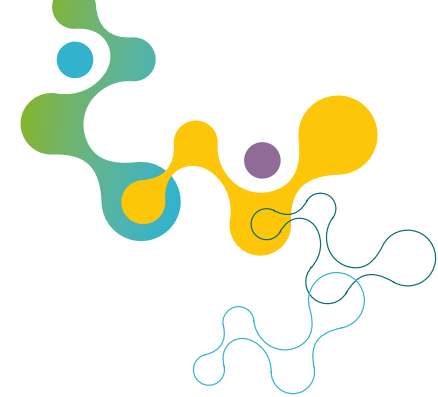


BESTUURSVERSLAG

LEREN WAT ERTOE DOET!

2023





INHOUD

LEREN WAT ERTOE DOET

Voorwoord	3	Bestuurscommissies	11	Beleid inzake beheersing aanvragen uitkeringen na ontslag	30
Voorwoord van het bestuur	3	Samenvatting en dankwoord	13	Leeftijdverdeling mannen en vrouwen per leeftijdscategorie	31
Onze organisatie	4	Gegevens scholen	14	In- en uitstroom 2023	31
Uitgangspunten	4	Aantallen op teldatum	15	Verzuimcijfers 2023	32
Structuur en beleid	5	Gemiddelde groeps grootte op teldatum	15	Arbo/BHV	33
Strategische Koers	5	Doelen, realisatie en ontwikkelingen	16	ICT	34
Samenhang tussen koers en operationele plannen	5	Koersdoelen	16	AVG	34
Juridische structuur	5	(Passend) onderwijs	18	Communicatie en maatschappelijk draagvlak	35
Organisatiestructuur	5	Onderwijsachterstanden	19	Huisvesting	36
Verhouding bestuur en toezicht	5	Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	19	Onderhoud gebouwen	36
Verhouding bestuur en scholen	6	Kwaliteit van het onderwijs	20	Duurzaamheid	37
Directieoverleg	6	Plusklas voor hoogbegaafden	23	Risicomanagement	38
Medezeggenschap	6	Praktijkklas	24	Overig	39
Vereniging met leden	7	NT2 onderwijs	24	Toelating en toegankelijkheid	39
Bestuursbureau	7	Brede school, integraal kindcentrum en buitenschoolse opvang	25	Verbonden partijen	39
Intern toezicht - jaarverslag 2023	8	Opbrengsten	25	Klachten	39
Code Goed Bestuur	8	Schooladvies Voortgezet onderwijs 2020-2023	28	Financiën	40
Bezoldiging leden niet-uitvoerend bestuur	8	Sociale veiligheid	29	Bijlage:	
Bezoldiging lid uitvoerend bestuur	8	Personeel en organisatie	29	Doelen / ambities samenwerkingsverbanden	44
Wijzigingen bestuur	8	Strategisch personeelsbeleid	29	Hoofdpunten 2023	46
Uitgangspunten voor het bestuur	8	Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	30		
Onderwerpen intern toezicht in 2023	9	Mobiliteit	30		
Verantwoording	10	Zaken met een behoorlijke personele betekenis en personele ontwikkeling	30		
Thema lopend schooljaar	10				
Evaluatie bestuurlijk functioneren	10				



VOORWOORD

BESTUUR



Het bestuur legt met dit verslag in hoofdlijnen verantwoording af over het gevoerde beleid van de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs De Viermaster. Het bestuursverslag staat inclusief de jaarrekening op onze website vpcodeviermaster.nl.

We kijken dankbaar terug op het jaar 2023. Alle medewerkers hebben zich ingezet om goed onderwijs te geven. Het bestuur heeft toegezien op het functioneren van de organisatie.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) heeft de rol van sparring partner en van kritische gesprekspartner van de directeur-bestuurder kunnen invullen. Veel ouders hebben zich weer ingezet om de teams te ondersteunen. Wij danken iedereen voor de inzet om het christelijk onderwijs aan de kinderen mogelijk te maken.

Alle inzet in de organisatie is tevens gewaardeerd door de Inspectie van het Onderwijs. In mei 2023 vond het vierjaarlijkse bestuursonderzoek plaats. Naast het uitgebreide onderzoek op het bestuursbureau heeft er een verificatieonderzoek plaatsgevonden op drie scholen. De uitkomst van dit inspectierapport was positief en daar zijn we blij mee. In het hoofdstuk 'kwaliteit van het onderwijs' staat meer over de uitkomsten van het onderzoek. Het volledige rapport van de Inspectie is te vinden op www.vpcodeviermaster.nl. De herijking van de notitie christelijke identiteit is in 2023 afgerond. De scholen

gaan nu verder met de invulling daarvan. Het bovenschools beleidsplan 2023-2027 en de schoolplannen zijn opnieuw vastgesteld.

Het bestuur heeft mw. Florian Stolp per 1 maart benoemd als directeur van Het Visnet en dhr. Edo Giel per 1 augustus als directeur van de Korenmaat. We zijn blij met beide benoemingen in een tijd van een tekort aan directeuren. De inhuur van dhr. Kees Bruggeman en mw. Mattanja de Maa als directeur a.i. is met de komst van beide directeuren beëindigd. Het bestuur heeft dhr. Gert van Reenen per 1 december benoemd als nieuwe directeur-bestuurder. Hij volgt dhr. Henk Jonker


op, die na een diensttijd van 45 jaar met pensioen is gegaan. We danken onze God voor al het werk dat er gedaan mocht worden om goed en christelijk onderwijs te geven.

Persoonlijk woord

In december nam ik afscheid van de organisatie. Zeventien jaar ben ik bij De Viermaster werkzaam geweest. Eerst als algemeen directeur en na de scheiding van bestuur en toezicht als directeur-bestuurder. Ik ben het bestuur, de medewerkers op het bestuursbureau, de directies van de scholen en alle andere medewerkers en belanghebbenden dankbaar voor deze mooie en

onvergetelijke periode in mijn leven. Samen met mijn vrouw heb ik van harte genoten van het afscheid. In het bijzonder dank ik God die me deze jaren de kracht en gezondheid gaf om mijn werk te doen. Iedereen die zich mag inzetten voor de vereniging en voor de scholen wens ik Gods zegen voor de toekomst.

Ederveen, maart 2024



H. Jonker
Directeur-bestuurder
(tot 1 december 2023)





ONZE ORGANISATIE

UITGANGSPUNTEN

Het verhaal van De Viermaster

Elke organisatie heeft een eigen stijl en een eigen persoonlijkheid. Een organisatie is herkenbaar, consistent en maakt beloftes waar. Ze hebben een geschiedenis, staan in het nu en kijken vooruit naar de toekomst. Bij De Viermaster kijken we naar de betekenis binnen en buiten de organisatie. Dat is de basis voor ons eigen verhaal. In Koers 2022-2026 worden onze visie, missie, slogan en kernwaarden beschreven. Een beschrijving van dat wat De Viermaster bijzonder en uniek maakt. Voor meer informatie en uitleg hierover, verwijzen wij u naar het document '[Koers 2022-2026](#)' op www.vpcodenviermaster.nl.

Grondslag

De Viermaster heeft als grondslag de Bijbel als het Woord van God, bron voor het geloof en hoogste norm voor leven en handelen. De Drie Formulieren van Enigheid geven richting aan de verduidelijking van de Bijbel en de identiteit van de vereniging. Binnen dit kader is er ruimte en respect voor elkaars geloofsbeleving.

Missie

Vanuit onze christelijke identiteit stimuleren wij kinderen in hun ontwikkeling in kennis, vaardigheden en als persoon.

Visie

Christelijk basisonderwijs richt zich op een brede ontwikkeling van kinderen. Vanuit

ons geloof in God leren we de kinderen kennis en vaardigheden en werken we aan hun persoonlijke vorming. We bieden hen een goede basis om zich na de basisschool verder te ontwikkelen. Ze komen het meest tot hun recht in een veilige schoolomgeving waar ze zich geliefd weten door God en de mensen die op school werken. Op www.vpcodenviermaster.nl staat onze volledige visie beschreven.

Slogan

De slogan van VPCO De Viermaster is 'Leren wat ertoe doet'.

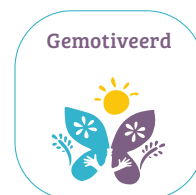
Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn de waarden waaruit we handelen en die kenmerkend zijn voor onze manier van werken en omgaan met

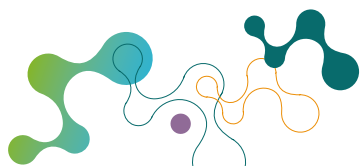
elkaar. We zijn geïnspireerd, deskundig, gemotiveerd en dienstbaar. De diepere betekenis van deze vier kernwaarden staat op onze website.

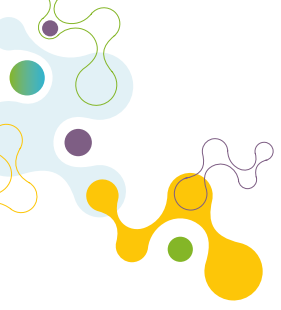


Kernwaarden



De Viermasterscholen stimuleren en begeleiden kinderen in hun ontwikkeling tot zelfstandig denkende en handelende mensen, met besef van normen en waarden. Elk kind is uniek en in het leerproces is dit zichtbaar in persoonlijke talenten en uitdagingen. We zetten in op onderwijs van hoge kwaliteit en maken dit concreet zichtbaar in ontwikkelingen, initiatieven en resultaten. De schoolteams maken dit in de praktijk waar voor het individuele kind, de groep of de hele school vanuit hun vakkennis, enthousiasme en betrokkenheid. De christelijke grondslag is de basis voor ons handelen en de manier waarop we invulling geven aan onze maatschappelijke opdracht.





STRUCTUUR EN BELEID



Strategische Koers

Onze strategische koers is vastgelegd in 'Koers 2022-2026'. Met dit koersdocument geven we richting aan doelen en ontwikkelingen van het onderwijs op de scholen van De Viermaster. Zo bieden we kinderen een stevige basis voor hun persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijk en beroepsmatig functioneren in de toekomst.

Samenhang tussen koers en operationele plannen

Onze strategische koers geeft richting aan het beleid voor de komende jaren. Operationele en beleidsplannen beschrijven de concrete invulling en

uitwerking daarvan. In de strategische koers zijn vijf koersdoelen opgenomen en daaruit is het beleidsplan 2023-2027 opgesteld. In 2023 zijn vervolgens nieuwe schoolplannen 2023-2027 opgesteld en

vastgesteld. De Inspectie heeft in het bestuursbezoek aangegeven dat er een goede opbouw in de documenten zit. Het bestuur stuurt er op dat de doelen gerealiseerd worden.

Dit zijn onze vijf koersdoelen:

1. Onze identiteit ontleen we aan de bijbel waarin de liefde van Jezus zichtbaar wordt. Van daaruit heten we alle leerlingen welkom op onze scholen;
2. Scholen maken een bewuste keuze in de balans tussen kennis, vaardigheden en persoonsontwikkeling;
3. Eigenheid behouden en bewust benutten van de diversiteit;
4. Een goede, aantrekkelijke werkgever zijn;
5. Een cultuur creëren van betekenisvolle zelfevaluatie.

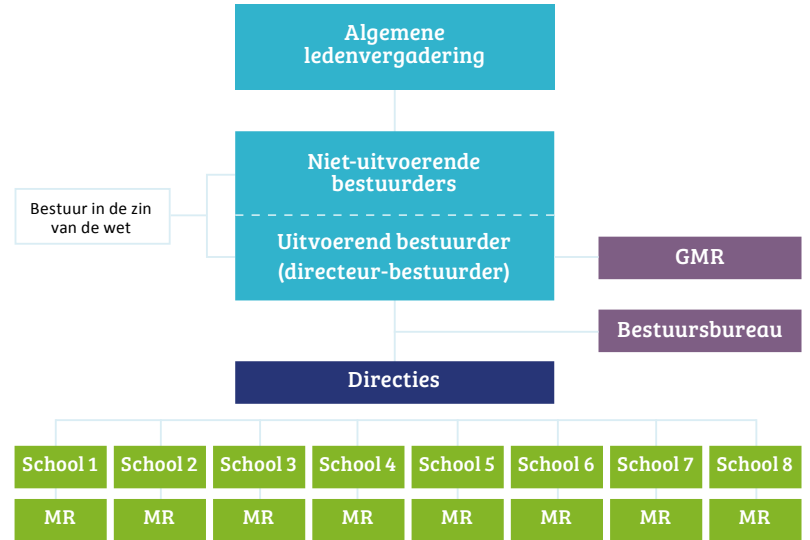
Juridische structuur

De Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs De Viermaster is opgericht op 1 augustus 2006. Het adres is: Schoolstraat 1, 6744 WS Edeveen. De vereniging is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel Arnhem onder nummer 09162406.

Verhouding bestuur en toezicht

Het bestuur (in de zin van de wet) bestaat uit niet-uitvoerende bestuursleden en een uitvoerend bestuurslid, de directeur-

ORGANOGRAM DE VIERMMASTER



GMR = Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
MR = Medezeggenschapsraad



- Inhoud
- Voorwoord
- Onze organisatie
- **Structuur en beleid**
- Intern toezicht - jaarverslag 2023
- Gegevens scholen

- Doelen, realisatie en ontwikkelingen
- Huisvesting
- Risicomanagement
- Overig
- Financiën
- Hoofdpunten 2023

bestuurder. De algemene ledenvergadering benoemt de niet-uitvoerende bestuursleden. Zij functioneren als toezichthouder en beoordelen volgens de statuten belangrijke documenten, zoals het strategisch beleidsplan en de begroting. Tevens zien zij toe op het functioneren van de directeur-bestuurder, die belast is met de dagelijkse leiding van de organisatie. Jaarlijks wordt het bestuur en het toezicht geëvalueerd.

In dit bestuursverslag staat de term 'bestuur' voor het gehele bestuur, bestaande uit niet-uitvoerende bestuursleden en het uitvoerend bestuurslid, de directeur-bestuurder. Indien onderscheidend, benoemen wij deze specifiek.

Verhouding bestuur en scholen

De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school. Met de directeur-bestuurder vormen zij het directieoverleg. Hierin wordt het beleid besproken dat, indien nodig na verkregen advies of instemming van de GMR, vastgesteld kan worden door de directeur-bestuurder.

We hebben een goede en werkbare structuur. Onder het kopje 'Samenhang koers en operationele plannen' is deze structuur uitgewerkt.

Directieoverleg

Het directieoverleg vindt maandelijks plaats en er wordt gezamenlijk beleid vastgesteld en kennis gedeeld.

In 2023 zijn o.a. de volgende beleidsdocumenten vastgesteld:

- Identiteitsnotitie
- Meldingsregeling vermoeden misstand
- Integriteitscode
- Veiligheidsprotocol buitenschoolse activiteiten
- Werving/selectie/benoeming

Daarnaast zijn o.a. de volgende onderwerpen besproken:

- Meerjarenbegroting 2023-2027 en financiële risico-analyse
- Bijlage bij Koers 2022-2026: Beleid 2023-2027
- Bestuursverslag 2022
- Formatie (o.a. zij-instroom/zpp-ers/ invalpool)

- Burgerschap
- Kwaliteitszorg
- Arbo (o.a. BHV, vitaliteitsbeleid, verzuim)
- Scholing (o.a. studiedag 2024, kwaliteitsbeleid)
- Opbrengsten (o.a. leerresultaten en werkdruk)
- Praktijkklas en plusklas
- Instroom Oekraïense leerlingen
- ViermasterAcademie (o.a. begeleiding startende leerkrachten)
- Samenwerkingsverbanden
- Externe audits en inspectiebezoek
- Huisvesting en (groot) onderhoud
- Voorziening groot onderhoud
- Jaardoelen en managementrapportage
- Procedure werving directeur-bestuurder
- Vernieuwen websites
- Financiën ouderraden
- Vrijwilligersvergoedingen
- AVG

Medezeggenschap

Aan iedere school is een medezeggenschapsraad (MR) verbonden. Hierin zitten vertegenwoordigers vanuit het personeel en de ouders. De directeur deelt

beleidsinformatie met de MR en vraagt om advies of instemming, om het beleid vast te stellen voor de school. Op centraal niveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR wordt gevormd door vertegenwoordigers uit de MR en de scholen, zowel van de groep ouders als van het personeel. De GMR bestaat uit zestien leden met twee vertegenwoordigers van elke school. Het actuele ledenoverzicht staat in het jaarverslag van de GMR op onze website. De GMR houdt zich bezig met nieuw en veranderend beleid - op basis van een jaarplanning met te behandelen onderwerpen - voor zover dat van toepassing is op alle scholen. De directeur-bestuurder neemt deel aan de GMR vergadering.

