



Bestuursverslag algemeen instellingsbeleid 2021

Stg. Interconfessioneel Onderwijs (pc/rk) te Bredevoort

Algemene informatie:

De Stg. Interconfessioneel Onderwijs te Bredevoort is het bevoegd gezag van de Interconfessionele basisschool 't Bastion. Kenmerkend voor het bestuur is dat zij er voor gekozen heeft om niet mee te gaan in lokale en interlokale bestuursfusies, maar het als een meerwaarde voor de school (kinderen, ouders en personeel) ziet om schoolnabij te blijven besturen. Het eenpitterschap zien we als grote meerwaarde. Het bestuur van de Stg. ICOB bestaat uit:

- **voorzitter:** dhr. J. J. Wichers
- **secretaris:** mevr. M. Beijers
- **Lid:** mevr. A.G. Beijers
- **Lid:** dhr. R. Lammers
- **Lid:** mevr. M. Wensink
- **Lid:** mevr. L. van der Steen
- **Lid:** dhr. R.B.M. van der Pennen

De directie (directeur-bestuurder) van de school wordt gevormd door:

- **directeur** mevr. A.C. Veerbeek

De juridische structuur en organisatie:

De juridische structuur van het bestuur is een stichtingsvorm, waarbij het bestuur bestaat uit een 7-tal bestuursleden, allen ouders van leerlingen van de school. De stichting hanteert het bestuursmodel volgens het policy governance model. De taken en bevoegdheden van de directie zijn vastgelegd in een managementstatuut.

Per december 2011 heeft het bestuur gekozen voor een model t.a.v. de scheiding tussen bestuur en toezicht. Het huidige bestuur is toezichthouder. De bestuursleden zijn formeel niet-uitvoerende bestuurders. De directie is toegetreden tot het bestuur en de huidige directeur is de enige uitvoerend-bestuurder, gemandateerd door de overige bestuursleden.

Voor een verdere beschrijving van deze keuze verwijs ik op deze plaats graag naar de statuten, welke in december 2011 notarieel zijn vastgelegd. De verdeling van taken en mandatering zijn vastgelegd in het managementstatuut.

Op bestuurlijk niveau is 't Bastion onderdeel van de OCG, Onderwijs Coöperatie Gelderland. Dit is een samenwerking van 10 éénpitterbesturen, die samen krachten hebben gebundeld om kennis te delen en de kwetsbaarheid van de schoolbesturen te verminderen.

't Bastion heeft verder een actieve medezeggenschapsraad en een ouderraad (= bestuur van de oudervereniging) aan de school verbonden.

Voor het goed uitvoeren van de diverse taken heeft de stichting een overeenkomst afgesloten met CABO (centrale administratie/bestuursbureau) en PON (Personeelscluster Oost Nederland) voor ondersteuning op bestuur-, management- en personeelsgebied.

Wat betreft de activiteiten op het gebied van Passend Onderwijs maakt de school deel uit van het Samenwerkingsverband Oost-Achterhoek.

Het voormalig Samenwerkingsverband WSNS Brevoordt is, m.u.v. een aantal besturen, doorgegaan in de vorm van een onderwijsstichting. De gezamenlijke besturen hebben hierin de zorgstructuur (orthopedagogische dienst, externe begeleiding) ondergebracht. De directeur van 't Bastion is bestuurslid van zowel SWV Oost-Achterhoek als de Stg. Brevoordt.

Horizontale verantwoording:

Het gevoerde en voorgenomen beleid wordt verantwoord richting de toezichthouders (niet-uitvoerende bestuurders). Het bestuurlijk toetsingskader (BTK) is leidend in de toetsing van het gevoerde en voorgenomen beleid. Tevens wordt het beleid verantwoord richting de MR. In september 2018 is, in samenwerking met besturenraad Verus, het BTK herzien en hiermee voldoen we aan de huidige richtlijnen om goed toezicht te kunnen houden en goed te kunnen besturen.

Onderwijsinhoudelijk wordt contact onderhouden met vele scholen. 't Bastion is t.a.v. het personeelsbeleid aangesloten bij PON, heeft zich aangesloten bij de OCG (Onderwijscoöperatie), maakt deel uit van gemeentelijk overleg op het niveau van de directies (DPO-overleg) en de verschillende besturen (overleg SWV).

Voor het uitvoeren van de zorg wordt gebruik gemaakt van de zorgmiddelen vanuit het SWV Oost-Achterhoek. Hiervoor legt de directie verantwoording af naar het bestuur van zowel het SWV als Stichting Brevoort.

Governance

Goed onderwijs, goed bestuur. Hierbij hanteren we een scheiding tussen uitvoerend bestuur en intern toezicht. De organisatie hanteert het 'Raad van Beheer model', waarbij het bestuur de intern toezichthoudende taak vervult en de directeur deel uit maakt van het bestuur. Haar functie is 'directeur/ bestuurder'. Het bestuurlijk toetsingskader (BTK) is een document waarin de kaders van het toezicht zijn vastgelegd en derhalve het model 'Raad van Beheer' is geoperationaliseerd.

Het bestuur –de interne toezichthouders en de directeur/ bestuurder- heeft richtinggevende uitspraken (RGU's) opgesteld en in dit toetsingskader vastgelegd. De RGU's vormen de basis voor het strategisch beleid van de stichting. In 2018 is gekeken naar vernieuwing van dit document om aan de huidige Governance eisen te voldoen. In samenwerking met Besturenraad Verus is het document geactualiseerd en vastgesteld voor de periode van 2018-2022. Hiermee komen we tegemoet aan een goede uitwerking aan ontwikkelingen op Governance gebied.

Interne beheersing:

De interne beheersing van de processen binnen de stichting is primair een verantwoordelijkheid van het bestuur. Het totale stelsel van functiescheidingen, autorisaties en andere maatregelen en procedures ondersteunt het bestuur bij het beheersen van de processen. Naast de inbedding van interne beheersing vanuit de lijn, vindt monitoring van het niveau van interne beheersing en de naleving ervan vanuit de directie plaats en vanuit het administratie- en advieskantoor CABO, onder meer door het uitvoeren van onderzoeken op de naleving van maatregelen en procedures.