De bevoegdheden van de GMR en van de MR zijn vastgelegd in reglementen. De GMR heeft in 2023 vijf keer vergaderd. De voorzitter van de GMR heeft eenmalig overleg gehad met de bestuursvoorzitter. Daarnaast was er in de novembervergadering een afvaardiging van het bestuur aanwezig bij de GMR-



Het volledige overzicht van agendapunten en instemming /advies staat in het jaarverslag van de GMR op [onze website](#).

vergadering. De volgende onderwerpen zijn besproken en per onderwerp is aangegeven of het instemming, advies of informatie betreft.

Instemming

- Bijlage bij Koers 2022-2026: Beleid 2023-2027
- Voorziening groot onderhoud
- Identiteitsnotitie
- Integriteitscode
- Bestuursformatieplan 2023-2027
- Meldingsregeling vermoeden van een misstand

Advies

- Meerjarenbegroting 2023-2027 en financiële risico-analyse
- Ouderraadgelden

Informatie

- Inspectiebezoek en inspectierapport
- Jaarverslag en jaarplan AVG
- Samenwerkingsverbanden
- Bestuursverslag 2022
- Jaardoelen en managementrapportage
- Procedure werving directeur-bestuurder
- Opbrengsten

- Jaarverslag GMR 2022-2023
- Voorziening groot onderhoud
- Voordracht bestuurslid
- Huisvesting
- Instroom Oekraïense leerlingen

Vereniging met leden

De Viermaster is een vereniging met een democratische werking. De leden tonen met hun lidmaatschap hun betrokkenheid bij de organisatie en daarmee met het christelijk basisonderwijs in onze regio. Het bestuur legt verantwoording af aan de leden op de jaarlijkse algemene ledenvergadering over het in het afgelopen jaar gevoerde beleid, met het bestuursverslag en de jaarrekening.

Op 31 december 2023 telde de vereniging 193 leden. Ouders/verzorgers worden bij aanmelding van een leerling gevraagd lid te worden. In de jaren dat een leerling verbonden is aan onze scholen, vragen we periodiek aan ouders

die nog geen lid zijn, om ook lid te worden. Een aanmeldingsformulier hiervoor staat op onze website.

Op 21 juni 2023 vond de algemene ledenvergadering plaats in Ederveen op CBS De Waterstroom. Tijdens deze vergadering vond de bestuursverkiezing plaats en werden de jaarrekening en het bestuursverslag 2022 goedgekeurd.



Bestuursbureau

Het bestuur wordt ondersteund door het bestuursbureau:

Naam	Functie
Mw. H. Vlastuin-Hulstein	staffunctionaris beleid en advies
Mw. A.P. Teeuw-Starreveld	managementassistent



Bestuursbureau
Schoolstraat 1
6744 WS Ederveen
T 0318 - 57 65 80
info@vpcodenviermaster.nl
www.vpcodenviermaster.nl





INTERN TOEZICHT

JAARVERSLAG 2023

Code Goed Bestuur

Het bestuur werkt volgens de governance-code van het primair onderwijs, zoals vastgelegd in de Code Goed Bestuur. Jaarlijks wordt de werkwijze conform deze code geëvalueerd.

Bezoldiging leden niet-uitvoerend bestuur

De leden van het niet-uitvoerend bestuur ontvangen geen bezoldiging.

Bezoldiging lid uitvoerend bestuur

Er is in 2022 een nieuwe cao Bestuurders funderend onderwijs afgesloten. De directeur-bestuurder ontvangt m.i.v. 2023 een bezoldiging conform deze cao.



Uitgangspunten voor het bestuur

- De werkzaamheden vinden plaats met inachtneming van de wettelijke kaders.
- De doel- en grondslagformulering, zoals vastgelegd in de statuten van de vereniging, zijn kaderstellend.
- De strategische 'Koers 2022-2026' is richtinggevend.
- Het beleidsplan 2023-2027 is in 2023 vastgesteld en geeft de specifieke doelen aan.
- De verantwoordelijkheden liggen laag in de organisatie.
- Het bestuur stelt de kaders.

Wijzigingen bestuur

Tijdens de algemene ledenvergadering van 21 juni 2023 waren vier bestuursleden aftredend.

Dhr. D.A. van Donselaar en dhr. W. de Greef waren aftredend en herkiesbaar. Zij werden voor een volgende termijn benoemd.

Dhr. M. Berkhof was aftredend en niet herkiesbaar. Er is geen voordracht gedaan, wat betekent dat hier een vacature is ontstaan.

Dhr. F.C. Rijksen was aftredend en niet herkiesbaar. Op deze positie werd voorgedragen en benoemd: dhr. P.A. Klaassen uit Scherpenzeel.



Samenstelling bestuur d.d. 31 december 2023

Naam	Woonplaats	Functie	Portefeuille
Dhr. L. Amersfoort	Woudenberg	Voorzitter	Onderwijs en Kwaliteit Governance
Dhr. D.A. van Donselaar	Elst	Secretaris	Huisvesting Governance
Dhr. C.J. van Garderen	Renswoude	Penningmeester	Financiën en beheer Personeel en organisatie
Dhr. H. Lokhorst	Woudenberg	Vicevoorzitter	Onderwijs en Kwaliteit Huisvesting
Dhr. W. de Greef	Overberg	Bestuurslid	Financiën en beheer
Dhr. P.A. Klaassen	Scherpenzeel	Bestuurslid	Identiteit Personeel en organisatie
Mw. P. Malestein-van Brummelen	Scherpenzeel	Bestuurslid	Identiteit
Dhr. G. van Reenen	Amerongen	Directeur-bestuurder	

Het niet-uitvoerend bestuur heeft in 2023 taken en bevoegdheden uitgevoerd zoals opgenomen in de statuten. Naast het houden van algemeen toezicht betrof het specifiek:

- Toezicht houden op de naleving van wettelijke verplichtingen en de Code Goed Bestuur.
- Bespreken en beoordelen van de

realisatie van gestelde doelen.

- Toezicht houden op naleving van het realiseren van gestelde doelen.
- Uitoefenen van de werkgeversrol, zoals het hanteren van de gesprekscyclus met de directeur-bestuurder.
- Goedkeuren van de begroting 2023-2027 en het jaarverslag 2022.
- Toezicht houden op rechtmatige

verwerving en doelmatige besteding van de middelen.

- Aanwijzen van de accountant voor controle van de jaarrekening 2023.

Het niet-uitvoerend bestuur heeft toezicht gehouden via:

- Reguliere bestuursvergaderingen waarin rapportages van de directeur-bestuurder besproken zijn (6 keer in 2023).
- Klankborden met de directeur-bestuurder.
- Jaarlijks overleg met de GMR.
- Schoolbezoeken (4 keer in 2023).
- Jaarlijks overleg met de directeuren.
- Contacten met stakeholders en overige informatiebronnen.

Eenmaal per schooljaar vindt er overleg plaats tussen de voorzitter van het bestuur en de voorzitter van de GMR. Daarin worden de bevindingen (signalen) gedeeld. Vastgesteld werd dat de informatievoorziening en de communicatie tussen bestuur en GMR goed verloopt. Het jaarlijks overleg met de volledige GMR vond plaats op 14 november 2023 en stond in het teken van de evaluatie van de manier van (samen)werken. Deze wordt als prettig en effectief ervaren. Het bestuur en de GMR deelden hun zorgen rondom het lerarentekort. Personeel en identiteit zijn een blijvend punt van aandacht.

Het jaarlijks overleg met de directeuren dat gepland stond in november 2023 is verplaatst naar 2024.

Onderwerpen intern toezicht in 2023

- Risico-analyse
- Jaarrekening 2022
- Accountantsverklaring en -verslag
- Strategische Koers 2022-2026
- Bijlage bij Koers 2022-2026: Beleid 2023-2027
- Bestuurlijk Toetsingskader 2019-2023
- Bestuursformatieplan 2023-2027
- Identiteitsnotitie
- Huisvesting, nieuwbouw en voorziening groot onderhoud
- Kwaliteit van het onderwijs
- Analyse opbrengsten 2023
- Passend Onderwijs
- Personeelsbeleid, benoeming en ontslag
- Werving / opvolging directeur-bestuurder
- Cao bestuurders funderend onderwijs
- Ziekteverzuim
- Toezicht aan de hand van de bestuursrapportage uit WMK
- Functioneren directeur-bestuurder
- Het eigen functioneren / Governance
- Code integriteit
- Evaluatie en vaststelling toolkit documenten
- Besluit aanwijzing accountant
- Inspectiebezoek





Risicomanagement

Risicomanagement wordt vormgegeven door de directeur-bestuurder. Het bestuur, de GMR en de directeuren evalueren in de maanden september/oktober de risico's die kunnen optreden in de organisatie. De directeur-bestuurder ontvangt hierdoor input voor de op te stellen financiële uitwerking van de risico-analyse. In 2023 zijn de risico's op alle beleidsterreinen geëvalueerd. Het gaat hierbij niet alleen om het bepalen van de financiële buffer die nodig is om de financiële risico's af te dekken, maar ook om hoe risico's worden afgedekt. Dit gebeurt bij voorkeur via beleid.

De financiële buffer die nodig is om financiële risico's op te vangen, is vervolgens ook vastgesteld. Meer

informatie hierover staat in het hoofdstuk risicomanagement.

Verantwoording

Het bestuur verantwoordt zich over het gevoerde beleid aan de algemene ledenvergadering. Daarnaast vindt verantwoording plaats aan andere stakeholders, zoals ouders, medewerkers, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, de inspectie van het onderwijs en burgerlijke en kerkelijke gemeenten.

Thema lopend schooljaar

Ieder jaar kiest het bestuur een thema waaraan in gesprekken met o.a. de directies van de scholen en de directeur-bestuurder aandacht gegeven wordt. In 2023 was het thema 'Leren wat ertoe doet'. Tijdens de schoolbezoeken, de gesprekken tussen het niet-uitvoerend bestuur en directeuren en in de gesprekken over de managementrapportages van de directeuren, wordt gesproken over de invulling van het thema op de scholen. Het gaat daarbij om het doorgeven van kennis, vaardigheden en geloof. De directies

geven hier ook in hun schoolplan 2023-2027 invulling aan. Dit zien we terug in het onderwijs op de scholen, de aandacht voor kennis en vaardigheden die nodig zijn voor o.a. samenwerkend en onderzoekend leren. Het doorgeven van geloof vanuit de belofte in de identiteitsnotitie is hierbij belangrijk.

Evaluatie bestuurlijk functioneren

De Code Goed Bestuur, goed primair onderwijs - zoals geformuleerd door de PO Raad - is voor het bestuur uitgangspunt voor haar doen en laten.

Het bestuur dient, volgens deze code, haar eigen functioneren te evalueren, zowel als geleding, als individueel. Daarbij staan altijd structuur, communicatie en de sociale kant van governance centraal.

Op 9 februari 2023 vond de formele jaarlijkse evaluatie plaats onder leiding van een externe deskundige op het gebied van governance.

Tijdens agendapunt *Governance is duurzaam en dynamisch - hoe zit dat bij ons?* zijn nieuwe trends, ontwikkelingen en uitdagingen besproken. Er is een toelichting gegeven en gereflecteerd op de

overeenkomsten en verschillen tussen de verschillende bestuursmodellen. Aansluitend vond reflectie plaats op de zakelijke en persoonlijke kant van governance. Voor wat betreft het evalueren van de zakelijke kant van governance zijn de documenten met betrekking tot het vormgeven van bestuur en toezicht (de Toolkit) in 2023 door de jurist bekeken en gecheckt op de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) en de Code Goed Bestuur. De jurist gaf hierop feedback en daaruit voortvloeiende acties zijn opgepakt.

Door middel van vooraf aangeleverde casuïstiek is vanuit verschillende perspectieven en drijfveren gereflecteerd op de good and bad practices. Aandacht voor casuïstiek met als doel te reflecteren en er persoonlijk en gezamenlijk van te leren, maakt dat de governance van nieuwe impulsen wordt voorzien. De laatste jaren is er door het bestuur een beweging gemaakt van geformaliseerd naar waardengedreven toezicht houden en besturen. De jaarlijkse evaluatiebijeenkomst wordt door het bestuur als zeer waardevol ervaren. Er is





op deze manier zowel aandacht voor het evalueren van het gehele bestuur, als voor het individueel functioneren.

De ontwikkeling naar waardengedreven toezicht houden heeft invloed op de rapportages en verslaglegging. In 2024 zal een nieuw Kader en Kompas opgesteld worden. In dit Kompas staat welke doelen er zijn, maar ook hoe ze besproken en geëvalueerd worden. Dit document gaat het bestuurlijk toetsingskader vervangen waarin doelen staan die alleen maar afgevinkt werden. Het bestuur verlaat hiermee de 'afvinkcultuur' en gaat zo meer de dialoog en het strategisch gesprek met elkaar aan. Het doel voor de komende jaren is om meer vanuit focus en ambities te werken, hierop te besturen en toezicht te houden. In 2023 is naar aanleiding van de WBTR een start gemaakt met het evalueren van alle documenten in de Toolkit van

het bestuur. In 2024 wordt deze evaluatie afgerond.

Bestuurscommissies

De niet-uitvoerende bestuurders hebben de rol van strategisch en kritische partner van de directeur-bestuurder ingevuld. Aan de voorkant van een bestuursvergadering wordt gewerkt met behulp van zogenoemde 'driehoek gesprekken'. Deze worden gevoerd door de leden van de commissies met de directeur-bestuurder. Aan het begin van een schooljaar worden de niet-uitvoerende bestuurders verdeeld over de commissies. De gesprekken worden gevoerd door de vastgestelde bestuurscommissies. Meestal is er een derde partij aanwezig, zoals een afvaardiging van de GMR, de controller, de adviseur huisvesting of de directeuren. De commissies zijn: audit-, governance-, huisvestings-, personeels-, remuneratie-



en Onderwijs en Kwaliteit. De commissies functioneren goed en het inhoudelijke gesprek wordt vooral in deze vergaderingen gevoerd.

Deze opzet heeft als resultaat dat niet-uitvoerende bestuurders door de verschillende commissies aan de voorkant van de bestuursvergadering veel beter de rol van strategisch en kritische partner kunnen innemen. Zij krijgen meer en betere informatie, maar kunnen ook kritische vragen stellen aan de directeur-bestuurder. Van elk overleg wordt een verslag gemaakt dat in de bestuursvergadering besproken wordt en waarbij de directeur-bestuurder soms deels afwezig is. De niet-uitvoerende bestuurders kunnen dan het functioneren van de directeur-bestuurder bespreken. Hiermee is onafhankelijkheid van bestuur en toezicht gewaarborgd.

De inspectie heeft tijdens het inspectiebezoek in mei 2023 aangegeven dat het besturen en het toezicht houden in De Viermaster goed functioneert. Naast het toezien op de rechtmatigheid van de inzet van de financiële middelen gaan de niet-uitvoerende leden van het bestuur meer toezien op de doelmatigheid van de

inzet van de middelen. Dit is een doel voor 2024.

- Tijdens de gesprekken in de commissie Onderwijs en Kwaliteit is ingegaan op de resultaten van de scholen. Deze zijn geanalyseerd en te nemen acties zijn daarop afgestemd.
- De commissie Huisvesting heeft geklankbord over de uitbreiding van De Olijfboom, de verkoop/verhuur van een woning en het onderhoud van de scholen. Er is advies gegeven aan de directeur-bestuurder om de woning Glashorst 22 in Scherpenzeel te verkopen. Daarnaast is er advies gegeven voor het groot onderhoud van de schoolgebouwen.
- In de commissie Personeel zijn de uitslagen van de tevredenheidsvragenlijsten (2023) en het welzijn van de medewerkers besproken. Hierdoor heeft de directeur-bestuurder een beter beeld gekregen van het welzijn van de medewerkers en het functioneren van de directeuren op de scholen.
- De remuneratiecommissie heeft het functioneren van de directeur-bestuurder besproken en beoordeeld.

De commissie heeft advies over de beoordeling van de directeur-bestuurder gegeven.

- De commissie Identiteit heeft met de directeur-bestuurder geklankbord over de christelijke identiteit van de scholen en over de herijking van de identiteitsnotitie. Het bestuur is blij met de christelijke identiteit van de scholen.

Jaarlijks wordt in de bestuursvergadering van september het vergaderrooster vastgesteld waarin zowel reguliere vergaderingen als gesprekken in de commissies met de directeur-bestuurder zijn opgenomen. In 2023 heeft het bestuur een nieuwe directeur-bestuurder benoemd, dhr. G. van Reenen. Dit is gebeurd na een unaniem voorstel van de benoemingsadviescommissie. Dhr. Van Reenen is per 1 december 2023 dhr. H. Jonker opgevolgd als directeur-bestuurder. Dhr. Jonker gaat met pensioen. Het bestuur ziet terug op een goede procedure.



In dit bestuursverslag zijn de balans per 31 december 2023 en de staat van baten en lasten 2023 opgenomen. De volledige financiële verantwoording over het boekjaar 2023 staat in een separate jaarrekening, voorzien van een accountantsverklaring.





Samenvatting en dankwoord

In het afgelopen jaar gaven onze scholen christelijk onderwijs en hebben veel activiteiten geleid tot verdere professionalisering van de organisatie.

De schooldirecties hebben zich daarvoor samen met hun leerkrachten ingezet. We danken hen daarvoor. Daarnaast hebben de leden van de medezeggenschapsraden, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, de ouderraden en vele ouders zich ingezet voor de scholen. Ook hen bedanken we hartelijk voor het vele werk en hun inzet.

Het bestuur heeft in 2023 gestuurd op het realiseren van de doelstellingen zoals opgenomen in het Koersplan 2022-2026. De inspectie waardeert de wijze waarop er op de doelen en ambities gestuurd is. De middelen worden doelmatig en conform de regelgeving ingezet.

We spreken ten slotte de wens uit dat onze God het werk op de scholen zal zegenen, zodat de kinderen die aan onze zorg zijn toevertrouwd bij ons in goede handen zijn.



GEGEVENS

SCHOLEN

Op de teldatum 1 februari 2023 gingen **1.828** kinderen naar onze **acht scholen**. Dit betreft de volgende scholen:



CBS De Borgwal
De Hokhorst 2, 3927 GX Renswoude
Dhr. J. Hendriksen
T 0318 - 57 20 14
www.deborgwal.nl



SmdB De Olijfboom
John. F. Kennedylaan 6, 3931 XK Woudenberg
Mw. M. Meerveld-de Muijnck
Dhr. L.W. van der Meij
T 033 - 286 29 83
www.olijfboom.school



CBS De Glashorst
Glashorst 24, 3925 BS Scherpenzeel
Dhr. J. Rommelaar
T 033 - 277 22 77
www.glashorst.nl



CBS De Stifthorst
Oude Holleweg 17, 3927 CK Renswoude
Mw. H. van Bellen-Prins
T 0318 - 57 19 56
www.destifthorst.nl



CBS De Waterstroom
Schoolstraat 1, 6744 WS Ederveen
Dhr. Y. van der Veer
T 0318 - 57 11 70
www.cbsdewaterstroom.nl



SmdB Het Visnet
De Spijlen 5, 3921 EK Elst
Dhr. K. Bruggeman (a.i. tot 01-03-'23)
Mw. F. Stolp-Plaisier (vanaf 01-03-'23)
T 0318 - 47 13 36
www.visnet-elst.nl



CBS Korenmaat
Korenveld 1, 3925 SM Scherpenzeel
Mw. M. de Maa-Koornstra (a.i. tot 01-08-23)
Dhr. E.H. Giel (vanaf 01-08-23)
T 033 - 277 22 11
www.cbskorenmaat.nl



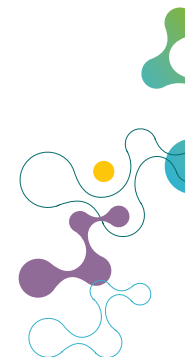
CBS De Wegwijzer
Haarweg 23, 3959 AM Overberg
Mw. L.E. ten Hove-Slok
T 0343 - 48 13 75
www.wegwijzeroverberg.nl



Aantallen op teldatum

School	Leerlingen 01-02-22	Leerlingen 01-02-23	Groepen 01-02-22	Groepen 01-02-23	Gem. Groepsgrootte 01-02-22	Gem. Groepsgrootte 01-02-23
De Borgwal	249	251	11	11	22,7	22,9
De Glashorst	269	272	11	12	24,5	22,7
Korenmaat	339	324	15	14	22,6	23,2
De Olijfboom	298	326	14	14	21,3	23,3
De Stifthorst	180	171	8	8	22,4	21,4
Het Visnet	176	185	7	7	25,1	26,5
De Waterstroom	212	216	9	10	23,6	21,6
De Wegwijzer	84	83	4	4	21	20,8
Totaal	1.807	1.828	79	80	Gemiddeld 22,9	Gemiddeld 22,9

De gemiddelde groepsgrootte is het aantal leerlingen in een groep. Het aantal leerlingen in de groep neemt in de loop van het jaar vaak toe door (zij-) instroom m.n. in de kleutergroepen. De gemiddelde groepsgrootte is daardoor in februari meestal hoger dan in oktober en ligt op onze scholen rond het landelijk gemiddelde van basisscholen in Nederland.



DOELEN REALISATIE EN ONTWIKKELINGEN

Inleiding

Bij de doelen gaan we eerst in op de vijf grote koersdoelen en vervolgens op de andere doelen. Het gaat om:

- De realisatie van de doelen die gesteld zijn voor 2023.
- De plannen die er zijn voor 2024 en de jaren daarna.



Koersdoelen

Het bestuur en de scholen geven in de periode 2022-2026 inhoud aan de volgende vijf koersdoelen:

De vijf koersdoelen zijn waardengericht en geschreven vanuit de onderliggende bedoeling. Een koersdoel geeft richting aan een ontwikkeling. Over deze ontwikkelingen op een school wordt het inhoudelijke gesprek gevoerd met betrekking tot de realisatie van een koersdoel. De scholen zorgen voor concrete invulling van deze doelen. Elk jaar wordt een jaarplan opgesteld met de bovenschoolse en schoolniveau doelen. De directeur-bestuurder (be)stuurt op de realisatie van ambities en de doelen. Voor de periode 2024-2026 is het streven om doelen op de scholen concreter te maken. Hierdoor geven ze meer richting aan de ontwikkelingen en kunnen beter geëvalueerd worden. In de managementrapportages voor het jaar 2023-2024 is deze verandering al zichtbaar.

Richtinggevende doelen

Doel 1: Onze identiteit ontleen we aan de bijbel waarin de liefde van Jezus zichtbaar wordt. Van daaruit heten we alle leerlingen welkom op onze scholen

Wij geloven dat het toerusten van jonge mensen met geloof, hoop en liefde uitzicht geeft op een hoopvolle toekomst. Deze hoopvolle toekomst willen we aan de kinderen geven. We zorgen voor een veilige en liefdevolle omgeving. Scholen hebben duidelijker en bewuster verwoord waar ze voor staan en laten dit zien aan leerlingen, ouders en de omgeving van de school. Daarnaast worden er meer gesprekken naar aanleiding van de managementrapportages over dit koersdoel tussen de directeur-bestuurder en de directeuren gevoerd. Het gesprek over de identiteit vindt ook meer op school, in het directeuren-overleg en in de bestuursvergaderingen plaats. In 2024 gaan we verder met de realisering van dit doel.

Doel 2: Scholen maken een bewuste keuze in de balans tussen kennis, vaardigheden en persoonsontwikkeling.

Scholen verwoorden naar zichzelf en naar buiten welke bewuste keuze ze maken in de balans tussen kennis, vaardigheden en persoonsontwikkeling. Ze maken waar nodig een vertaalslag naar het curriculum. De persoonsontwikkeling is vooral na de coronatijd een belangrijk punt geworden. Extra aandacht voor het welzijn van de kinderen is daarom een doel geworden. Scholen geven onderwijs in de verbinding tussen kennis, vaardigheden en persoonsvorming en de kinderen worden zorgvuldig voorbereid op het deelnemen aan de samenleving. De scholen zorgden in 2023 voor een keuze in deze balans. Het doel in 2024 is om die verbinding concreter te maken door meer aandacht te schenken aan de persoonsontwikkeling van de kinderen in relatie tot de vaardigheden die de kinderen leren en opdoen. Hoe ga je als kind bijvoorbeeld om met de verschillen in een groep en in de omgeving en kan een kind zichzelf waarderen?



Doel 3: We behouden de eigenheid en benutten bewust de diversiteit.

Het is belangrijk dat de scholen hun eigenheid profileren en hun onderlinge kwaliteiten kennen en benutten. De medewerkers leren van elkaar en zorgen voor een goede feedback cultuur. De ViermasterAcademie stimuleert dit en vanaf 2023 ook meer in een online omgeving. Het fysiek en online leren van experts en van collega's zal in 2024 leiden tot een gericht aanbod. De bestaande netwerken voor interne begeleiders, bouwcoördinatoren en ICT-ers blijven hierin een rol spelen bij het leren van elkaar en in het feedback geven. Er is een bovenschoolse intervisiegroep van startende leerkrachten. Het doel is om van en met elkaar te leren en om uitval van startende medewerkers te voorkomen. De deelnemers nemen ervaringen uit de verschillende scholen mee. In 2023 zijn de opbrengsten van deze intervisiegroep geëvalueerd. De conclusie is dat we in het schooljaar 2023-2024 doorgaan met deze intervisiegroep en bewust blijven kijken naar de praktische uitvoerbaarheid. De diversiteit van leerkrachten maakt dat we nog meer van elkaar kunnen leren. Het kennen en leren van elkaar geldt voor alle lagen in de organisatie.

Doel 4: We zijn een goede, aantrekkelijke werkgever.

We investeren innovatief in de werving en het behouden van personeel. Het zijn van een goede werkgever vinden we belangrijk en medewerkers mogen dat van ons verwachten. Dit richtinggevend doel is vooral belangrijk in een tijd van een tekort aan leerkrachten. Het hebben van aandacht voor elkaar is noodzakelijk voor het functioneren van alle medewerkers. In 2023 is dit doel gerealiseerd. Het inspectiebezoek heeft aangetoond dat er sprake is van goed werkgeverschap. We streven in 2024 o.a. opnieuw naar de realisering van de volgende belangrijke doelen. Het gaat om:

- Een prettige werk-, leer- en leefcultuur;
- Aantrekkelijke organisatie voor studenten;
- We hebben goede schoolgebouwen en de scholen zijn modern ingericht;
- We investeren nadrukkelijk in scholing, o.a. door de ViermasterAcademie;
- Startende leerkrachten worden goed begeleid (on boarding) door een interne coach (ICO) en door een bovenschoolse intervisiegroep;
- We gebruiken innoverende digitale media voor de werving van personeel.



Jaarplan

Schoolplan

Rapportage

Doel 5: Er heerst een cultuur van betekenisvolle zelfevaluatie.

Onze kwaliteitszorg is doordacht. Het is geen doel op zich, maar een middel om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. We zorgen er voor om op tijd stil te staan, terug te blikken en om vooruit te kijken. Dit geldt voor alle opbrengsten die we evalueren. Denk daarbij aan cognitieve en sociaal-emotionele resultaten van de kinderen, maar ook aan vragenlijsten die we uitzetten, de groepsbezoeken en gesprekken die we voeren. Door de kwaliteitsgesprekken over de opbrengsten van het onderwijs tussen de directeur-bestuurder en de bovenschoolse kwaliteitsmedewerker met de directeur en de interne begeleider, krijgen we diepere inzichten in de kwaliteit van het onderwijs. De analyses van de opbrengsten van de school worden besproken en we gaan in op verbeterpunten die tot acties moeten leiden. In 2023 is het doel om de opbrengsten beter te analyseren en daar het gesprek over te voeren gerealiseerd. Er blijft verbetering nodig. In 2024 verdiepen de interne begeleiders van de leerlingenzorg en de directeuren zich met onze bovenschoolse kwaliteitsmedewerker en de werkgroep kwaliteit verder in verbeteren van de kwaliteitszorg van ons onderwijs op alle scholen. In het directeurenoverleg zijn we gestart om hierover meer inhoudelijk te vergaderen. Deze ontwikkeling gaat in 2024 leiden tot meer inhoudelijke vergaderingen over dit onderwerp en in de toekomst ook over andere onderwerpen. In 2023 heeft de werkgroep Beleid meerdere beleidsdocumenten geëvalueerd. Dit zal ook in 2024 gebeuren.



(Passend) onderwijs

De acht scholen van De Viermaster zijn aangesloten bij de volgende samenwerkingsverbanden:

1. SWV Rijn & Gelderse Vallei: De Borgwal, De Glashorst, Korenmaat, De Stifthorst, Het Visnet en De Waterstroom
2. SWV De Eem: De Olijfbom
3. SWV Zuidoost Utrecht (SWV ZOUT): De Wegwijzer

Passend onderwijs De Viermaster

Op Viermasterscholen organiseren we Passend onderwijs en streven we naar inclusiever onderwijs. Onze visie is dat elke leerling een onderwijsaanbod krijgt dat aansluit bij zijn of haar ontwikkeling. Wij bieden passend en uitdagend onderwijs, waarmee leerlingen het

maximale uit hun talenten kunnen halen en zelfstandig hun weg kunnen vinden in de maatschappij.

De doelen in het kader van Passend onderwijs:

Algemene verantwoording

Er zijn middelen uit de lumpsum en van de Samenwerkingsverbanden ingezet voor o.a. de begeleiding van de zorg, de extra zorg die aan de kinderen is gegeven, Plusklassen meer- en hoogbegaafde kinderen, de lessen voor de Praktijkklassen en de materialen die zijn aangeschaft. Die inzet van de middelen is tot stand gekomen in samenwerking met de stakeholders, directeuren, interne begeleiders en GMR. De doelen van De Viermaster zijn afgestemd op de doelen van de samenwerkingsverbanden. De borging van deze doelen vindt vooral plaats d.m.v. de gesprekken n.a.v. de twee managementrapportages van de directeuren en de kwaliteitsgesprekken die twee keer per jaar plaats vinden. In deze gesprekken borgen we of de doelen

gerealiseerd zijn.

De Viermaster heeft drie Plusklassen voor meer- en hoogbegaafde kinderen uit de groepen 5 t/m 8 en er zijn twee Praktijkklassen voor de groepen 7 en 8. Daarnaast is er een aanbod in de NT2 groep voor kinderen die de Nederlandse taal niet of nauwelijks machtig zijn. Zij hebben een grote taalachterstand. De verantwoording over deze groepen vindt u vanaf pagina 23 van dit bestuursverslag. Er zijn jaarlijks (evaluatie)gesprekken met de leiding van de Plusklassen, de Praktijkklassen en de NT2 groep.

Goed onderwijs

Goed onderwijs zorgt ervoor dat leerlingen kennis ontwikkelen en vaardigheden en een houding aanleren, waarmee zij in de toekomst iets kunnen doen in onze samenleving. Op school leren zij ook 'mens' worden. Ze ontdekken wie zij zijn, leren omgaan met zichzelf en anderen en deel uit te maken van onze multiculturele maatschappij. De kernvraag voor ons is: wat heeft een leerling nodig om te kunnen leren en zich te ontwikkelen?

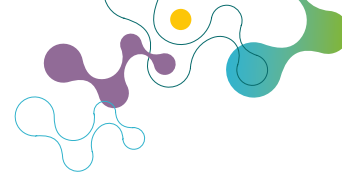
Zorgplicht

Het bestuur heeft zorgplicht en is verantwoordelijk om passend onderwijs te bieden aan alle leerlingen op onze scholen met een extra ondersteuningsvraag, of die worden aangemeld. Kan een school de passende ondersteuning niet bieden (al dan niet met expertise uit ons samenwerkingsverband en/of jeugdhulp), dan zoekt de school -in overleg met ouders en mogelijk met het samenwerkingsverband- een school die dit wél kan.

Thuisnabij

Passend onderwijs bieden we graag zo thuisnabij mogelijk. We werken nauw samen met partners in kinderopvang, voortgezet onderwijs, gemeenten, lokale teams en jeugdhulporganisaties.





Samenwerking stakeholders

Passend onderwijs lukt alleen samen. Met

ouders, onderwijsprofessionals en samenwerkingspartners zoals de opvang, een lokaal team, de gemeente en jeugdhulp. Ouders zijn als gelijkwaardige gesprekspartners altijd betrokken bij de ondersteuning aan hun kind.

Zo organiseren wij Passend onderwijs

Wij bieden ieder kind passende ondersteuning op drie mogelijke niveaus:

1. Basisondersteuning (niveau 1)

Een kind krijgt basisondersteuning in de eigen groep op de eigen reguliere basisschool. Die voert op 'eigen kracht' preventieve en licht curatieve interventies uit voor een kind.

2. Extra ondersteuning (niveau 2)

Een kind krijgt extra ondersteuning, georganiseerd door de reguliere basisschool en het samenwerkingsverband.

3. Extra ondersteuning specialistisch (niveau 3)

Een kind krijgt extra specialistische ondersteuning in het speciaal (basis-) onderwijs (met toelaatbaarheidsverklaring van het samenwerkingsverband).

Vanuit onze visie op Passend onderwijs benoemen we per samenwerkingsverband de doelen en/of ambities. De uitwerking daarvan is opgenomen in de bijlage.

Onderwijsachterstanden

Via de zogenoemde CBS-indicator heeft het Rijk beter in beeld op welke basisscholen de achterstandenproblematiek op basis van de geformuleerde criteria waarschijnlijk het grootst is.