Het bestuur is van mening dat het gehele stelsel van interne beheersing bijdraagt aan het rechtmatig en doelmatig realiseren van de doelstellingen van de stichting. Verdeling van middelen naar schoolniveau is bij ons niet aan de orde, daar we een éénpitter zijn met 1 BRIN-nummer en alle gelden rechtstreeks de school ten goede komen.

Kernactiviteiten:

Vanuit haar missie voor de schoolplanperiode 2019-2023, "Samen ontwikkelen naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid", streeft het bestuur van de Stichting Interconfessioneel Onderwijs te Bredevoort naar het geven van kwalitatief goed onderwijs en een maximale en zo breed mogelijke ontwikkeling van iedere leerling door middel van vrijheid/verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerking. Voorwaarde voor dit streven is een veilige en vriendelijke omgeving waarin iedereen zich prettig voelt.

Visie 't Bastion

Die missie van 't Bastion:

“Samen ontwikkelen naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid”



Onze visie, zoals omschreven in schoolplan 2019-2023:

Ons onderwijs
<ul style="list-style-type: none">▪ Gaat uit van het welbevinden van ieder kind▪ Voor ons is veiligheid, zelfvertrouwen en eigenwaarde de basis van waaruit we ons onderwijs aan de kinderen geven.▪ De Dalton principes zijn daarbij leidend in de manier waarop we ons onderwijs vorm geven.▪ We geven kwalitatief goed onderwijs dat leidt tot passende resultaten, zowel cognitief als sociaal emotioneel en maakt dat de kinderen de vaardigheden bezitten die aansluiten bij wat de toekomst van hen vraagt.
Onze leerlingen
<ul style="list-style-type: none">▪ Voelen zich emotioneel vrij om te kunnen zijn wie ze zijn.▪ Krijgen de ruimte om zichzelf en elkaar te leren kennen en voelen zich gestimuleerd in hun ontwikkeling▪ Worden aangesproken op hun zelfstandigheid en zijn mede verantwoordelijk voor hun leren.▪ Ontwikkelen zich zowel op cognitief als sociaal emotioneel gebied, om zo kennis én vaardigheden op te doen.
Onze onderwijsmaterialen/methodes
<ul style="list-style-type: none">▪ Zijn up to date en sluiten aan bij het leren van kennis en vaardigheden.▪ Onze didactische methodes zijn aangevuld met methodes op pedagogisch gebied.▪ Methodes zijn een belangrijke leidraad in ons onderwijs, daarnaast worden de leerlijnen ingezet om hierin specifieke keuzes te maken.
Onze medewerkers
<ul style="list-style-type: none">▪ Zijn gemotiveerde en vaardige leerkrachten, zowel didactisch als pedagogisch, die reflecteren op hun eigen handelen en blijvend in ontwikkeling zijn.▪ Geven ruimte en vertrouwen aan de kinderen om zichzelf te leren kennen en te ontwikkelen.▪ Willen het beste uit ieder kind halen en betrekken daarin ouders en externe professionals.▪ Werken samen als een team en inspireren en helpen elkaar in de ontwikkeling.
Onze schoolleiding
<ul style="list-style-type: none">▪ Is open en transparant en houdt koers door een heldere focus en keuzes.▪ Is gedreven vanuit de missie van de school en deelt de verantwoordelijkheid met het team.▪ Heeft oog voor wat de medewerkers nodig hebben en zet hen in hun kracht.
Onze organisatie
<ul style="list-style-type: none">▪ Is laagdrempelig en geeft ruimte aan inbreng en inzicht van kinderen en ouders.▪ Is nauw verbonden met ouders en kent een sterke ouderbetrokkenheid.▪ Werkt planmatig en doelgericht aan de gezamenlijk vastgestelde doelen.▪ Staat open voor de talenten en specialismes van externen.

Het geheel van de omschreven missie en visie maken het voor onze school mogelijk om, vanuit een gedeelde en door alle betrokkenen bekende blik, gezamenlijk te werken aan de strategische doelen en de operationele uitwerking daarvan.

Bron: Schoolplan 2019-2023

Onderwijsbeleid 2021

Vanwege de coronapandemie en het feit dat we in 2021 te maken kregen met een schoolsluiting is er in 2021 minder mogelijk geweest op het gebied van onderwijsontwikkeling. De prioriteit lag bij het verzorgen van het onderwijs, de groepen voorzien van leerkrachten en steeds inspelen op herziene coronaprotocollen. Naast het verzorgen van onderwijs op school werd ook een beroep gedaan op het verzorgen van thuisonderwijs. Prioriteit lag afgelopen jaar dus met name bij het verzorgen van het onderwijs. Nascholing had minder de prioriteit en is minder aan bod gekomen. Ook zijn veel scholingen komen te vervallen, omdat deze niet digitaal gegeven konden worden.

Het scholingsplan en onderwijsbeleid 2021 bestond o.a. uit de volgende onderdelen:

- Teamscholing gericht op technisch lezen/ begrijpend lezen
- Teamscholing Trefwoord
- Teamscholing verdiepingsslag gebruik leerlingvolgsysteem ParnasSys
- Scholingsdagen Jonge Kind specialist
- Scholing intern opleider voor het beoordelen van studenten van Iselinge
- Deelname PLG (= Professionele Leer Gemeenschap) Hoogbegaafdheid door hoogbegaafdheidscoördinator.
- Deelname aan netwerk Dalton Oost Nederland door de Daltoncoördinatoren.
- Deelname aan netwerk 'Interne opleiders', behorende bij Iselinge Hogeschool.
- Scholing opleiding Intern Begeleider, door intern begeleider
- Verdiepingsslag ICT scholing op het gebied van chromebooks en online omgeving MOO 2.0 en werken in de Cloud, met Office365.