In 2024 is € 34.000 ontvangen voor het wegwerken van onderwijsachterstanden op één van de scholen. Dit bedrag is ingezet voor extra ondersteuning van de zorg aan de leerlingen door een leerkracht of een onderwijsassistent. Leerlingen die dit nodig hadden kregen zo extra zorg op de hoofdvakken, lezen, rekenen en taal.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Van rijkswege zijn extra NPO gelden beschikbaar gesteld om de achterstanden die zijn veroorzaakt door o.a. de schoolsluitingen tijdens de corona-epidemie weg te werken. Het doel is om de vastgestelde achterstanden voor taal, lezen en reken en de sociaal-emotionele achterstanden weg te werken. Alle scholen hebben in 2021 een plan gemaakt om achterstanden weg te werken. In 2022 zijn die plannen op de scholen geëvalueerd. Vervolgens zijn de doelen voor 2023 opgesteld en uitgevoerd. De tussenevaluatie na 2021-2022 heeft geleid tot een eventuele aanpassing van het plan voor het schooljaar 2022-2023.

Interventies

De scholen hebben in 2023 de volgende interventies gedaan om de vastgestelde achterstanden weg te werken:

- Meer tijd investeren in het analyseren van de opbrengsten en het vaststellen van de achterstanden;
- Extra ondersteuning van interne begeleiders door de bovenscholen

kwaliteitsmedewerker;

- Het splitsen van groepen waardoor er extra ondersteuning kan zijn van individuele kinderen;
- Betere begeleiding van de kinderen bij taal en rekenen;
- Extra aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen door inzet personeel, scholing en materialen;
- Scholing van medewerkers en extra materialen voor het rekenonderwijs en voor andere vakken;





- Meerdere leerkrachten zijn geschoold in Close Reading, een effectieve manier om begrijpend lezen te verbeteren;
- Aanschaf van extra materialen, o.a. voor ICT;
- Aanschaf van extra materialen en software-licenties voor o.a.: Rekenroute, Schrijfletter, Letterster, Bouw, Bareka en andere programma's;
- Uitbreiding van de groeps- en schoolbibliotheek om het leesplezier te bevorderen;
- Vernieuwing schoolplein- en schoolinrichting om de executieve functies te bevorderen en daarmee het welzijn van kinderen;
- Inzet van muziekdocenten om het welzijn van kinderen te verbeteren;
- Extra activiteiten voor het bevorderen van het welzijn van de kinderen.

Inpraak en instemming medezeggenschapsraad

De directies hebben hun team en de ouders uitgebreid betrokken bij het opstellen van de NPO-plannen.

De medezeggenschapsraden van de scholen hebben instemming gegeven op het NPO-plan.

Bovenschools zijn er geen NPO-middelen ingezet en er was daarom geen instemming van de GMR nodig. De GMR is geïnformeerd over de hoofdlijnen van NPO-plannen op de scholen.

Inhuur van personeel

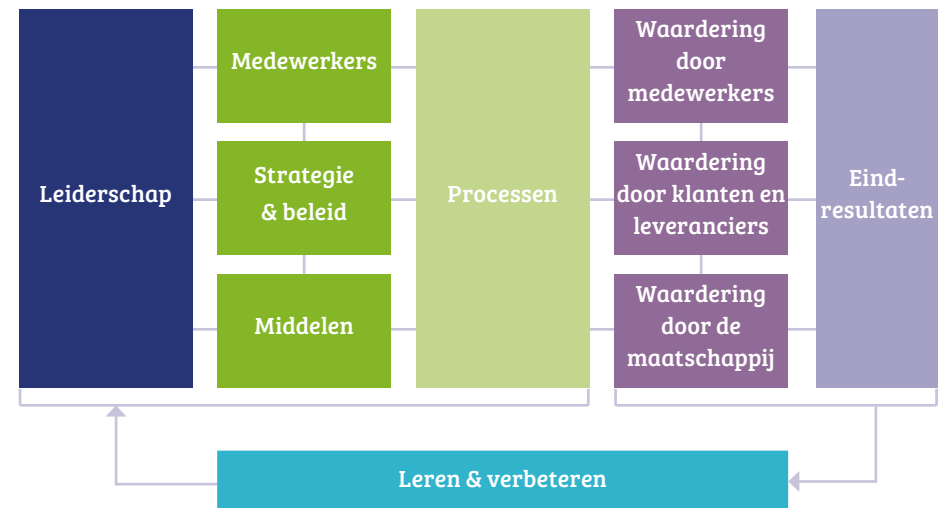
Voor het realiseren van de plannen is personeel ingehuurd. Hiervoor is een percentage van 5% van het totaalbedrag gebruikt. Dit betreft de extra inzet van muziekdocenten bij drie scholen. De Viermaster heeft zelf een specialist op dit gebied in dienst.

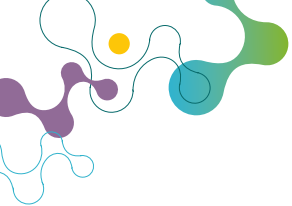
Resultaten

De inzet van de NPO-gelden heeft geleid tot het wegwerken van de vastgestelde achterstanden. De resultaten zijn gestegen en de eindopbrengsten zijn goed in 2023. Het welzijn van de kinderen is verbeterd, maar hun welzijn vraagt ook in 2024 de nodige aandacht.

Interne en externe kwaliteitszorg
 We stellen onszelf regelmatig de volgende vragen:
 1. Wat beloven wij? Welke kwaliteit kunnen alle betrokkenen verwachten?
 2. Doen we wat we beloven? En hoe meten we dat?
 3. Welke kwaliteit moeten we vasthouden/borgen?
 4. Welke aspecten willen we verbeteren? En: hoe pakken we dat aan?

Als richtlijn voor kwaliteitszorg gebruiken we onderstaand kwaliteitsmodel:





Er wordt door het bestuur en de directeuren kritisch gekeken naar de kwaliteit van het onderwijs. In 2023 is er geen directe last ervaren van coronamaatregelen. Er zijn geen lessen uitgevallen. Waar echter eerder werd gedacht dat de achterstanden door de coronaperiode op het gebied van taal, lezen en rekenen, maar ook sociaal-emotioneel nog wel meevielen, is duidelijk geworden dat de onderbroken leergang in die periode voor verschillende groepen nadelig is geweest. Echter, ook andere zorgen in de vorm van krapte op de arbeidsmarkt hebben een effect gehad op de kwaliteit van onderwijs. De continuïteit van het onderwijs heeft hiermee onder druk gestaan en op sommige plekken beïnvloed. De scholen hebben zich in 2023 goed ontwikkeld in het cyclisch monitoren van het onderwijsproces. Er wordt steeds meer eigenaarschap gevoeld en genomen op het gebied van analyseren van data en dat te verbinden met doelen. Er wordt meer proactief gehandeld. Het zicht op de resultaten op de scholen is verbeterd en daarmee ook op verenigingsniveau.

Door deze ontwikkeling kan het risico dat een school zwak wordt op tijd gesignaleerd worden. Onze focus ligt op de basiskwaliteit van de hoofdvakken rekenen, lezen en taal. Op basis van de opbrengsten van de analyses die de scholen maakten, gaan we door gerichte verbeteracties de kwaliteit van de hoofdvakken borgen en waar nodig verbeteren.

Uniform kwaliteitszorgsysteem

Alle scholen werken met de kwaliteitswkaarten voor het basisonderwijs van Cees Bos (WMK PO). Dit gebeurt aan de hand van een vierjaarlijks plan, waarin alle onderdelen van kwaliteitszorg aan de orde komen. Elke kwaliteitskaart wordt geëvalueerd en daar komen mogelijke acties voor verbetering uit voort.

Werken met kwaliteitskaarten

Volgens de planning 2019-2023 zijn in 2023 kwaliteitskaarten door de scholen en het bestuur afgenomen. In 2023 zijn de tweejaarlijkse tevredenheidsvragenlijsten afgenomen voor kinderen, ouders en medewerkers. De uitkomsten leiden

tot vergelijkende overzichten. Tevens is de jaarlijkse vragenlijst Veiligheid leerlingen afgenomen. De uitkomsten van de vragenlijsten zijn opgenomen in de jaarlijkse bestuursrapportage. Ze zijn ook geanalyseerd om een beter inzicht te krijgen in de kwaliteit van het onderwijs en in het welzijn van medewerkers en kinderen. De resultaten zijn voldoende/ goed. De afname van de kwaliteitskaarten en de vragenlijsten hebben geleid tot

verbeterpunten. Alle uitkomsten zijn besproken in het directeurenoverleg, met de scholen en het bestuur. Het doel is om naar aanleiding van de uitkomsten en de gemaakte analyses het inhoudelijke gesprek te versterken. Het krijgen van een dieper inzicht in de kwaliteit van het onderwijs is een doel uit het Koersplan 2022-2026. Door goede analyses kunnen betere plannen gemaakt worden voor versterking van de kwaliteit van het



onderwijs.

In 2024 wordt vastgesteld hoe het kwaliteitszorginstrument er vanaf augustus 2024 uit moet zien en hoe de kwaliteitszorg verbeterd kan worden.

Belangrijke conclusies uit de afgenomen kwaliteitskaarten die voor alle scholen gelden zijn o.a.:

- Leerlingen geven aan zich veilig te voelen op de school;
- Ouders zijn tevreden met de school;
- Leraren werken met plezier op de scholen en voelen zich veilig. De inspectie heeft dit in het bestuursonderzoek in 2023 ook geconstateerd. We zijn daar heel blij mee. Het zijn van een goede werkgever is voor De Viermaster een belangrijk doel.
- De werkdruk blijft een punt van aandacht.

Zicht op kwaliteit medewerkers

Voor de onderwijskwaliteit is het belangrijk dat er inzicht is in onderwijskundige kwaliteit(en) van zowel het team als van de individuele leerkracht. Hiervoor

worden schoolgroepsbezoeken gedaan a.d.h.v. kijkwijzers. We kunnen daarmee beter zicht krijgen op de kwaliteit van de medewerkers. In 2024 zal geëvalueerd worden in hoeverre die kwaliteit goed gewaarborgd is.

Audits en intervisie

We werken met externe audits die worden uitgevoerd door Expertis. In 2023 heeft De Waterstroom een externe audit gehad. In 2024 krijgen Het Visnet en De Wegwijzer een audit. Alle scholen hebben dan een audit gehad en zal er in 2024, in overleg met de directeuren, een bureau gezocht worden die deze externe audits gaat doen. Ook zal er een bestuursaudit geregeld gaan worden die tussen de bestuursbezoeken van de Inspectie in een plek gaat krijgen. Door het bestuursbezoek van de inspectie in 2023 is er nu zicht op het functioneren van het bestuur. Op basis van deze externe audits krijgen de directeuren en de directeur-bestuurder beter zicht op de kwaliteit van het onderwijs op de school en op het functioneren van het bestuur. Er zullen op basis van deze audits

actieplannen voor verbetering worden opgesteld en uitgevoerd. De uitkomsten worden gedeeld in het directeurenoverleg, besproken met de directeur-bestuurder, de bovenschoolse kwaliteitsmedewerker en de commissie Onderwijs, Kwaliteit en Communicatie van het bestuur.

Bestuursbezoek Inspectie 2023

In mei heeft er een bestuursbezoek plaats gevonden. De kwaliteit van het onderwijs bij De Viermaster werd positief beoordeeld. Dat wat in het startgesprek en de documenten naar voren kwam, werd in de praktijk bij de schoolbezoeken en de gesprekken met de verschillende belanghebbenden herkend. Naast het uitgebreide onderzoek op het bestuursbureau en de verificatie bij bestuur, de GMR en meerdere (groepen) medewerkers heeft er een verificatieonderzoek plaatsgevonden op drie scholen; De Borgwal, Korenmaat en De Stifthorst.

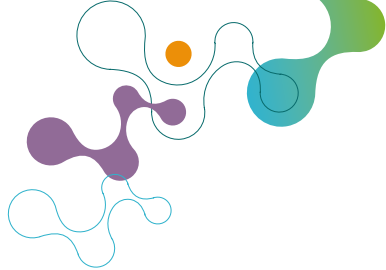
De Inspectie heeft tijdens het onderzoek naar een antwoord gezocht op de volgende vragen:

1. Waarborgt het bestuur met zijn (be) sturing de kwaliteit op de scholen?
2. Is er sprake van deugdelijk financieel beheer?
3. Heeft het bestuur ambities gericht op de verdere ontwikkeling van de scholen en dragen deze bij aan de kernfuncties van het onderwijs?

De Inspectie heeft op alle drie de vragen een positief antwoord gegeven. Daar zijn we heel blij mee.

Enkele bevindingen van de Inspectie. Wat gaat goed?

- Er is een goede doorgaande lijn in de plannen: Koersplan, bovenschools beleidsplan schoolplan en managementrapportages;
- Er zijn goede ambities en doelen;
- De sturing op de kwaliteit van het onderwijs is goed;
- Er is een goede balans tussen de kaders die het bestuur stelt en de eigenheid op schoolniveau;
- Er is een goede focus op de kwaliteit van het onderwijs;
- Er is zicht op kwaliteit van het onderwijs



- en op de referentieniveaus;
- De referentieniveaus zijn voldoende over drie jaar;
 - De resultaten van de eindtoets 2023 zijn goed;
 - De opbrengsten uit de vragenlijsten WMK en Arbo zijn in orde;
 - Er is een goede werksfeer;
 - De medewerkers zijn betrokken bij elkaar.

Aandachtspunten

- Er zijn ook punten waar we in kunnen verbeteren. Het gaat dan vooral om de volgende punten:
- De doelen kunnen scherper gesteld en beter geëvalueerd worden. Hierdoor weten we beter waar we naar toe willen;
 - De niet-uitvoerende leden van het bestuur moeten naast het zicht hebben op de wetmatigheid van de inzet van de financiële middelen meer toezicht houden op de doelmatige inzet van de middelen;
 - De GMR kan de kritische rol meer gaan invullen.
 - Voor burgerschap hebben we een

herstelopdracht. Er moet een samenhangend aanbod en doorgaande lijn komen.

Op www.vpcodeviermaster.nl staat het volledige rapport van de Inspectie.

Plusklas voor hoogbegaafden

Binnen De Viermaster zijn drie bovenschoolse Plusklassen voor hoogbegaafde kinderen. Leerlingen krijgen een dagdeel per week, door daarvoor opgeleide leerkrachten, een op hun behoeften afgestemd extra aanbod in de Plusklas. Plusklasonderwijs vindt plaats op De Stifthorst in Renswoude. Afhankelijk van het aantal leerlingen dat deelneemt zijn dit drie of vier dagdelen per week. Naast het aanbod in de bovenschoolse Plusklassen zorgt elke school binnen De Viermaster voor een passend extra aanbod op de eigen school. In het nieuwe beleidsplan (2023-2027) is vastgesteld dat alle scholen van De Viermaster binnen de beleidsperiode zorgen voor minimaal een basisondersteuning voor begaafde en hoogbegaafde leerlingen. De scholen



stellen een eigen beleidsplan op met de werkwijze hoe zij deze basisondersteuning willen bereiken. Door gesprekken met intern begeleiders van de scholen wordt deze voortgang jaarlijks gemonitord. Eén van de onderdelen waarop ingezet wordt is scholing voor alle Viermaster leerkrachten. Daarnaast kunnen hoogbegaafdheid-gespecialiseerde leerkrachten binnen de scholen ondersteuning bieden indien gewenst. Vanuit de drie samenwerkingsverbanden waar De Viermaster mee werkt, zijn er ook initiatieven die bestuursoverstijgend

moeten leiden tot een passend onderwijsaanbod voor begaafde kinderen.

In 2023 is een pilot gestart in Woudenberg met een bovenschoolse, interbestuurlijke Plusgroep. Hier kunnen leerlingen vanaf groep 3 tot en met 8 aan deelnemen. Aangezien het een pilot betreft heeft De Olijfboom ervoor gekozen om eerst leerlingen uit groep 3 en 4 deel te laten nemen. De overige leerlingen blijven naar de bovenschoolse Plusklas van De Viermaster komen.