Vanuit de analyse van de eindopbrengsten en diepteanalyses van onze tussenopbrengsten komen per halfjaar aandachtspunten naar voren. Middels ingeplande studiedagen met het hele team worden opbrengsten geanalyseerd, geëvalueerd en worden er actiepunten opgesteld hoe tegenvallende resultaten op te hogen. Begrijpend lezen en technisch lezen was in 2021 een aandachtspunt. Teamscholing op deze twee vakgebieden is in 2020 ingezet en in 2021 verder vorm gegeven. Externe deskundigen hebben het team van 't Bastion geschoold en input gegeven om mee aan de slag te gaan. 2021 heeft met name in het teken gestaan van verdere verdieping en borging.

Naast teamscholing kiezen vrijwel alle medewerkers, o.a. vanuit het scholingsaanbod vanuit (o.a.) de Stichting Brevoordt, individueel en in kleine groepjes een passend scholingsaanbod. Leidend bij deze keuzes is telkens de schoolontwikkeling, zoals beschreven in het schoolplan.

Door middel van individuele scholing worden expertises bij mensen ondergebracht, waar het hele team vervolgens gebruik van kan maken. Door de coronapandemie en het komen vervallen van vele scholingen heeft er in 2021 nauwelijks individuele scholing plaatsgevonden. Expertises die er liggen:

-In 2017 hebben we al een geschoolde hoogbegaafdheidsspecialist gerealiseerd.

-In 2018 heeft een collega zich gespecialiseerd in het jonge kind en daarmee hebben we nu ook een Specialist Jonge kind in de school.

-In 2019 is een specialist Gedrag/ Sociale Veiligheid gerealiseerd. Startpunt hiervoor waren eerder gevolgde opleidingen door dit teamlid, als Meldcode, Pubercoaching, Rots en Water en dit is in 2019 aangevuld met Coördinator Sociale Veiligheid en een daarop volgend veiligheidsbeleid is uitgewerkt.

-De directeur heeft in 2019 de opleiding Schoolleider van Betekenis afgerond met predicaat CumLaude en is daarmee in staat om op een goede manier leiding te geven en het beste uit de medewerkers te halen.

-De interne opleider van de school heeft in 2020 een opleiding gevolgd bij Iselinge Hogeschool voor het begeleiden en beoordelen van studenten.

-De intern begeleider heeft in 2021 een opleiding tot gecertificeerd IB-er behaald.

't Bastion is een aantal jaren geleden geënthousiasmeerd geraakt van het project 'Achterhoek in Beweging'. Mede door dit traject gaat het Bastion als Gezonde School door en zijn we op het gebied van voeding en bewegen gecertificeerd door de GGD. Ook het thema seksualiteit heeft door middel van de 'Week van de Lentekriebels' vorm gekregen en dit certificaat is in 2020 behaald.

Om de kennis op het gebied van Daltononderwijs actueel te houden en ontwikkelingen te delen met andere Daltonscholen, zijn de beide Daltoncoördinatoren lid van het DON-netwerk van de Saxion Hogeschool in Deventer. Vier maal per jaar worden bijeenkomsten bezocht. In 2021 hebben deze bijeenkomsten digitaal plaatsgevonden.

Om de kennis op het gebied van intern opleiden actueel te houden en ontwikkelingen te delen met andere Opleidingsscholen, hebben we een samenwerking met Iselinge Hogeschool en bezoekt onze interne opleider 3 maal per jaar bijeenkomsten van Iselinge Hogeschool, afgelopen jaar als vanzelfsprekend ook digitaal.

Integraal personeelsbeleidsplan

Op 't Bastion werken we vanuit het IPB, met daarbij gespreksonderwerpen als inzetbaarheid, missie&visie, POP's en scholing. Adviesbureau OinO heeft 't Bastion hiermee in 2018 begeleid. Tot tevredenheid van team en directie heeft professionalisering grote stappen voorwaarts gezet en is beleid ontstaan. In een cyclus van plannings-voortgangs- en evaluatiegesprekken vindt een gesprekscyclus plaats. Digitale vastlegging is aan de orde.

Vanaf 2019 wordt dit vastgelegde IPB-beleid tot uitvoering gebracht en zijn met alle teamleden gesprekken geweest, binnen de gesprekscyclus. Deze gesprekken worden als waardevol ervaren en geven richting aan de individuele doelen en ontwikkelpunten van leerkrachten. Van ieder gesprek maakt directie een verslag en legt deze ter goedkeuring de medewerker voor.

Door een groter percentage ziekteverzuim (corona gerelateerd en langdurige ziekte) in 2021 waren er een aantal tijdelijke leerkrachten verbonden aan 't Bastion. Het is steeds weer een uitdaging om inval op te vangen en de groepen bezet te houden. We zijn er in geslaagd in 2021 om klassen niet naar huis te hoeven sturen en steeds met het huidige team de inval op te kunnen vangen. Een aantal tijdelijke leerkrachten hebben inmiddels hun plek gevonden op onze school, brengen nieuwe inzichten en ontwikkelingen in de school en passen goed binnen het team. Het bestuur ziet in een tijd van het lerarentekort de noodzaak om deze mensen vast te houden en proberen te binden aan onze school en zo zijn zij inmiddels vast opgenomen in de formatie.

Kwaliteitsbeleid

De directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het kwaliteitszorgsysteem. De werkzaamheden zijn onder andere:

- het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus bij de activiteiten m.b.t. kwaliteitszorg.
- het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang.
- het vastleggen en bewaken van teamafspraken.
- het creëren van draagvlak.
- het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de leraren.
- het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking

Voor de leerkrachten geldt, dat zij betrokken zijn óp en zich medeverantwoordelijk weten te voelen voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat goed onderwijs slechts mogelijk is, als er sprake is van een professionele cultuur en eigenaarschap van alle teamleden.

Kenmerkend daarvoor zijn: ontwikkelend vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid (niet alleen voor de eigen taak, maar voor het onderwijs op de school als geheel) en de bereidheid tot het reflecteren op eigen handelen.