UITSPRAKEN VAN LEERLINGEN PRAKTIJKKLAS

'IK KAN ME BETER CONCENTREREN'

'IK LEER DOOR DINGEN TE DOEN'

'IK ONTMOET LEEFTIJD-
GENOOTJES DIE LEREN OP
DEZELFDE MANIER ALS IK'



UITSPRAKEN VAN LEERKRACHTEN OVER PRAKTIJKKLAS

'IK ZIE MIJN LEERLING OPBLOEIEN'

'IK ZIE VOORUITGANG BIJ MIJN LEERLING'

'MIJN LEERLING IS GECONCENTREERDER'

Praktijkklas

Leerlingen in de Praktijkklas komen uit de groepen 7 en 8 en hebben een bijzondere ondersteuningsbehoefte op zowel cognitief als sociaal-emotioneel gebied. Ze hebben extra zorg nodig omdat het reguliere onderwijsaanbod te veel van hen vraagt. Samen met deze leerlingen worden ontwikkelings- en leerdoelen vastgesteld. De Praktijkklas heeft in het schooljaar 2022-2023 met twee groepen gedraaid. Op woensdagen met een groep van zes leerlingen uit Renswoude, Ederveen en Overberg. Op donderdagen met een groep van acht leerlingen uit Elst en Scherpenzeel. We geven leerlingen van de Praktijkklas zoveel mogelijk buiten de school les. Er is gewerkt in het groen bij de Gemeente Scherpenzeel, bij de Moriahoeve - een Woonzorgboerderij in Woudenberg en bij

dagbesteding De Veenderij in Ederveen. We zijn ook naar de Jumbo in Veenendaal geweest en er is gewerkt in de Hoogvliet in Woudenberg. In 2023 waren we bij BTO (Barnevelds Techniek Onderwijs) en autogarage Van Vlastuin in Scherpenzeel. Ook konden we te gast zijn bij boerderij Groot Wagenveld in Renswoude. Daar zagen de leerlingen de geboorte van jonge geitenlammetjes. In januari 2023 heeft er een heldentraining plaatsgevonden voor de bewustwording van het sociale en emotionele welbevinden van de leerlingen van de Praktijkklas. In de Praktijkklas worden allerlei vaardigheden aangesproken en zijn er interessante en uitdagende opdrachten voor praktisch begaafde leerlingen. De Praktijkklas liep tot aan de meivakantie in 2023 en is weer gestart in het najaar van 2023.

Welke invloed heeft de Praktijkklas op leerlingen? Hieronder staan een aantal ervaringen:

- Het welbevinden van de leerling wordt vergroot en zorgt voor een positief zelfbeeld. Leerlingen ontdekken dat zij talenten hebben;
- Leerlingen krijgen de ruimte om hun (vaak volle) hoofd leeg te maken;
- Leerkrachten kunnen bij terugkomst van de leerling in de klas effectievere aandacht aan de leerling besteden, omdat door de Praktijkklas de motivatie voor regulier onderwijs bij veel kinderen groter wordt;
- Leerlingen worden beter voorbereid op het Voortgezet Onderwijs, door de specifieke vaardigheden die ze opdoen. Deze sluiten beter aan bij de gekozen school in het Voortgezet Onderwijs.

Soms stroomt een leerling vervroegd door naar het Voortgezet Onderwijs. Dit is in 2023 bij 2 leerlingen gebeurd.

NT-2 onderwijs

Binnen De Viermaster is een bovenschoolse taalgroep ingericht waar leerlingen die de Nederlandse taal niet of nauwelijks machtig zijn een dag of dagdeel per week naar toe gaan. Ongeveer 10 leerlingen maken hier gebruik van. Vanaf augustus 2023 zijn dit voornamelijk Oekraïense leerlingen. Veel van deze kinderen zijn in 2023 ingestroomd. Dit gebeurde ook op enkele andere scholen. De NT2-leerkracht kan adviseren wat deze kinderen nodig hebben. Het doel van het NT2 onderwijs is om extra ondersteuning te bieden bij het leren van de Nederlandse taal, met nadruk op woordenschatontwikkeling en spreek- en



UITSPRAKEN VAN LEERKRACHT PRAKTIJKKLAS

'IK ZIE KINDEREN IN HUN ELEMENT'

'IK ZIE KINDEREN GRENZEN VERLEGGEN'

'BEDRIJVEN MAKEN AL KENNIS MET TOEKOMSTIGE WERKNEMERS'

'ZE LEREN DOOR TE DOEN!'

leesvaardigheid. Ook is er aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De taalgroep leerkracht biedt daarnaast ondersteuning aan de IB-ers en/of leerkrachten op de scholen van De Viermaster voor wat betreft de aanpak en inrichting van het leerstofaanbod van deze leerlingen binnen de school of groep. De taalgroep is ondergebracht op De Stifthorst. Hier zijn de meeste leerlingen die daarvoor in aanmerking komen. De gemeente Renswoude heeft er vanaf 2021 voor gezorgd dat meertalige kinderen twee dagdelen (na schooltijd) extra taalonderwijs krijgen in de vorm van een verlengde schooldag. Dit onderwijs sluit aan bij de aangeboden leerstof van de taalgroep. In 2024 gaan we door met dit aanbod.

Brede school, integraal kindcentrum en buitenschoolse opvang

De scholen werken samen met verschillende aanbieders voor buitenschoolse opvang. In alle scholen is de tussenschoolse opvang geregeld. In het schoolgebouw van De Olijfboom en in De Waterstroom is buitenschoolse opvang. Deze wordt aangeboden door een externe partij. Daarnaast wordt voor kinderen van de andere scholen buitenschoolse opvang verzorgd door aanbieders die buiten de school een voorziening hebben.

Opbrengsten

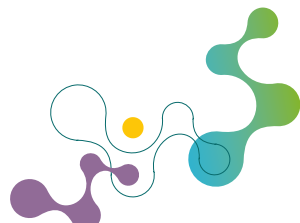
Leerlingen hebben voldoende basisvaardigheden voor taal en rekenen nodig om een goede aansluiting op het vervolgonderwijs te krijgen en in een latere fase goed te kunnen functioneren

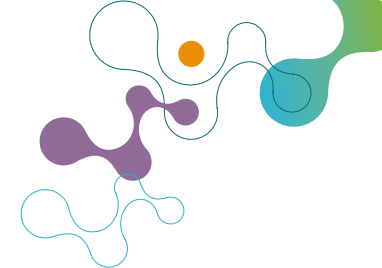
in de maatschappij. Bovendien zijn deze basisvaardigheden nodig om kennis op te doen bij alle andere vakgebieden. Het is belangrijk dat scholen goed zicht krijgen op de resultaten die leerlingen behalen bij deze basisvakken. Zo kan onderwijs indien nodig tijdig worden bijgestuurd en zorgen de leerkrachten ervoor dat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doormaken.

Met ingang van het schooljaar 2020/2021 kijken wij op een nieuwe manier of leerlingen genoeg geleerd hebben door middel van referentieniveaus. Een referentieniveau geeft aan welk niveau een kind moet behalen voor de basisvakken. Bij de referentieniveaus van een school houden we rekening met de leerlingenpopulatie: de schoolweging. Deze

wordt berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en kijkt naar meer kenmerken dan het tot nu toe gebruikelijke leerlinggewicht. Zo kunnen we goed rekening houden met de verschillen tussen leerlingenpopulaties. De resultaten worden over drie aaneengesloten jaren bepaald. Voor 2023 betekent dit dat wij kijken naar de opbrengsten van 2020-2021, 2021-2022 en 2022-2023.

Bij De Viermaster kijken we naar de behaalde referentieniveaus over deze drie jaren. We doen dit ook in relatie met de trend en de opbrengsten van de middentoetsen van het leerlingvolgsysteem. Zo vergelijken wij de resultaten van de eindtoets in 2023 met die van de afgelopen jaren. Dit doen we ook bij de middentoetsen. We kijken of er sprake is van een daling of stijging van





de opbrengsten van de eindtoetsen en of deze te verklaren is. Daarnaast betrekken we de opbrengsten van de middentoetsen om proactief te kunnen handelen en om een hoge, maar realistische ambitie op te stellen.

Leerlingen die in 2023 de eindtoets hebben gemaakt kregen de afgelopen jaren te maken met de opgelegde maatregelen als gevolg van het Covid-19 virus.

Dit heeft ongetwijfeld invloed gehad op zowel kwantiteit als kwaliteit van het onderwijsproces van deze leerlingen. Er zijn echter interventies gedaan op basis van analyses om het onderwijs te verbeteren.

Tabel eindopbrengsten 2023 gemeten over 3 schooljaren 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023

School	Streef-niveau 1F	Referentie-niveau 1F	Land. gem. schoolgr.	Streef-niveau 2F/1S	Referentie-niveau 2F/ 1S2F	Land. gem. schoolgr.	School-weging
De Borgwal	85%	95,6%	95,9%	47,3%	62,7%	60,2%	30,25
De Glashorst	85%	98,9%	96,3%	49%	68,5%	62,1%	29,77
Korenmaat	85%	91,3%	96,3%	49%	51,9%	62,1%	29,89
De Olijfboom	85%	96,6%	96,6%	50,6%	57,5%	63,3%	28,31
De Stifthorst	85%	97,8%	95,5%	45,5%	66,7%	58,6%	31,5
Het Visnet	85%	98%	95,5%	47,3%	75,3%	60,2%	30,42
De Waterstroom	85%	99%	95,4%	43,5%	69,7%	57,9%	32,04
De Wegwijzer	85%	98,9%	95,5%	45,5%	65,6%	58,6%	31,19

rood = op of boven het streefniveau (inspectienorm)

oranje = op of boven het streefniveau en onder het landelijk gemiddelde van de schoolgroep

groen = op of boven het landelijk gemiddelde van de schoolgroep.





Wat zien we als we kijken naar de referentieniveaus over de jaren 2020-2021, 2021-2022 en 2022- 2023?

- Alle scholen halen de inspectienorm op 1F en 2F/1S niveau.
- 75% van de scholen behaalt scores boven het gemiddelde van hun schoolgroep op

1F niveau. 25% zit daaronder.

- Bij 2F/1S niveau halen 6 van de 8 scholen een waarde boven het landelijk gemiddelde.
- Gemiddeld halen 97% van de leerlingen van De Viermaster scholen het niveau 1F (dit staat gelijk aan de doelen van eind

groep 6). Dit is hoger dan vorig jaar.

- De spreiding tussen de scholen loopt van 91,3% tot 98,9%.
- Gemiddeld halen 64,9% van de leerlingen van De Viermaster scholen het niveau 2F/1S. Dat is hoger dan vorig jaar. De spreiding tussen de scholen loopt van 51,9% tot 75,3%.

Conclusies

- In 2023 scoren alle scholen boven de inspectienorm over alle vakgebieden.
- Alle scholen hebben zich verbeterd ten opzichte van vorig jaar op de 2F/1S score.
- De Korenmaat zit nog onder het gemiddelde van de schoolgroep.
- De gemiddelde score op 2F/1S voor 2023 is 62,6%. De spreiding loopt van 55,8% naar 85,7%.
- 62,5% van de scholen haalt de ambitie van 65% gesteld door de commissie Meijerink.
- Bij lezen halen 3 scholen niet de score van het landelijk gemiddelde van hun schoolgroep en dat is meer dan vorig schooljaar.
- Bij taalverzorging haalt De Olijfboom niet het niveau van hun schoolgroep, de andere 7 scholen wel. Dit is beter dan vorig schooljaar.
- Rekenen geeft bij vijf scholen de gewenste opbrengst om boven het gemiddelde van de schoolgroep te scoren, nl. 62,5%. Dat is meer dan vorig schooljaar.

Referentieniveaus 2F/1S van 2023 uitgesplitst op rekenen, taalverzorging en lezen gerelateerd aan het gemiddelde van de schoolgroep

School	Gemiddelde schoolgroep 2023 alle vakken	Behaalde waarde 2023 alle vakken	Referentie niveau rekenen 1S	Referentie niveau Taalverzorging 2F	Referentie niveau Lezen 2F
De Borgwal	60,2%	62,7%	52%	64%	72%
De Glashorst	62,1%	65,3%	37,5%	79,2%	79,2%
Korenmaat	62,1%	55,8%	35%	65%	67,5%
De Olijfboom	63,3%	64,3%	42,9%	71,4%	78,6%
De Stifthorst	58,6%	66,7%	58,8%	70,6%	70,6%
Het Visnet	60,2%	85,7%	76,2%	95,2%	85,7%
De Waterstroom	57,9%	83,3%	72,7%	86,4%	90,9%
De Wegwijzer	58,6%	71,8%	53,8%	84,6%	76,9%

oranje = een score onder het gemiddelde van de schoolgroep waartoe de school behoort

groen = een score op, of boven het gemiddelde van de schoolgroep waartoe een school behoort



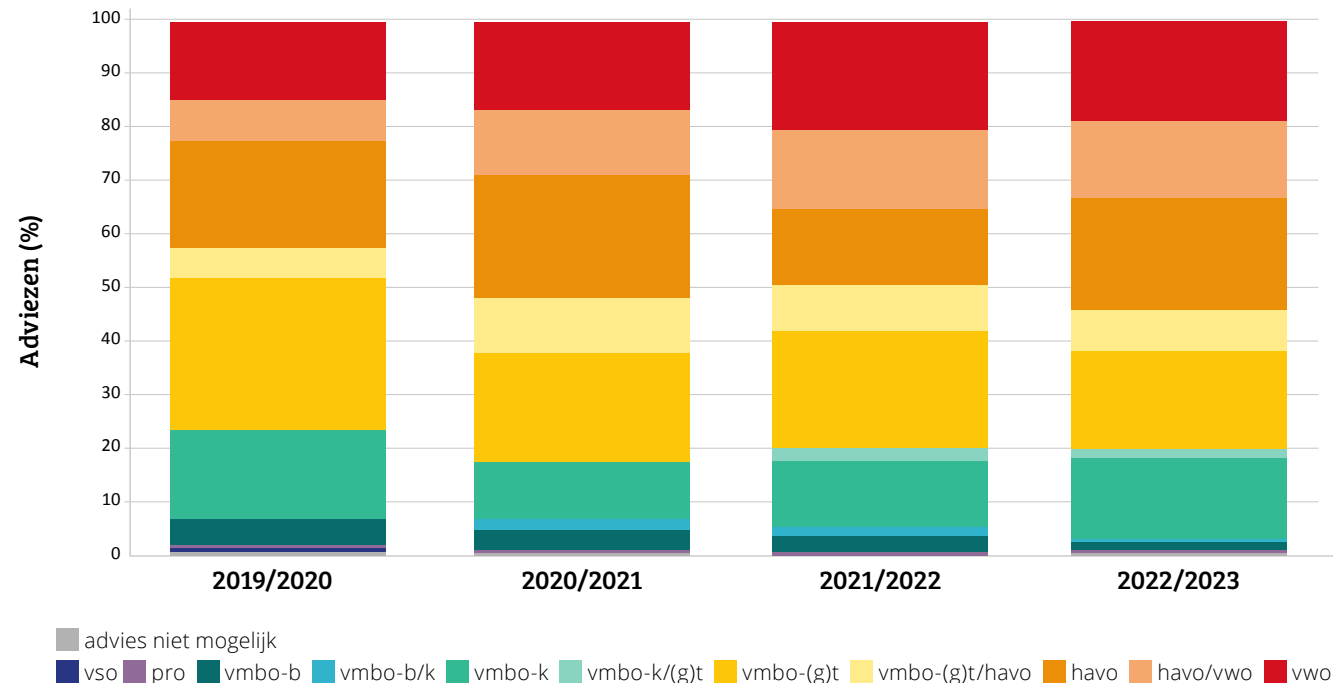
- In de Staat van het Onderwijs worden landelijke percentages per vakgebied genoemd. Bij rekenen haalt 42,2% 1S niveau. Bij De Viermaster scoren 6 van de 8 scholen (75%) een hoger percentage. Bij de 2 scholen die lager scoorden, was dit verwacht. Bij lezen is de gemiddelde landelijke score 73,1%, bij De Viermaster scoren 5 scholen hoger, dat is 62,5%. Bij taalverzorging is de landelijke gemiddelde score 62%. Alle scholen van De Viermaster scoren daarboven.

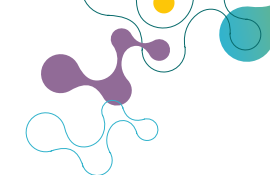
De Viermaster is trots op de behaalde schoolresultaten dit jaar. Alle scholen hebben zich verbeterd. Nog niet elke school is daar waar zij wil zijn. Dit heeft te maken met het feit dat er over 3 jaren wordt gekeken en dat eerdere wat mindere scores het gemiddelde kunnen drukken. De score van 2018-2019 valt nu weg, omdat het over de opbrengsten uit een periode van 3 jaar gaat. Het was de score voor de Covid-19 periode en die was goed. In 2019-2020 is er geen eindtoets afgenomen. Natuurlijk zijn er individuele aandachtspunten die we

bespreken en waar we op zullen acteren. Het is mooi om goed te zijn, goed blijven is het motto. Daarom worden andere

data betrokken bij het duiden van de opbrengsten om proactief te kunnen handelen.

Schooladvies Voortgezet onderwijs 2020-2023





Sociale veiligheid

De Viermaster vindt sociale veiligheid belangrijk. Het welzijn van iedereen staat in onze organisatie voorop; van de kinderen, medewerkers en de ouders in onze scholen. We gaan respectvol met elkaar om. Iedereen is uniek en wordt gewaardeerd zoals men is. Vanuit onze christelijke identiteit betekent dit echter niet dat we achter alle levensstijlen staan. We respecteren ze wel. Voor een uitwerking daarvan verwijzen we naar onze visie op burgerschap.