Onze school maakt zijn maatschappelijke taak waar, door goede contacten te onderhouden met voor ons onderwijs relevante collega scholen, instanties, verenigingen en overige organisaties. Over de activiteiten en de effecten daarvan, leggen we verantwoording af aan de betreffende instanties, het bestuur (middels het bestuurlijk toetsingskader) en de ouders. Het voorgaande schetst het kader en de sfeer van waaruit wij kwaliteitszorg vorm geven. Bij de inrichting van onze kwaliteitszorg is het schoolplan een belangrijk document bij de kwaliteitsverbetering. Daarnaast gebruiken we het jaarlijks op te stellen jaarplan om een continue 'check' in te bouwen.

Tijdens studiedagen, die 5 maal per jaar ingepland staan met het gehele team, wordt steeds teruggekeken naar het jaarplan en de gemaakte afspraken en zullen deze gezamenlijk geborgd worden.

Voor ons is 'samenhang' een sleutelbegrip. Kwaliteitszorg is voor ons dan ook een totaal van documenten / instrumenten met onderlinge samenhang. We onderscheiden hierbij:

- Het bestuurlijk toetsingskader (BTK)
- De eindopbrengsten en tussenopbrengsten
- De diepteanalyse die we 2 maal per schooljaar uitvoeren a.d.h.v. de LOVS-toetsen
- 'Zicht op de zorg' middels groepsoverzichten, groepsplannen, OPP's en organisatieschema's, alles samenhangend binnen de 1-zorgroute
- Evt. verbeterplannen
- Opbrengstgegevens sociaal / emotioneel d.m.v. ZIEN
- Inspectieverslagen en inspectiebezoeken
- Verslagen Daltonvisitaties
- Oudertevredenheidsonderzoeken
- Medewerkerstevredenheidsonderzoeken
- Zorgplan

Naast de kwaliteitszorg middels bovenstaande documenten en werkwijzen zijn ook de volgende aspecten van belang voor onze kwaliteitszorg:

- Klassenbezoeken geïnitieerd door de directeur, uitgevoerd door zorgcoördinator, andere coördinatoren en externen.
- Groeps-, kind- en zorgteambesprekingen
- Collegiale consultatie
- Intervisie Daltoncoördinatoren
- DON-netwerk (Dalton Oost-Nederland)
- Gebruik maken van elkaars kwaliteiten, aanstellen en scholing van specialisme

In 2017 heeft er een oudertevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Ouders werden bevraagd op verschillende onderdelen. Als algehele conclusie bleek dat ouders de school een bovengemiddelde beoordeling gaven, wat voor de school bevestiging geeft dat zaken op de juiste wijze worden vormgegeven. Het onderzoek is afgenomen door onafhankelijke instantie "Scholen met Succes". Dit onderzoek wordt 1 maal per 4 jaar afgenomen en staat in 2022 weer op de planning.

In 2020 heeft er een inspectiebezoek plaatsgevonden. Tijdens dit verkorte inspectiebezoek (want vanwege corona was een uitgebreid bezoek niet mogelijk) werd grote tevredenheid geuit over de kwaliteitszorg op 't Bastion. Het BTK werd als krachtig middel voor kwaliteitszorg onderstreept. Er liggen goede kaders voor een strikte toezichthoudende functie van het bestuur. Naast het BTK staat de kwaliteitszorg op schoolniveau ook goed. Deze conclusies van inspectie bevestigen dat we de juiste dingen doen en op 't Bastion een goede en krachtige cyclus van Kwaliteitszorg staat.

Algemeen instellingsbeleid

→ Personeelsbeleid:

De groepsformatie voor het schooljaar 2021/2022 is in eerste instantie afgestemd op 6 groepen. Gedurende het jaar neemt het leerlingaantal in de onderbouw toe en zal een 7^e groep geformeerd worden. Eind 2021 telt 't Bastion 16 personeelsleden: 10 groepsleerkrachten, 1 interne begeleider, 2 onderwijsassistenten, 1 conciërge, 1 directeur en 1 schoolschoonmaakster.

Richtlijnen, gehanteerd op basis van leerlingenaantallen, geven aan dat 6 groepen geformeerd kunnen worden. Toch hebben we gekozen voor het deels draaien van 7 groepen, met kleine leerlingenaantallen, om zo kwalitatief sterk onderwijs neer te kunnen zetten, maar ook tijdelijke mensen te kunnen binden aan onze school. Door nu al in te spelen op het lerarentekort en goede mensen binnen te houden, kunnen we ons verzekeren van een goed personeelsbeleid. In tijden van ziekte e.d. hebben we meer ruimte om dingen op te vangen.

De bevolkingskrimp van de afgelopen jaren stabiliseert zich momenteel. Het leerlingenaantal is stabiel en ook voor de komende jaren blijft dit gelijk. Huidig personeelsbestand blijft nodig. Mocht er boventalligheid voordoen, dan zijn we hiervoor aangesloten bij PON, waar mobiliteit en werkgarantie een gegeven is. In deze tijden van lerarentekort is het tegenovergestelde waar en zal boventalligheid niet snel voorkomen: eerder een tekort aan leerkrachten. We spelen hier op in door ruim te formeren en extra leerkrachten in te zetten.

Ontslag

Zoals gezegd, zal in deze tijd met een lerarentekort eerder een tekort aan leerkrachten aan de orde zijn, dan over te moeten gaan naar gedwongen ontslagen. Het lerarentekort heeft bij ons op school nog niet zo'n grote impact, maar begint wel steeds nijpender te worden. Om ons heen horen we dat het scholen moeite kost om de formatie rond te krijgen, maar bij ons is dit weer net gelukt. Het opvangen van vervangingen bij ziektes is momenteel wel lastig en daarvoor dienen geregeld creatieve constructies bedacht te worden (opsplitsen groepen, directeur voor de klas e.d.) Gedwongen ontslagen zijn niet naar verwachting en het bestuur tracht gedwongen ontslag ook zoveel mogelijk te voorkomen. Door een schil van enkele FTE's aan tijdelijke aanstelling wordt gedwongen ontslag voorkomen. Daarnaast is het beleid, bij tijdelijke formatieruimte, jonge leerkrachten in te zetten, zodat de duur van een eventuele ww-uitkering zo kort mogelijk is. Het eenpitterschap geeft ons de mogelijkheid om aanstellingen in eigen hand te houden en niet voor een duur pay-roll contract te kiezen. Daarnaast zijn we aangesloten bij personeels Cluster Oost Nederland, waar mobiliteit en boventalligheid afgedicht is. We kunnen bij boventalligheid personeelsleden onderbrengen bij PON.

→ Aanpak werkdrukvermindering

Gegeven het feit dat 'werkdruk' een belangrijk item is, is een zorgvuldig traject doorlopen met het team van 't Bastion dat tot een effectieve aanpak heeft geleid om de middelen bestemd voor vermindering van werkdruk in te gaan zetten.

Jaarlijks wordt tijdens een teamvergadering uitvoerig met het team gesproken over werkdruk. Vragen als: "Wat geeft werkdruk? Wanneer voel je werkdruk?" zijn hierbij uitgangspunt. Er wordt geanalyseerd welke dingen werkdruk geven. Aansluitend hierop wordt gekeken welke oplossingen er mogelijk zijn voor deze werkdruk. Na zo'n teamvergadering wordt gesproken over welke oplossingen het team van 't Bastion wenst. Unaniem komt jaarlijks de wens om extra formatie in te zetten. Deels formatie in de vorm van een leerkracht, die kan vervangen in de groepen, waardoor de groepsleerkracht vrijgeroosterd wordt om andere taken te kunnen doen. Tevens kan deze leerkracht vervangen bij ziekte, wanneer er geen inval voorhanden is. Daarnaast extra formatie in de vorm van een onderwijsassistent/ conciërge, die werk van leerkrachten kan overnemen.

Deze uitgangspunten zijn meegenomen in het opstellen van de formatie voor 2021-2022. Inzet van de werkdruggelden is tijdens een MR-vergadering besproken en door de MR goedgekeurd. Het bedrag van de middelen bestemd voor werkdrukvermindering is dan ook volledig ingezet in de bestedingscategorie personeel.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag	Toelichting
Personeel	€35.468,-	In 2018-2019 is een onderwijsassistent aangesteld vanuit werkdruggelden en deze is ook in 2019-2020 en 2020-2021 ingezet. Daarnaast is er een uitbreiding in WTF gegeven aan een leerkracht, die voor 0.2 FTE werkdrukvermindering realiseert.
Materieel	-	
Professionalisering	-	
Overig	-	

Wat betreft het inzetten van niet-financiële maatregelen is er ruimte en aandacht voor het gesprek 'werkdruk' en probeert het team van 't Bastion bewuste keuzes te maken in wat we wel én niet doen.

→ **Onderwijsprestaties / onderwijskundig beleid:**

Om zicht te geven op de onderwijsprestaties gaan we een aantal jaren terug in de tijd. In 2015 scoorden we op de Centrale Eindtoets boven de norm die de Onderwijsinspectie stelt én boven het landelijk gemiddelde. In 2016 lag het resultaat onder de inspectienorm bij de Centrale Eindtoets, passend bij de groep leerlingen die er destijds zat. In 2017 is er boven de inspectienorm gescoord op de Centrale Eindtoets en ook iets boven het landelijk gemiddelde. In 2018 lag de eindopbrengst geheel in lijn met de verwachting conform tussenopbrengsten onder de inspectienorm. In 2019 lag de score van de eindopbrengst boven de inspectienorm. In 2020 is er geen afname van de Centrale Eindtoets geweest, i.v.m. het feit dat we in die periode te maken hadden met een schoolsluiting n.a.v.

Coronamaatregelen. In 2021 is de Centrale Eindtoets wel weer afgenomen (maar telt deze officieel niet mee) en scoorden we precies op het landelijk gemiddelde.

Een uitgebreider beeld van de onderwijsprestaties kan verkregen worden via de diepteanalyses welke directie en IB twee maal per jaar maken. Tevens wordt er een jaarlijkse analyse gemaakt van de opbrengst van de Centrale Eindtoets en deze in een bestuursvergadering verantwoord. Op 't Bastion is geen sprake van onderwijsachterstanden. Wel zien we door de coronapandemie lagere onderwijsresultaten dan voorheen.

→ **Nationaal Programma Onderwijs**

De coronaperiode heeft ook het onderwijs flink getroffen. Meerdere malen hebben we te maken gehad met schoolsluitingen en moest er thuisonderwijs gegeven worden. Daarnaast waren er veel aanvullende maatregelen (denk aan niet-groepsdoorbroken werken) die lange tijd van kracht waren in het onderwijs. Dit vroeg steeds inspelen op de veranderende onderwijsprotocollen en gaf een druk op het onderwijs. Op 't Bastion hebben we dit steeds zo goed mogelijk vorm gegeven, maar feit blijft dat dit z'n sporen heeft nagelaten.

Toen bekend gemaakt werd dat er extra gelden in het onderwijs ingezet konden worden (NPO-gelden), hebben we gekeken hoe we dit op 't Bastion zo goed mogelijk konden inzetten. Allereerst hebben we gekeken naar de plek waar we de meeste gevolgen van corona terugzagen. Door het uitvoeren van een schoolscan, kwamen we uit bij de onderwijsresultaten. Doordat kinderen minder instructie van de leerkracht hebben gehad, zien we lagere resultaten op de vakgebieden rekenen, lezen en taal. Er is een beeld ontstaan van hoe de leerlingen ervoor staan en van wat nodig is om de leer- en ontwikkelvertragingen als gevolg van de coronapandemie te herstellen.