Bij sociale veiligheid gaat het o.a. om extra aandacht voor racisme en discriminatie, pesten, veiligheid en seksueel grensoverschrijdend gedrag. In het directeurenoverleg is in januari 2023 besloten dat onze scholen zonodig meewerken aan de landelijke opsporingsmethode Schoolalert. Door gesprekken over sociale veiligheid en vragenlijsten die bij de kinderen, ouders en medewerkers afgenomen worden, monitoren we de sociale veiligheid. De opbrengsten voor sociale veiligheid zijn op

alle scholen voldoende. In meerdere documenten is verwoord hoe wij zorgdragen voor de sociale veiligheid. Hoe wij dat doen, staat in ons Koersplan 2022-2026. Hier staat ook een gedeelte in over diversiteit. De uitwerking van dit plan staat in het bovenschools Beleidsplan 2023-2027. In de identiteitsnotitie staat dat we met respect omgaan met diversiteit op onze scholen. Deze notitie is in 2023 vastgesteld. In het bovenschoolse beleidsplan Burgerschap en sociale integratie is een uitwerking van dit thema opgenomen. In juni 2024 realiseren de scholen een goede doorgaande lijn en een samenhangend aanbod voor burgerschap.



Personeel en organisatie

Het bestuur hecht grote waarde aan het welbevinden van de medewerkers. Het zijn van een goede werkgever is voor ons een richtinggevend doel. We zorgen voor een gezond werk- en leefklimaat en willen voorkomen dat medewerkers door ziekte uitvallen. Het ziekteverzuim is in 2023 gedaald van 4,5% (2022) naar 3,0%. Dit is ruim onder het landelijk gemiddelde van 6,4% (2022). De uitkomsten van de QuickScan (2022), over het welbevinden van de medewerkers, zijn voldoende. De werkdruk en het kunnen doen van het werk binnen de daarvoor bestemde tijd blijft een punt van aandacht. In 2024 wordt deze QuickScan weer uitgevoerd.

Strategisch personeelsbeleid

We trekken personeel aan dat onze visie op onderwijs, de doelen uit het Koersplan 2022-2026 en de notitie christelijk identiteit van de vereniging kan vormgeven. Daarnaast kijken we of de

visie van te benoemen personeel aansluit bij de specifieke visie op onderwijs van de betreffende school. Er zijn twee scholen, Korenmaat en Het Visnet, die IPC onderwijs geven. De Stifthorst werkt met 'The leader in me' en De Olijfbom met Jeelo. Er zijn ook scholen die de zaakvakken hebben geïntegreerd.

Het te benoemen personeel moet aansluiten bij de visie van de school op onderwijs. Het personeelsbeleid wordt in de school door de directeur vormgegeven. Dit gebeurt door goede begeleiding van de medewerkers, zeker aan hen die nieuw zijn. Elke startende leerkracht heeft een mentor en krijgt intervisie aangeboden door een externe supervisor. Ook zijn er groepsbezoeken door de directeur, intern begeleider en/of de bouwcoördinatoren.

We dragen zorg voor het aantrekken van goed personeel. Dit doen we door: goed werkgeverschap, het aantrekken van zij-instromers en zzp-ers en onderwijsassistenten die de potentie hebben om leerkracht te worden. We kijken ook naar de mogelijkheid van praktijkleren

op onze scholen. Er wordt geïnvesteerd in het aantrekken van medewerkers door professionele advertenties te plaatsen in kranten en op sociale media. Er is een wervingsfilm gemaakt die op onze website staat. We adverteren ook in het CHE magazine 'SCHERP'. We hopen hierdoor de studenten te bereiken.

We kijken elk jaar vier jaar vooruit hoe het personeelsverloop is en anticiperen daar tijdig op. In januari wordt tijdens het directeurenoverleg op hoofdlijnen vastgesteld op welke scholen te veel en op welke te weinig personeel is. Het is van belang tijdig personeel te benoemen voor het komende schooljaar. Ook gaan we na of er LIO-ers of zij-instromers zijn die we kunnen benoemen. De bovenschoolse opleidingscoördinator heeft goede contacten met de CHE en andere opleidingscentra. We willen studenten goed verdelen over de scholen en hen tijdens hun studie al vastleggen, zodat ze na hun stage of LIO-tijd bij De Viermaster gaan werken.

De directeur-bestuurder voert de dialoog over het strategisch personeelsbeleid

met de directeuren. Dit gebeurt in de formatiebesprekingen en in de managementrapportages. De directeuren doen dit met de medewerkers in de algemene gesprekken, de gesprekscyclus en in de wensenlijst. Medewerkers houden hun bekwaamheid in een digitaal systeem bij.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In 2023 hebben we € 181.000 ontvangen in het kader van de Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders. Deze middelen zijn volledig ingezet. Startende leerkrachten, maar ook leerkrachten nieuw binnen De Viermaster, krijgen binnen de school een maatje die hen helpt en begeleidt. De manier waarop dit plaatsvindt is vastgelegd. Hetzelfde geldt voor nieuwe directeuren. Een nieuwe directeur kan met alle vragen terecht bij één van de andere directeuren.

Mobiliteit

We ontplooiën initiatieven waardoor interne mobiliteit mogelijk is en bevorderd wordt. In de gesprekscyclus komt mobiliteit aan de orde. De scholen inventariseren jaarlijks in februari welke personeelsleden behoefte hebben om van functie, school of anderszins (werk buiten het onderwijs) te veranderen. Dat doen we aan de hand van een belangstellingsregistratieformulier. In 2023 heeft interne mobiliteit plaatsgevonden bij de invulling van vacatures.

Zaken met een behoorlijke personele betekenis en personele ontwikkeling

In het voorjaar van 2023 is het bestuursformatieplan 2023-2027 vastgesteld. De formatie voor het schooljaar 2023-2024 kon niet volledig worden gerealiseerd binnen de kaders van de meerjarenbegroting. Voor de komende jaren wordt op meerdere scholen uitgegaan van het terugbrengen van de formatieve inzet. De hogere formatieve inzet op basis van de NPO-subsidie is deels niet afgebouwd in

2023. Dat zal voor het grootste deel nog wel moeten gebeuren. Er is geen reden om de komende jaren verlaging van de formatieve inzet via gedwongen ontslag te verwachten. Naar verwachting zal er voldoende natuurlijk verloop zijn om gedwongen ontslag te voorkomen.

Beleid inzake beheersing aanvragen uitkeringen na ontslag

Het beleid van het bestuur is gericht op het voorkomen van ontslag van personeelsleden. In voorkomende gevallen wordt een zorgvuldige ontslagprocedure gevoerd. Hiervoor is de directeur-bestuurder, in overleg met de directeuren verantwoordelijk. Indien ontslag onvermijdbaar is ondersteunt het bestuur het betreffende personeelslid op een adequate en financieel verantwoorde manier, in het vinden van een andere betrekking. Denk hierbij aan het aanbieden van een outplacementtraject, waarbij een nieuwe werkring bij een andere onderwijsorganisatie of buiten het onderwijs wordt gezocht. Onze doelstelling is om uitkeringen na ontslag te voorkomen.

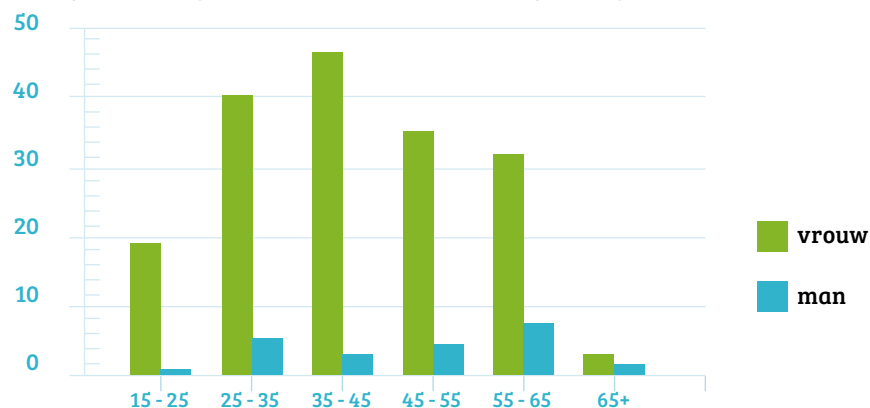
Er wordt zorgvuldig omgegaan met de hantering van de termijnen en de instroomtoets wanneer er ontslag moet plaatsvinden.

Indien nodig wordt juridische hulp ingezet om de zorgvuldigheid van de te voeren procedures te waarborgen. In 2023 is geen medewerker na een procedure ontslagen.

Personeelsleden De Viermaster - verdeling man/vrouw



Leeftijdverdeling mannen en vrouwen per leeftijdscategorie



Het bestuur is in 2023 in één situatie aansprakelijk gesteld voor een uitkering na het aflopen van een tijdelijke benoeming.

De hiernaaststaande grafiek geeft het aantal personen weer. Op de scholen zijn in alle leeftijdsgroepen meer vrouwen dan mannen. We streven naar een hoger percentage mannen in de organisatie. Gemengde teams hebben een positieve invloed op de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van kinderen. Volgens deskundigen heeft het gebrek aan meesters invloed op het gedrag van jongens in de klas. Een mannelijk rolmodel is voor deze leerlingen van groot belang.

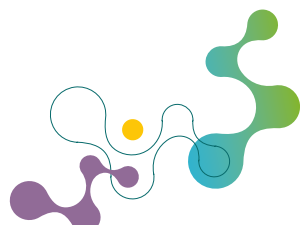
In- en uitstroom 2023

In 2023 was de in- en uitstroom als volgt:

Instroom: **25 werknemers**

Uitstroom: **21 werknemers**

De uitstroom van 21 werknemers ontstond door 15 ontslagaanvragen op eigen verzoek, 1 pensionering, 1 aanvraagregeling voor vervroegde uittreding (RVU) en 4 aflopende tijdelijke benoemingen.



Verzuimcijfers 2023

Het doel voor 2023 was dat het ziekteverzuim en de meldingsfrequentie onder het landelijk gemiddelde van het voorgaande jaar liggen. Dat is gelukt. Voor 2024 willen we er opnieuw voor zorgen dat dit doel wordt gerealiseerd.

Het verzuimpercentage is gedaald van 4,5% in 2022 naar 3,0% in 2023. Dit is ruim onder het landelijk gemiddelde van 6,4% in 2022.

In 2023 hebben alle scholen een verzuimpercentage dat onder het landelijk gemiddelde van 2022 ligt. Het verzuim is niet werk-gerelateerd alleen en komt vooral door langdurend verzuim. Er zijn relatief weinig zieken, maar men is wel langer ziek.

Wij vinden het belangrijk het verzuimpercentage laag te houden. Naast lagere kosten, betekent een laag percentage vaak ook dat het werkklimaat

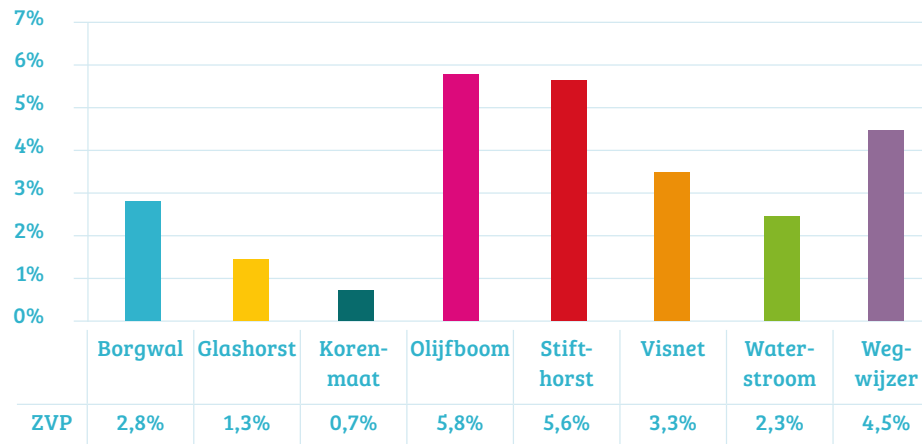
goed is en dat de tevredenheid onder werknemers hoog is.

Drie keer per jaar is er een verzuimoverleg tussen de verzuimconsultant van de arbodienst, de betrokken directeuren en de directeur-bestuurder. Tijdens dit overleg worden mogelijke interventies en preventieve maatregelen besproken. Het overleg is gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim door middel van het

evalueren en bijstellen van de plannen van aanpak en re-integratietrajecten van betrokken personeelsleden.

Er wordt met behulp van beleid ingezet op het handhaven en waar mogelijk verder terugdringen van het ziekteverzuim. Gestreefd wordt naar een sluitende aanpak ten aanzien van de Wet Verbetering Poortwachter. Bij langdurige ziekte of een gecompliceerd ziektebeeld schakelen we een externe casemanager in.

Verzuimpercentage (ZVP) per school in 2023:



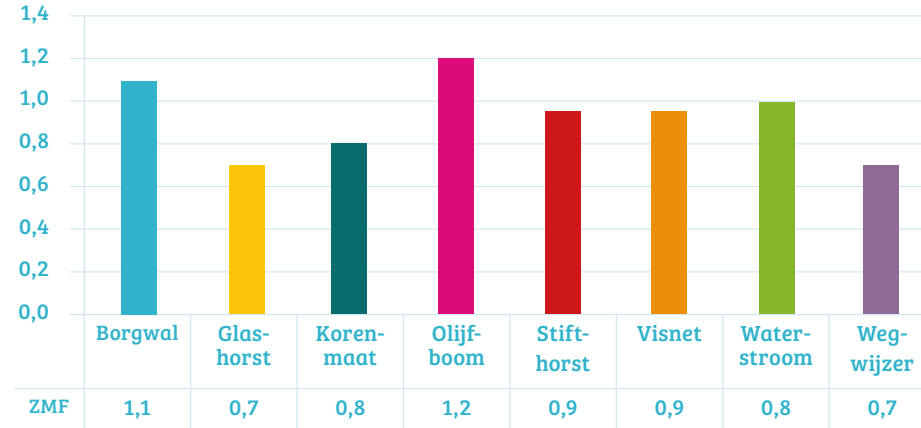
Sinds 2016 hebben we een eigen invalpool. De invallers worden met name ingezet voor ziektevervanging op de scholen.

Verzuimfrequentie (ZMF) per school in 2023

De meldingsfrequentie in 2023 is ten opzichte van 2022 (1,0) gedaald naar 0,9. Dit ligt onder het landelijk gemiddelde van 1,5 in 2022.

We streven naar een ziekmeldingsfrequentie onder het landelijk gemiddelde. We proberen te voorkomen dat leerkrachten te lang doorlopen met klachten en alsnog ziek worden. We doen dit bijvoorbeeld door het aanbieden van coaching. In 2023 is één coachingstraject opgestart. Aandacht voor het welbevinden van de medewerkers en voor een gezond en veilig werkklimaat blijft een aandachtspunt.

Verzuimfrequentie (ZMF) per school in 2023:



Arbo/BHV

Veiligheid, welzijn en gezondheid

De wet schrijft voor dat bedrijven en onderwijsinstellingen een preventiemedewerker hebben. Alle scholen binnen onze vereniging voldoen hieraan. De preventiemedewerker richt zich op alle zaken die met veiligheid, gezondheid en welzijn te maken hebben en ondersteunt leidinggevenden en werknemers in de zorg voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen de school. Ook het nemen van

maatregelen om (beroeps)risico's tegen te gaan, behoort tot de taken.

Twee keer per jaar komen de preventiemedewerkers bij elkaar in een bovenschools gecoördineerd overleg. Deze onderwerpen stonden in 2023 op de agenda: voortgang Arbojaarplan en afspraken over de in 2024 uit te voeren risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E) en de QuickScan personeel. Onder leiding van een externe deskundige werden trends en inzichten gedeeld met betrekking tot het thema vitaliteit. Ook werd



afgesproken een scholing 'Arbomeester' te organiseren voor enkele nieuwe preventiemedewerkers. Deze vindt plaats in 2024. Voor het afnemen van de RI&E wordt gebruik gemaakt van de digitale risico-inventarisatie 'Arbomeester' van het Vervangingsfonds. De vierjaarlijkse RI&E werd in 2020 afgenomen.

BHV

Op elke school zijn dagelijks bedrijfshulpverleners aanwezig. We organiseren cursussen voor personeelsleden die deze taak op schoolniveau willen vervullen. De scholing wordt bovenscholings gecoördineerd d.m.v. een digitale cursus Bedrijfshulpverlening. Deelnemers volgen elke twee jaar online de theorie en sluiten de cursus af met een examen. Na het behalen van het theorie-examen volgt een praktijkbijeenkomst waar reanimeren, AED gebruiken, verbanden aanleggen en een beginnende brand blussen wordt geoefend. In totaal volgen 67 personeelsleden deze cursus Bedrijfshulpverlening. In 2023 namen 23 personen deel aan een praktijkbijeenkomst.

ICT

Op de Viermasterscholen werkt het personeel met een clouddienst van Microsoft Office365. In deze online omgevingen kan door directeuren, intern begeleiders, bouwcoördinatoren, etc. efficiënt worden samengewerkt. Ook de komende jaren gaan we online samenwerken verder uitbreiden en de digitale vaardigheden onder medewerkers en leerlingen versterken.