Hierover is met het bestuur, MR en het team gesproken hoe we hieraan tegemoet willen komen. Van brainstormsessies naar concrete interventies, waarna de MR instemming heeft verleend: Inzet van extra mensen/ extra formatie was de conclusie. De volledige NPO-gelden worden dan ook ingezet in extra formatie door het inzetten van leerkrachten en onderwijsassistenten. Deze personeelsleden zijn in loondienst aangesteld voor een tijdelijke periode.

Vanuit de menukaart van het Ministerie van Onderwijs komen we dan op de volgende keuzes/ interventies die ingezet worden:

-Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren.

- Een-op-een-begeleiding
- Individuele instructie
- Instructie in kleine groepen

-Inzet van personeel en ondersteuning

- Klassenverkleining
- Onderwijsassistenten/instructeurs

Dit alles met het onderliggende doel van de NPO-gelden: leerlingen en studenten verdienen volwaardig onderwijs en een goede toekomst, ondanks corona. Het Nationaal Programma Onderwijs helpt leerovertragingen in te halen en het onderwijs te verbeteren en op 't Bastion doen we dat door extra inzet van extra personeel.

Wat betreft resultaten van bovenstaande plannen moet vermeld worden dat de praktijk weerbastiger blijkt dan gedacht. Doordat er nauwelijks inval te krijgen is bij ziekte (lerarentekort), wordt vaak gekozen om de aangestelde personen vanuit de NPO-gelden de inval te laten verzorgen. Op het moment dat er geen inval is en de keus gemaakt moet worden om een klas naar huis te sturen of de extra ondersteuning te laten vervallen, wordt als vanzelfsprekend gekozen om de klas op te vangen. Immers: anders krijgt een klas vol kinderen een dag geen onderwijs. Dit betekent wel dat de ondersteuning dan komt te vervallen en er minder dan gewenst gewerkt kan worden aan de achterblijvende onderwijsresultaten. Daar tegen over staat het feit dat 't Bastion in de gehele afgelopen periode nooit een klas naar huis heeft hoeven sturen. Door de inzet van NPO-gelden hebben we kunnen realiseren dat kinderen steeds op school hun onderwijs konden genieten (buiten de verplichte schoolsluitingen om).

Doordat er minder geld uitgegeven wordt aan inval, vindt er een verschuiving van gelden plaats en blijft er geld over, dat maakt dat de NPO-middelen niet allemaal ingezet kunnen worden. De langere looptijd van de NPO-gelden maakt gelukkig dat er spreiding over meerdere jaren mogelijk is en we de gelden alsnog volledig kunnen gaan inzetten.

→ **Het zorgbeleid: De zorgmiddelen 'Passend Onderwijs':**

De school ontvangt ondersteuningsmiddelen vanuit het Samenwerkingsverband Oost Achterhoek. In 2021 was dit € 49.092.

Een groot gedeelte (€24.055) van de zorgmiddelen wordt betaald aan Brevoordt. De overdracht betreft een bedrag per leerling voor zorg buiten de basisondersteuning. Deze zorgmiddelen worden volledig ingezet aan extra ondersteuning. Te denken valt aan begeleiding door extern begeleiders bij hulpvragen, orthopedagoog, afnemen van onderzoeken, zorgteambesprekingen, scholing. Naast deze ingekochte zorg bij Brevoordt blijft er een bedrag van € 25.037 over om op de school in te zetten.

De school legt verantwoording af aan over de inzet van de middelen aan het Samenwerkingsverband. Gevoerd beleid: op 't Bastion worden de middelen (25.037) ingezet op formatie voor de zorgleerlingen (bekostiging van een onderwijsassistent) en daarnaast (24.055) voor ondersteuning door Stg. Brevoordt.

Samengevat:

2021	Ontvangen SWV OA	Betaald aan Brevoordt	Zorgmiddelen Bastion
	€ 49.092	€ 24.055	€ 25.037

→ Treasurystatuut

In het treasurystatuut van de stichting zijn de geldende richtlijnen voor beleggen, lenen en derivaten beschreven. Het betreft hier richtlijnen voor het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en voor overige middelen, voor zover deze in de administratie niet zijn afgescheiden van de publieke middelen en voor zover het bestuur hiervoor geen aparte richtlijnen heeft vastgesteld. Hierin zijn de wettelijke kaders in de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap onderligger.

Kwaliteitszorg:

Voor wat betreft de interne kwaliteitszorg ligt onze prioriteit op het gebied van de opbrengsten en het Daltononderwijs. Middels het scholingstraject 'opleiding Daltonleraar' en contact met bestaande Daltonscholen en het netwerk DON (Dalton Oost-Nederland) toetsen we de kwaliteit van het Daltononderwijs op onze school. In 2020 zou onze vijfjaarlijks Daltonvisitatie plaatsvinden, maar door corona is deze verzet naar 2021. In 2021 bleek dat een uitgebreide visitatie wederom niet mogelijk was. Wel kon een digitale monitoring plaatsvinden en daar hebben wij aan deelgenomen. Deze monitoring gaf bevestiging van het feit dat we de zaken op Daltongebied goed op orde hebben en we kijken vol vertrouwen naar de visitatie die in 2022 plaats gaat vinden.

Zeer nauwgezette analysering van onze LOVS-scores zorgen ervoor dat we ook de effectiviteit van ons onderwijs nauwlettend in de gaten houden. Kort gezegd: 'opbrengst' is ons doel, 'Dalton' het middel. Voor wat betreft de externe kwaliteitszorg toetst de inspectie de kwaliteit. De inspectie heeft 't Bastion voor wat het toezicht betreft ingedeeld bij het basisarrangement.

Afhandeling van klachten:

Er zijn in 2021 geen klachten ingediend. Er is geen gebruik gemaakt van de interne of externe vertrouwenspersonen.

Afhandeling datalekken:

Er zijn in 2021 geen meldingen van datalekken geweest. Daar de AVG-privacywetgeving steeds strengere eisen stelt aan het waarborgen van de privacy is op 't Bastion met alle externe partners een verwerkersovereenkomst opgesteld en ondertekend. Alle externe partners zijn in een verwerkersregister beschreven. In dit verwerkersregister is ook in kaart gebracht welke risico's liggen en hoe groot het risico van datalekken zijn, met bijbehorende maatregelen die daarvoor getroffen zijn.

Als Functionaris Gegevensbeschermmer is Erik Verhelst, van Verhelst advocatuur, aan onze school verbonden.

Maatschappelijke ontwikkelingen en huisvesting:

Tot 2017 beschikte 't Bastion over 2 locaties. M.i.v. 1 augustus 2017 is het gebouw aan de Izermanstraat 14 afgestoten. Dit maakt dat we nu 1 schoolgebouw aan de Pater Jan de Vriesstraat 17 hebben, waarin de groepen 1 t/m 8 gehuisvest zijn. Het gebouw heeft daarnaast een grote metamorfose ondergaan en voldoet aan de eisen van deze tijd. Een geweldig, mooi, vernieuwd gebouw is een feit. In 2018 is ook nog het schoolplein volledig vernieuwd. Naast een gebouw dat van binnen aan de eisen van deze tijd voldoet, is nu ook de buitenkant en het schoolplein op orde.

Na deze interne verbouwing zijn de laatste jaren nieuwe eisen gesteld op het gebied van huisvesting. Met name op het gebied van ventilatie liggen uitdagingen voor 't Bastion. Ons gebouw voldoet niet aan de eisen voor ventilatie en zal over moeten gaan tot maatregelen. Feit dat daarnaast duurzaamheid een 'hot item' is, lijkt het verstandig hierin e.e.a. te combineren. Er lopen momenteel gesprekken met de gemeente om te kijken hoe we dit voor 't Bastion kunnen doen en bekostigen. Hierbij worden we als school ondersteund door een

externa partij. Naast deze individuele gesprekken met de gemeente, anticipeert 't Bastion in de gemeentelijke overleggen rondom huisvesting, om hierin te kunnen volgen, op de hoogte te kunnen blijven en evt. te kunnen inspelen waar nodig.

Continuïteitsparagraaf

Continuïteitsparagraaf	76910			
Personele bezetting in FTE	2021	2022	2023	2024
Management/directie	0,80	0,95	0,80	0,80
Onderwijzend personeel	8,82	8,19	7,66	7,11
Wetenschappelijk personeel				
Overige medewerkers	1,71	1,36	0,97	0,91
	1-10-2020	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023
Leerlingen/studenten/deelnemersaantallen	137	139	143	144

Balans	2021	2022	2023	2024
ACTIVA				
Vaste activa				
Immateriële vaste activa				
Materiële vaste activa	258.974	260.583	257.883	234.483
Financiële vaste activa				
Totaal vaste activa	258.974	260.583	257.883	234.483
Vlottende activa				
Voorraden				
Vorderingen	60.707	60.707	60.707	60.707
Effecten				
Liquide middelen	540.041	443.241	446.641	510.941
Totaal Vlottende activa	600.748	503.948	507.348	571.648
TOTAAL ACTIVA	859.722	764.531	765.231	806.131

PASSIVA				
Eigen vermogen				
Algemene Reserve	584.943	539.152	534.652	537.152
Bestemmingsreserve publiek				
Bestemmingsreserve privaat				
Bestemmingsfonds publiek				
Bestemmingsfonds privaat				
Totaal Eigen vermogen	584.943	539.152	534.652	537.152
Voorzieningen	182.705	133.305	138.505	176.905
Langlopende schulden				
Kortlopende schulden	92.074	92.074	92.074	92.074
TOTAAL PASSIVA	859.722	764.531	765.231	806.131

Staat/Raming baten en lasten	2021	2022	2023	2024
BATEN				
Rijksbijdrage	989.092	950.700	927.700	904.200
Overige overheidsbijdragen en subsidies				
Overige baten	58.219	8.500	8.500	8.500
College-, cursus- en examengelden				
Baten werk in opdracht van derden				
TOTAAL BATEN	1.047.311	959.200	936.200	912.700
LASTEN				
Personeelslasten	845.680	826.400	758.000	727.000

Afschrijvingen	30.251	30.100	33.700	34.400
Huisvestingslasten	30.345	64.700	64.700	64.700
Overige lasten	84.337	83.000	83.200	83.400
TOTAAL LASTEN	990.613	1.004.200	939.600	909.500
Saldo Baten en Lasten	56.698	-45.000	-3.400	3.200
Saldo financiële bedrijfsvoering	-1.237	-1.600	-1.000	-700
Saldo buitengewone baten en lasten				
TOTAAL RESULTAAT	55.461	-46.500	-4.500	2.500
Incidentele baten en lasten				

Toelichting Personele Bezetting

De leerlingenaantallen voor de komende jaren blijft stabiel. Huidige personele bezetting kan gehandhaafd worden.

In deze tijden van lerarentekort is het een uitdaging om personeel te krijgen. Met name bij ziekte is het lastig om inval te realiseren. Hierdoor zijn er in 2021 minder uitgaven op personeelsgebied geweest, omdat er vaak geen inval beschikbaar was en dus geen extra kosten werden gemaakt. Voor komend jaar houden we de tijdelijke aanstellingen aan ons verbonden, begroten we negatief, zodat we zekerder zijn van inzet van personeel.

In tijden van krimp (dat nu niet aan de orde is) kan 't Bastion een beroep doen op Personeelscluster Oost-Nederland, waarbij mobiliteit en boventaligheid is weggezet.

Toelichting balans

Het eigen vermogen van de stichting was bovengemiddeld. Hierop is beleid gemaakt en daardoor is het eigen vermogen van € 615.036 in 2019, naar € 529.482 in 2020 gezakt. Ook in 2021 was uitgegaan van een stabilisering of vermindering van het eigen vermogen. Vanwege personeelstekort hebben we het geld niet voldoende kunnen inzetten en zijn de NPO-gelden niet voldoende ingezet. Het eigen vermogen stijgt weer naar **584.943**. De inzet van de NPO-gelden hebben we voor komend jaar weer meegenomen en verwachting is dat daarmee het eigen vermogen weer wat zal minderen.