Naast het aanleren van digitale technieken bij leerlingen, wordt ook aan mediawijsheid aandacht gegeven. De scholen zetten deze technieken in ter ondersteuning van het onderwijs en als voorbereiding op de toekomst. Een goede infrastructuur en uitstekende hardware is daarbij essentieel. Evenals actuele software en opgeleide ICT-ers op de scholen waarmee de onderwijskwaliteit blijvend kan worden versterkt. Leerlingen werken met Chromebooks waarmee online geoefend, verwerkt of ontworpen kan worden. De Viermaster heeft een bovenscholings ICT-er die de scholen begeleidt op het gebied van ICT. Twee keer per jaar vindt er een bovenscholings ICT-overleg plaats.



AVG

In 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking getreden. De Security Officer (SO) van De Viermaster voert jaarlijks controles uit op de scholen om het AVG-bewustzijn hoog te houden. Deze controles en het ingevoerde beleid worden jaarlijks geëvalueerd door de

externe Functionaris Gegevensbescherming (FG) samen met de SO en de directeur-bestuurder van De Viermaster. Besproken aandachtspunten worden jaarlijks door de SO verwerkt tot acties en afspraken. Bij het maken van afspraken zoeken we naar een balans in bescherming van gegevens, een mate van risico en een werkbare situatie.



Communicatie en maatschappelijk draagvlak

Er is in de hele organisatie brede aandacht voor de maatschappelijke opdracht van de scholen. In 2023 is er contact geweest met vooral gemeenten en kerken. De contacten gaan over de verbinding tussen de school/scholen/de vereniging en andere belanghebbenden en wat de gezamenlijke maatschappelijke opdracht is. Bestuur, directeuren, medewerkers en ouders zijn in het jaar 2022 en 2023 betrokken geweest bij de herijking van de identiteitsnotitie. Het traject werd door Verus begeleid. Deze notitie is in 2023 vastgesteld. Het toezichhoudend bestuur evalueert jaarlijks het beleid t.a.v. de stakeholders in de bestuursevaluatie. Er is goed contact met externe partners, kerken, gemeentes en maatschappelijke organisaties. Er is

frequent contact met de zes gemeenten waarin onze scholen zich bevinden. Met de kerken is er minimaal om de twee jaar een breed overleg. Zo weten we wat we voor elkaar kunnen betekenen en hoe we onze relatie kunnen versterken.

Scholen zorgen ervoor dat er 'tegenspraak' georganiseerd wordt. We zien dat directies dit doen door bijvoorbeeld ouderpanels in te zetten. De GMR beoogt een kritische gesprekspartner te zijn van de directeur-bestuurder. Deze kritische houding kan verder versterkt worden.

Het bestuur besteedt aandacht aan de communicatie met de (mogelijke) partners. Er zijn veel interne en externe contacten. In 2023 is de nieuwsbrief SIGNAAL drie keer voor ouders en vier keer voor personeelsleden uitgegeven. In lokale kranten wordt regelmatig een persbericht van of over De Viermaster geplaatst. Ook wordt een regionale kerkbode gebruikt om De Viermaster zichtbaar te maken.

De Viermaster heeft een [Facebookpagina](#) waar regelmatig nieuwsberichten

op geplaatst worden. Ook Instagram en LinkedIn worden ingezet voor communicatiedoelstellingen. In 2023 zijn deze

social media ingezet voor het verspreiden van het nieuwe Koersplan 2022-2026.





HUISVESTING

Onderhoud gebouwen

Voorziening groot onderhoud

Vanaf 1 januari 2024 veranderen de voorschriften voor het verwerken van de kosten van het groot onderhoud in de jaarrekening. Dit betekent concreet dat schoolbesturen die de gangbare egalisatiemethode gebruiken voor het opbouwen van hun voorziening groot onderhoud, een keuze moeten maken tussen het activeren van groot onderhoud en het vormen van een voorziening volgens de componentenmethode. Het bestuur heeft in november 2023 besloten om per 1 januari 2024 over te gaan naar het activeren van en afschrijven op het groot onderhoud. Er wordt om de drie of vier jaar gezorgd voor een actueel MOP (meerjaren onderhoudsplan).

2023 gerealiseerd onderhoud

Bij De Glashorst is een luchtgordijn bij de hoofdentree aangebracht.

Bij De Stifthorst is het buitenschilderwerk aan de noord- en oostgevel gedaan.

De buitengevels van De Wegwijzer zijn geschilderd en alle plafonds aan de binnenzijde zijn vervangen.

Bij De Olijfboom is er binnen schilderwerk uitgevoerd.

2024 grote onderhoudswerken

Bij de Korenmaat wordt het buiten- en binnenschilderwerk gedaan.

Bij De Olijfboom zal de dakbedekking van het oude schoolgedeelte vervangen worden. De veiligheidstegels onder speeltoestellen en de personeelspantry van De Stifthorst worden vervangen.

Uitbreiding schoolgebouwen

Woudenberg

Het gebouw van De Olijfboom zal met 810 m2 worden uitgebreid. Dit is noodzakelijk vanwege de sterke stijging van het leerlingenaantal.

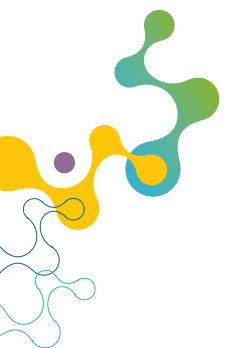
In 2023 is het definitieve ontwerp

vastgesteld en zijn de bouwkundige en installatietechnische voorbereidingen gedaan.

Op dit moment vinden er gesprekken met de gemeente plaats over de mogelijk te gebruiken energiebronnen. De planning is om na de voorjaarsvakantie de uitbreiding te gaan realiseren zodat medio 2025-2026 het nieuwe gedeelte van de school in gebruik kan worden genomen.

Scherpenzeel

De uitbreiding van De Glashorst en de Korenmaat zal over enkele jaren plaats





vinden. Het betreft -op basis van de leerlingprognoses uit 2022- twee groepslokalen. De definitieve omvang van de uitbreidingen van de gebouwen is afhankelijk van de in 2024 op te stellen leerlingprognoses en de realisatie van een geplande nieuwe woonwijk aan de rand van Scherpenzeel. Om de groei van de leerlingaantallen van De Glashorst op te vangen, de school heeft een wisselende capaciteitsbehoefte van 11 of 12 groepen, is in 2022 op het schoolplein een semipermanent lokaal geplaatst.

Renswoude

Het leerlingenaantal van De Borgwal stijgt snel. De leerlingprognoses uit 2023 laten dit zien. Voor 1 februari 2024 is een aanvraag bij de gemeente Renswoude gedaan voor een permanente uitbreiding van het schoolgebouw. De prognoses uit 2023 krijgen een update n.a.v. het leerlingenaantal van 1 februari 2024. Op basis van de aan te passen leerlingprognose en de daarbij behorende ruimtebehoefte gaat het bestuur in gesprek met de gemeente Renswoude. Vervolgens wordt

vastgesteld wat de omvang van de uitbreiding van de school zal zijn.

Woningen

In 2023 zijn, na het vertrek van de huurder, de kosten voor het renoveren en het duurzaam maken van de woning aan de Glashorst 22 in Scherpenzeel inzichtelijk gemaakt. Het bestuur heeft in 2023 een voorgenomen besluit genomen om de woning te verkopen. De algemene ledenvergadering heeft dit besluit begin 2024 conform de statuten niet goedgekeurd. Er vindt nader overleg plaats om duidelijk te krijgen wat de toekomst van deze en andere woningen van de vereniging zal zijn. De twee andere woningen, in Ederveen en in Elst, worden verhuurd.

Duurzaamheid

Wij vinden duurzaamheid erg belangrijk. Het past bij onze visie op en verantwoordelijkheid voor de wereld waarin we leven. Wij leveren daarom een bijdrage aan het realiseren van het Klimaatakkoord door duurzame nieuwe

gebouwen te realiseren en op uit te breiden gebouwen PV-panelen te plaatsen. Vanaf 2012 zijn zes nieuwe scholen gebouwd. Deze hebben PV-panelen. Ook de oudere scholen (De Stifthorst en De Wegwijzer) zijn voorzien van PV-panelen. Drie scholen zijn volledig van het gas af. Bij de uitbreiding van De Olijfboom in 2024 en 2025 wordt ook gekeken naar maatregelen om het al bestaande gedeelte van het schoolgebouw te verduurzamen. Als vereniging vinden we het belangrijk om te investeren in duurzaamheidsmaatregelen en zo bij te kunnen dragen aan een beter klimaat. Hiermee willen we een voorbeeld zijn voor de kinderen en hun ouders. De reisbewegingen van de medewerkers zullen in 2024 in het kader van de Europese Green Deal in kaart gebracht worden. Het doel is om de CO2 uitstoot in kaart te brengen en te verminderen.



RISICOMANAGEMENT

In 2023 is de risicoanalyse geëvalueerd. Dit leidde tot een aangepaste financiële uitwerking inclusief het opnieuw vaststellen van de financiële buffer. Risico's op de beleidsterreinen zijn geëvalueerd in het bestuur, de GMR en in het directeurenoverleg.



Na het opstellen van deze analyse is bepaald welke risico's worden afgedekt via een financiële buffer. De risico's zijn:

- Instroom leerlingen en onverwachte daling van het leerlingenaantal
- Onvoldoende kwaliteit van het onderwijs
- Lerarentekort
- Niet kunnen ontslaan van personeel
- Ontstaan van vaste verplichtingen in het kader van de WWZ
- Inschakelen interim-directeur
- Hoog ziekteverzuim
- Boetes belastingdienst
- Pandemie
- Uitkering bij overlijden
- Transitievergoeding
- Arbeidsconflict
- Niet functionerend personeel
- Desinvestering na brand
- Uitkeringslasten
- Incidenteel groot onderhoud door schade
- Algemene wet gegevensbescherming (AVG)
- Extreme inflatie

Het verschil tussen het aanwezige publiek vermogen en de gewenste financiële buffer, wordt gezien als het beschikbaar vermogen. Dat wordt de komende jaren ingezet. De meerjarenbegroting mag wat betreft de publieke exploitatie een tekort laten zien, gelijk aan de omvang van het beschikbaar vermogen.

Op basis van de jaarlijkse bijstelling van de risicoanalyse, wordt de financiële buffer ieder jaar opnieuw vastgesteld. Ook de omvang van het vrij besteedbaar eigen

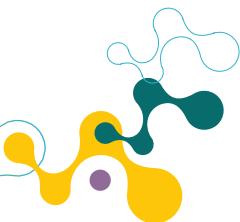
vermogen bepalen we elk jaar opnieuw op basis van de benodigde financiële buffer en de omvang van het eigen vermogen van de voorgaande balansdatum.

In 2023 is de financiële buffer opnieuw vastgesteld. De gewenste financiële buffer bedraagt € 1.865.000.

Het doel is om in 2024 de risicoanalyse van 2023 te evalueren, opnieuw op te stellen en om de financiële buffer voor 2025 vast te stellen.



OVERIG



**KINDEREN
LEREN WAT
ERTOEF DOET!**

**DÁT DOEN WE BIJ
DE VIERMATER!**



Verbonden partijen

De Viermaster heeft drie verbonden partijen; de samenwerkingsverbanden Rijn & Gelderse Vallei, Zuidoost Utrecht en De Eem. Voor de samenwerking met hen wordt verwezen naar het onderdeel Passend Onderwijs.

Toelating en toegankelijkheid

De Viermaster heeft scholen in zes dorpskernen. Hierdoor hebben ze een eigen natuurlijk voedingsgebied. We geven in kennismakingsgesprekken op de scholen aan dat we verwachten dat ouders zich akkoord verklaren met het christelijke karakter van de school en de grondslag en de doelstellingen van de vereniging onderschrijven of respecteren. Alle leerlingen doen mee aan de activiteiten, zoals aangegeven in schoolplan en activiteitenplan. Het bestuur voldoet aan de zorgplicht om kinderen na aanmelding aan te nemen.

Klachten

We besteden veel aandacht aan de kwaliteit van het onderwijs en de communicatie met leerkrachten, met leerlingen en tussen leerlingen onderling. Elke school heeft een interne en externe vertrouwenspersoon. Het bestuur is aangesloten bij de Landelijke Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs. In 2023 heeft het bestuur geen klacht ontvangen. De GGD Gelderland-Midden heeft in 2023 geen meldingen van incidenten ontvangen.



FINANCIËN



Het bestuur hecht waarde aan een gezonde financiële positie van de vereniging. Via de risicoanalyse is bepaald hoe hoog het eigen vermogen moet zijn (zie hiervoor het hoofdstuk risicomanagement). Een gezonde financiële positie in combinatie met kennis over de gewenste hoogte van het eigen vermogen, geeft rust in de organisatie en ruimte om te kunnen investeren in het onderwijs. Het is elk jaar weer mooi om te zien wat we door goede investeringen kunnen realiseren.

In de jaarrekening en in de samenvatting van de jaarrekening, opgenomen aan het einde van het bestuursverslag, is te zien dat het gerealiseerde resultaat over 2023 minder negatief was dan het begrote resultaat. Het resultaat zonder de financiële exploitatie was nagenoeg gelijk aan de begroting. De totale baten waren € 784.000 hoger dan begroot. Dit bedrag is volledig ingezet, grotendeels ter dekking van de hogere personele lasten. Vanaf 2023 wordt weer rente over de spaartegoeden ontvangen. In de begroting was daar geen rekening mee gehouden. Door de ontvangst van die rente was het totale resultaat beter dan begroot.

Normatief eigen vermogen

De inspectie van het onderwijs heeft in 2020 een rekenmethode ontwikkeld om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Indien het publieke eigen vermogen hoger is dan het normatief eigen vermogen is er mogelijk sprake van bovenmatig eigen vermogen. In dat geval moet worden onderbouwd waarom een hoger eigen vermogen nodig is, of er moet een bestedingsplan worden opgesteld.

Het normatief eigen vermogen wordt bepaald door:

- aanschafwaarde van de gebouwen (0,5 x aanschafwaarde x 1,27)
- boekwaarde overige materiële vaste activa

- omvangafhankelijke rekenfactor (tussen 5% en 10% van omzet) x totale baten
- Uitgaande van de jaarrekening van 2022 zou het normatief eigen vermogen € 3.034.000 bedragen. Het eigen vermogen publiek bedraagt € 2.258.000. Uitgaande van het normatief eigen vermogen is er geen sprake van bovenmatig vermogen.

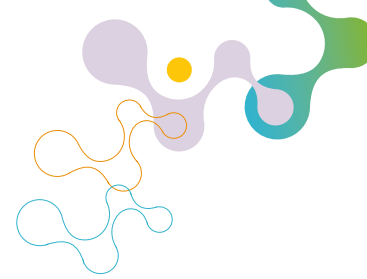
Het door de vereniging bepaalde gewenste minimale eigen vermogen is lager dan het berekende normatief eigen vermogen. In het beleid wordt uitgegaan van het gewenste minimale eigen vermogen, zoals vastgesteld in de risico-analyse. De meerjarenbegroting laat de intentie zien om de komende jaren een groot deel van het eigen vermogen in te zetten ten

behoefte van het onderwijs.

Het inzetten van de middelen zal voor het grootste deel plaatsvinden door het vormen van extra groepen en extra formatieve inzet.

Allocatie van middelen naar schoolniveau

Het uitgangspunt voor het financiële beleid is dat de scholen de middelen ontvangen zoals toegekend door het ministerie, de gemeente, de samenwerkingsverbanden e.d. Er vindt geen onderlinge verrekening plaats. Om bovenschoolse kosten te dekken, dragen scholen een deel van de subsidie af aan het bestuursbureau. In 2023 bedroeg deze afdracht 9% van de basisbekostiging. In 2023 is door de



Bij realisatie van de meerjarenbegroting zal de ratio normatief eigen vermogen zich op onderstaande wijze ontwikkelen:

	Realisatie 31-12-2022	Realisatie 31-12-2023	Prognose 1-1-2024	Begroting 31-12-2024	Begroting 31-12-2025	Begroting 31-12-2026
Normatief eigen vermogen	€ 2.946.702	€ 3.033.379	€ 3.033.379	€ 3.165.197	€ 3.183.420	€ 3.075.362
Werkelijk eigen vermogen publiek	€ 2.723.124	€ 2.238.301	€ 3.252.490	€ 2.641.461	€ 2.092.144	€ 2.022.159
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ -223.578	€ -795.078	€ 219.111	€ -523.736	€ -1.091.276	€ -1.053.203
Ratio eigen vermogen	0,92	0,74	1,07	0,83	0,66	0,66

scholen € 1.066.000 afgedragen aan het bestuursbureau. In 2022 was het € 1.028.000. In de begroting is uitgegaan van een budget van € 284.000 voor de vervangingslasten. De vervangingslasten wegens ziekte worden bovenschools gedragen. Zo ondervindt een school - in het kader van

de solidariteits-gedachte - geen nadeel wanneer het ziekteverzuim in enig jaar hoger is dan gemiddeld. Daarnaast worden de lasten van de bedrijfsgezondheidszorg, van het ouderschapsverlof, van het administratiekantoor en van de werving van nieuwe medewerkers bovenschools en niet op schoolniveau gedragen. De kosten

van het bestuursbureau bedragen ongeveer € 423.000. Dit betreft de lasten van de directeur-bestuurder, de medewerkers van het bestuursbureau, de lasten van bestuur- en managementondersteuning en de accountantslasten. De lasten van de Plusklas, de Praktijkklas, de NT2-klas en de ViermasterAcademie worden eveneens

bovenschools gedragen. Op het moment dat er sprake is van een fundamentele wijziging van lasten die bovenschools worden gedragen, wordt dit besproken in het directieoverleg. In 2023 was er geen sprake van een fundamentele wijziging.