De prognose is gesteld dat het eigen vermogen zal slinken naar een meer reëler beeld. Binnen de stichting is een risicoprofiel opgesteld, die uitgangspunten geeft voor de mate waarin voorzien moet worden qua eigen vermogen. Dit risicoprofiel laat zien dat we op dit moment nog een redelijk hoog eigen vermogen hebben en dit geeft ruimte om te investeren. Een bewuste keus om in de meerjarenbegroting voor dit moment negatief te begroten, waardoor het eigen vermogen zal slinken en passender zal worden, gezien het onderliggende risicoprofiel.

De liquiditeit is ruim voldoende en in de meerjarenraming geeft dit ook een stabiel beeld.

Toelichting baten en lasten

In 2017 is de school onderworpen aan een interne verbouwing. Het gebouw is totaal vernieuwd en voldoet aan de uitstraling van deze tijd. Verder is het natuurlijk voor het gehele onderwijsconcept een pre om gehuisvest te zijn in één gebouw. In 2018 is ook het schoolplein totaal vernieuwd.

Voor de komende jaren verwachten we op het gebied van huisvesting grote uitgaven op het gebied van duurzaamheid en ventilatie. Eerste gesprekken met gemeente zijn hierover lopende om te kijken hoe we tegemoet kunnen komen aan herziene eisen op het gebied van ventilatie en duurzaamheid.

Toelichting interne risicobeheersings- en controlesystemen

De interne beheersing van de processen binnen de stichting is primair een verantwoordelijkheid van het bestuur. Het totale stelsel van functiescheidingen, autorisaties en andere maatregelen en procedures ondersteunt het bestuur bij het beheersen van de processen. Naast de inbedding van interne beheersing vanuit de lijn, vindt monitoring van het niveau van interne beheersing en de naleving ervan vanuit de directie plaats en vanuit het administratie- en advieskantoor CABO, onder meer door het uitvoeren van onderzoeken op de naleving van maatregelen en procedures.

Tevens zijn de meerjarenbegroting, de financiële maandelijkse rapportages vanuit Capisci en de maandelijkse personele managementrapportages de instrumenten om de budgetbewaking door het jaar in beeld te brengen en te volgen. In 2018 is gekozen voor het gebruik van het financiële systeem Capisci, dat maakt dat nog beter zicht op en sturing van het financiële beleid mogelijk is. Het bestuur is van mening dat het gehele stelsel van interne beheersing bijdraagt aan het rechtmatig en doelmatig realiseren van de doelstellingen van de vereniging.

Voor de financiële ontwikkeling/positie/kengetallen van de instelling verwijs ik graag naar de betreffende hoofdstukken verder in dit verslag.

Toelichting belangrijkste risico's / onzekerheden

Nadat de 'krimp' van de afgelopen jaren een risico vormde, lijkt zich dat nu te stabiliseren. Het éénpitterschap zien we wel als een risico. Deze status brengt kwetsbaarheid met zich mee op het niveau van directie, bestuur en toezicht. Tot op de dag van vandaag hebben deze risico's niet geleid tot problemen maar de stichting is zich continu bewust van haar status. Middels een bestuurlijk toezichtskader monitort de stichting periodiek te risico's en resultaten. De volgende vier punten worden bestempeld als dominante factoren om duurzaam éénpitter te blijven:

- Bestuurskracht
- Kwaliteit van onderwijs
- Financiële situatie
- Personele voorzieningen

Vanuit deze vier perspectieven wordt de status van éénpitter steeds bekeken.

Een 'nieuw' risico is het eigenrisicodragerschap m.b.t. ziekte. De Stichting Interconfessioneel PC/RK Onderwijs vormt met tien andere éénpitterbesturen een coöperatie m.i.v. voorjaar 2017. Doel is (o.a.) dit risico het hoofd te bieden. Daarnaast zal de coöperatie zich inzetten op het gebied van inkoop, ICT, management, etc. De kracht van deze samenwerking van 10 eenpitters maakt de kwetsbaarheid van het eenpitterschap een stukje minder groot.

Om tevens goed zicht te hebben op risico's is begin 2020 een risicoprofiel opgesteld dat als uitgangspunt genomen wordt binnen het bestuur om goed te besturen.

Coronapandemie:

De afgelopen twee jaren is door de Covid-19 crisis een onzekere situatie ontstaan. Deze onzekerheid werden mede veroorzaakt door maatregelen welke door de overheid worden ingesteld om de verspreiding van het Covid-19-virus te beperken. De overheid heeft steunmaatregelen in het leven geroepen, die gericht zullen zijn op het terugdringen van opgedane achterstanden. Eerste inzet van deze middelen zal op personeelsgebied liggen (extra handen in de school). Dit vorm te geven is echter de grote uitdaging, gezien het feit dat alle scholen in Nederland extra mensen willen inzetten. Het lerarentekort belemmert dit en zo kan er onvoldoende ingezet worden op de achterstanden. De 'normale' gang van zaken kan echter gewoon en goed doorgaan, maar het extra gewenste kan nog niet optimaal vorm gegeven worden.

Naar onze inschatting hoeft er geen twijfel te bestaan over de continuïteit van het geheel van de werkzaamheden van de instelling. Gezien de bijzondere situatie rondom het Covid-19-virus in combinatie met de branche waarin de instelling zich bevindt en de steun die door de overheid is uitgesproken, verwachten wij geen continuïteitsissue op deze grond voor de instelling. Wij zijn dan ook van mening dat de waarderingsgrondslagen op basis van continuïteit kunnen worden gehandhaafd. De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de instelling.

Wij zijn op dit moment niet van mening dat de gevolgen van het Covid-19-virus een materieel negatief effect zullen hebben op onze financiële conditie of liquiditeit.

Dit bestuursverslag is opgesteld door de uitvoerend bestuurder, gemandateerd directeur A.C Veerbeek.

Datum: 6 juni 2022,



A.C. Veerbeek, directeur-bestuurder