Balans per 31 december 2023

Vaste activa	31-12-2023	31-12-2022
Materiële vaste activa	€ 2.482.348	€ 2.509.285
Financiële vaste activa	€ 89.000	€ 89.000
Totaal vaste activa	€ 2.571.348	€ 2.598.285
Vlottende activa		
Vorderingen	€ 319.666	€ 242.294
Liquide middelen	€ 3.266.188	€ 3.517.362
Totaal vlottende activa	€ 3.585.854	€ 3.759.656
Totaal activa	€ 6.157.202	€ 6.357.941

Passiva	31-12-2023	31-12-2022
Eigen vermogen	€ 3.441.811	€ 3.942.043
Voorzieningen	€ 1.186.925	€ 1.158.807
Kortlopende schulden	€ 1.528.466	€ 1.257.091
Totaal passiva	€ 6.157.202	€ 6.357.941

Kengetallen

Voor een toelichting op de kengetallen verwijzen wij u naar de jaarrekening.

Kengetallen	2023	2022	Signaleringswaarde onderwijsinspectie
Liquideïteit (quick ratio)	2,35	2,99	kleiner dan 0,75
Absolute omvang liquide middelen	€ 3.266.188	€ 3.517.362	> € 100.000
Rentabiliteit	-0,04	-0,03	afhankelijk van financiële positie
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)	0,75	0,80	kleiner dan 0,30
Weerstandsvermogen	0,26	0,32	kleiner dan 0,05
Ratio normatief publiek eigen vermogen	0,74	0,92	groter dan 1,00

Staat van baten en lasten 2023
en vergelijkende cijfers 2022

	2023	Begroting 2023	2022
Baten			
Rijksbijdragen OCW	€ 13.117.106	€ 12.432.421	€ 12.312.795
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	€ 19.364	€ 6.500	€ 8.039
Overige baten	€ 148.730	€ 62.000	€ 144.699
Totaal baten	€ 13.285.200	€ 12.500.921	€ 12.465.533
Lasten			
Personele lasten	€ 11.109.761	€ 10.333.465	€ 10.093.268
Afschrijvingen	€ 393.655	€ 408.650	€ 379.195
Huisvestingslasten	€ 944.887	€ 930.711	€ 984.683
Overige lasten	€ 1.368.279	€ 1.356.342	€ 1.343.279
Totaal lasten	€ 13.816.582	€ 13.029.168	€ 12.800.426
Saldo baten en lasten	€ -531.382	€ -528.247	€ -334.893
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	€ 31.386	€ 4.800	€ 4.870
Financiële lasten	€ 238	€ 300	€ 251
Saldo financiële baten en lasten	€ 31.148	€ 4.500	€ 4.619
Totaal resultaat	€ -500.234	€ -523.747	€ -330.274



DOELEN / AMBITIES SAMENWERKINGSVERBANDEN

Doelen/ambities SWV Rijn & Gelderse Vallei

De Borgwal, De Glashorst, Korenmaat, De Stifthorst, Het Visnet en De Waterstroom vallen onder dit samenwerkingsverband.

De hoofddoelstelling voor dit SWV is dat we samen werken aan inclusiever onderwijs. Daarnaast willen we alle kinderen gelijke kansen geven. We zorgen met elkaar voor een goede basisondersteuning, extra ondersteuning en voor extra ondersteuning speciaal. Deze basisondersteuning is op onze scholen op orde, maar krijgt na de Coronatijd nog meer aandacht.

Op weg naar een meer regionale aanpak

Onze scholen zitten in vier regio's: Barneveld/Scherpenzeel, Ede, Veenendaal/Renswoude en Wageningen/Rhenen. In 2023 is in de vier regio's in het SWV Rijn & Gelderse Vallei intensief gewerkt aan

een eigen regionaal ondersteuningsplan. Deze plannen zijn door het bestuur van het SWV goedgekeurd. De overlegmomenten in de regio's hebben geleid tot een betere samenwerking tussen de besturen. De concrete uitvoering van de plannen zal echter in 2024 en in de jaren daarna plaats gaan vinden. De besturen waken ervoor dat er geen vier aparte kleine regionale samenwerkingsverbanden ontstaan. Met de nieuwe directeur a.i. van het Samenwerkingsverband wordt gekeken naar het beter laten functioneren van de regio's en de besturen/scholen in relatie tot het totale (of complete) samenwerkingsverband.

Belangrijke speerpunten zijn:

- Streven naar inclusiever onderwijs
- Beleidslijn hoogbegaafdheid en plusvoorzieningen breed toegankelijk maken
- Onderwijsjeugd arrangementen
- Samenwerking onderwijs en Jeugdzorg

- Onderwijskansenbeleid
- Thuisnabij onderwijs voor iedereen
- Zorgplicht en dekkend aanbod
- Opzetten van regionale netwerken
- Regionaal expertisecentrum opzetten
- Expertise meer delen en afstemmen in de regio
- Snellere overplaatsing basisonderwijs-basisonderwijs
- Betere analyse van data van de inzet van jeugdhulp
- Samenwerking basisonderwijs met speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs

Voor een verdere uitwerking verwijzen we naar de Regionale ondersteuningsplannen.

In 2022 en 2023 is het financieringsmodel onderzocht en is een keuze gemaakt voor het Schoolmodel+. Schoolmodel+ betekent dat er meer financiën op basis van het leerlingenaantal rechtstreeks naar de

besturen gaan. Door de nieuwe directeur a.i. zal dit model verder worden onderzocht en wordt er gekeken naar de invoering hiervan.

Doelen/ambities in SWV De Eem

De Olijfboom behoort tot dit samenwerkingsverband. In 2023 heeft het SWV De Eem gezorgd voor een betere samenwerking tussen de besturen. Dit concept-ondersteuningsplan 2023-2027 is helaas niet vastgesteld. Dit zal in 2024 gaan gebeuren.

SWV De Eem kent vier belangrijke bewegingen:

1. Van passend naar inclusiever
2. Van individueel naar collectiever
3. Van problematiseren naar normaliseren
4. Van curatief naar preventiever

De speerpunten zijn:

1. Alle kinderen krijgen onderwijs



2. Het jonge kind; verbeteren overgang voorschool naar school
3. Samenwerking onderwijs en zorg
4. Samenwerking primair onderwijs en voortgezet onderwijs

Deze speerpunten zijn in 2023 gedeeltelijk gerealiseerd. In 2024 gaan we verder met de uitvoering.

Doelen/ambities in SWV ZOUT

De Wegwijzer maakt deel uit van SWV ZOUT. Er wordt gewerkt vanuit het ondersteuningsplan 2022-2026. SWV ZOUT streeft naar inclusiever onderwijs. Het doel is zoveel mogelijk kinderen onderwijs te bieden op de basisschool.



De drie ambities die bij inclusiever onderwijs horen zijn:

- We zorgen voor een sterke lokale basis
- Geen kind thuis: een dekkend netwerk in de regio
- Goede jeugdhulp ondersteuning rondom het kind

In het ondersteuningsplan van het SWV 2022-2026 worden deze ambities verder uitgewerkt. Het inspectieonderzoek dat in dit samenwerkingsverband is uitgevoerd heeft geleid tot een onvoldoende beoordeling. Dit rapport staat op de website van SWV ZOUT.

Op De Wegwijzer zijn in 2023 de doelen van het SWV gerealiseerd. Er is een sterke basis op de school en er is geen kind thuis komen te zitten. De afstemming met de jeugdhulp is goed. In 2024 streeft de school naar nog inclusiever onderwijs en versterking daarvan.



HOOFDPUNTEN

VAN 2023

Bestuursbezoek Inspectie

In mei heeft er een bestuursbezoek plaats gevonden. De Inspectie heeft tijdens het onderzoek naar een antwoord gezocht op de volgende vragen:

1. Waarborgt het bestuur met zijn (be)sturing de kwaliteit op de scholen?
2. Is er sprake van deugdelijk financieel beheer?
3. Heeft het bestuur ambities gericht op de verdere ontwikkeling van de scholen en dragen deze bij aan de kernfuncties van het onderwijs?

De Inspectie heeft op alle drie de vragen een positief antwoord gegeven. Daar zijn we heel blij mee.

Op de teldatum 1 februari 2023 gingen **1.828 kinderen** naar onze acht scholen (2022: 1807 kinderen).
Op onze scholen ligt de gemiddelde groepsgrootte rond het landelijk gemiddelde van **23 leerlingen**

Onderwijsprestaties

- De basisondersteuning m.b.t. Passend Onderwijs is op onze scholen op orde.
- Nationaal Programma Onderwijs (NPO): de inzet van de NPO-gelden heeft geleid tot het wegwerken van de vastgestelde achterstanden. De resultaten zijn gestegen en de eindopbrengsten zijn goed in 2023. Het welzijn van de kinderen is verbeterd, hoewel dat ook in 2024 de nodige aandacht vraagt.
- We zijn trots op de behaalde schoolresultaten dit jaar. Meerdere scholen scoorden hoog in relatie tot dezelfde schoolpopulatie van andere scholen in Nederland. Alle scholen hebben zich verbeterd ten opzichte van vorig jaar.

HOOGTEPUNTEN



Ziekteverzuim 2023

- Het verzuimpercentage in 2023 is gedaald van 4,5% in 2022 naar **3%** in 2023. Dit is ruim onder het landelijk gemiddelde van 6,4% in 2022.
- De meldingsfrequentie is ten opzichte van 2022 (1,0) gedaald naar 0,9. Dit ligt onder het landelijk gemiddelde van 1,5 in 2022.



Kwaliteitszorg

Belangrijke conclusies uit de in 2023 afgenomen kwaliteitskaarten:

- Leerlingen geven aan zich veilig te voelen op de school.
- Ouders zijn tevreden met de school.
- Leraren werken met plezier op de scholen en voelen zich veilig. De Inspectie heeft dit in 2023 ook geconstateerd. We zijn daar blij mee. Het zijn van een goede werkgever is voor De Viermaster een belangrijk doel.
- Werkdruk blijft een punt van aandacht.

Sociale veiligheid

- Wij vinden sociale veiligheid belangrijk. Het welzijn van iedereen staat in onze organisatie voorop. We gaan respectvol met elkaar om. Iedereen is uniek en wordt gewaardeerd zoals men is. Vanuit onze christelijke identiteit betekent dit echter niet dat we achter alle levensstijlen staan.
- Bij sociale veiligheid gaat het o.a. om extra aandacht voor racisme en discriminatie, pesten, veiligheid en seksueel grensoverschrijdend gedrag. We werken dit verder uit in onze plannen en documenten. Denk hierbij aan onze identiteitsnotitie, het Koersplan 2022-2026 en het beleidsplan Burgerschap en sociale integratie.
- Door gesprekken over sociale veiligheid en vragenlijsten die bij kinderen, ouders en medewerkers worden afgenomen, monitoren we de sociale veiligheid. De opbrengsten hiervan zijn op alle scholen voldoende.

- Inhoud
- Voorwoord
- Onze organisatie
- Structuur en beleid
- Intern toezicht - jaarverslag 2023
- Gegevens scholen

- Doelen, realisatie en ontwikkelingen
- Huisvesting
- Risicomanagement
- Overig
- Financiën
- Hoofdpunten 2023





Personeel en organisatie

- Het bestuur hecht grote waarde aan het welbevinden van de medewerkers. We zorgen voor een gezond werk- en leefklimaat en willen voorkomen dat medewerkers door ziekte uitvallen.
- We dragen zorg voor het aantrekken van goed personeel. Dit doen we door: goed werkgeverschap, het aantrekken van zij-instromers, zzp-ers en onderwijsassistenten die de potentie hebben om leerkracht te worden.
- Er wordt geïnvesteerd in het aantrekken van medewerkers door professionele advertenties te plaatsen in kranten en op sociale media. Er is een wervingsfilm geplaatst op onze website.



Duurzaamheid

Wij vinden duurzaamheid erg belangrijk, omdat het past bij

onze visie op en verantwoordelijkheid voor de wereld waarin we leven.

Wij leveren daarom een bijdrage aan het realiseren van het Klimaatakkoord door duurzame nieuwe gebouwen te realiseren en door op uit te breiden gebouwen PV-panelen te plaatsen. De reisbewegingen van de medewerkers zullen in 2024 in het kader van de Europese Green Deal in kaart worden gebracht. Het doel is om de CO2 uitstoot in kaart te brengen en te verminderen. Als vereniging vinden we het belangrijk om te investeren in duurzaamheidsmaatregelen en zo bij te kunnen dragen aan een beter klimaat. Hiermee willen we een voorbeeld zijn voor de kinderen en hun ouders.



KOERSPLAN 2022-2026

Onze strategische koers is vastgelegd in het Koersplan 2022-2026. In 2023 werd het bovenschools beleidsplan 2023-2027 en de schoolplannen opnieuw vastgesteld.

Onze vijf richtinggevende doelen zijn:

1. Onze **identiteit** ontlenen we aan de bijbel waarin de liefde van Jezus zichtbaar wordt. Van daaruit heten we alle leerlingen welkom op onze scholen;
2. Scholen maken een bewuste keuze in de **balans** tussen kennis, vaardigheden en persoonsontwikkeling;
3. We behouden de **eigenheid** en benutten bewust de **diversiteit**;
4. Wij zijn een **goede, aantrekkelijke werkgever**;
5. Er heerst een **cultuur van betekenisvolle zelfevaluatie**.

Intern Toezicht

Het bestuur heeft in het boekjaar de taken en bevoegdheden uitgevoerd zoals opgenomen in de statuten. Het bestuur heeft gestuurd op het realiseren van de doelstellingen zoals opgenomen in het Koersplan 2022-2026. De Inspectie heeft tijdens het inspectiebezoek in mei aangegeven dat het besturen en het toezicht houden in De Viermaster goed functioneert.

Benoeming directeur-bestuurder

Het bestuur heeft dhr. Gert van Reenen per 1 december benoemd als nieuwe directeur-bestuurder. Hij volgt dhr. Henk Jonker op die, na een diensttijd van 45 jaar, met pensioen is gegaan.

Financiën

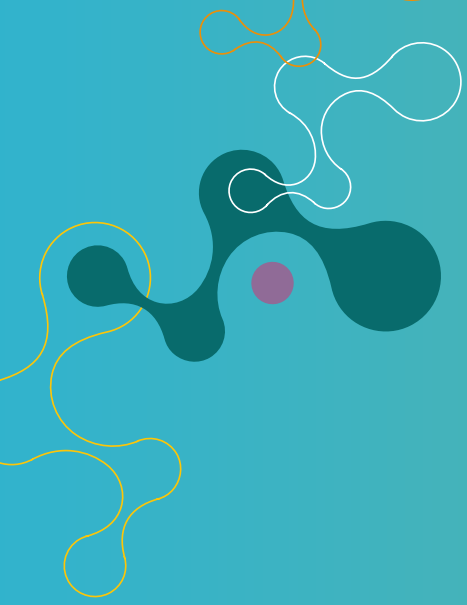
In de jaarrekening en samenvatting daarvan is te zien dat het gerealiseerde resultaat over 2023 minder negatief was dan het begrote resultaat. Het resultaat zonder de financiële exploitatie was nagenoeg gelijk aan de begroting.

De totale baten waren € 784.000 hoger dan begroot. Dit bedrag is volledig ingezet, grotendeels om de hogere personeelslasten te dekken. Vanaf 2023 wordt weer rente over de spaartegoeden ontvangen. In de begroting was daar geen rekening mee gehouden. Door de ontvangst van die rente was het totale resultaat beter dan begroot.

Nieuwe directeuren

Het bestuur heeft per 1 maart mw. Florian Stolp benoemd als directeur van **Het Visnet** in Elst en dhr. Edo Giel per 1 augustus als directeur van de **Korenmaat** in Scherpenzeel. We zijn blij met deze benoemingen in een tijd van een tekort aan directeuren.





LEREN WAT ERTOE DOET