

# Kwartaalrapportage Q3 en Q4 2023

Stichting Onderwijs Transformeert

Voorwoord .....	2
Bestuurlijke & directiezaken .....	2
Samenwerking .....	2
Strategische ontwikkelingen.....	2
Onderwijs & kwaliteit .....	3
Inhoudelijke ontwikkelingen .....	3
Ontwikkelprocessen .....	4
Kwaliteitscyclus.....	4
Personeel & professionalisering .....	4
Ontwikkeling personeelsbestand .....	4
Functiemix.....	5
Verzuim .....	5
Professionalisering.....	5
Huisvesting.....	6
Ontwikkelingen .....	6
Werkzaamheden.....	7
Facilitaire zaken .....	7
ICT .....	8
Hardware .....	8
Software.....	8
Financieel beleid .....	8
Stand van zaken eind Q3 .....	8
Stand van zaken eind Q4 .....	9
Risico .....	9

## Voorwoord

Dit is de eerste kwartaalrapportage van Stichting Onderwijs Transformeert. Dit beslaat zowel Q3 (aug – sept) als Q4 (okt – dec). Op sommige onderdelen zijn deze twee kwartalen samengepakt en op andere onderdelen zijn ze (waar relevant) naast elkaar neergezet.

## Bestuurlijke & directiezaken

### Samenwerking

Als nieuw bestuur is het extra belangrijk om samen te werken. De samenwerking met het Samenwerkingsverband was al geregeld. Vanaf Q3 woont een van de CVB leden de lokale bestuurs-overleggen van het Samenwerkingsverband bij en daarnaast ook de cluster overleggen die op school- en wijkniveau worden gevoerd. In Q4 is tevens de keuze gemaakt om aan te sluiten bij De Stroming; het expertisecentrum van OOOZ (Openbaar Onderwijs Zwolle). Door deze samenwerking kan er gemakkelijk de benodigde (extra) expertise worden ingekocht.

In de wijk is er ook een start gemaakt in samenwerken met andere maatschappelijke voorzieningen en groen initiatieven. Hiervoor hebben verkennende gesprekken plaatsgevonden in Q4. Er is nog geen opvolging geweest.

Er is ook een landelijke samenwerking opgezet in Q4, dit betreft de aansluiting van de stichting bij de beweging 'Leve het Onderwijs'. Deze beweging maakt zich oa hard voor het afschaffen van de verplichtte (Doorstroom)toetsen. Naast dat het prettig is om te leren van besturen met soortgelijke visies op onderwijs, is het ook interessant om mee te liften op de professionele beweging om kinderen op een andere manier te faciliteren richting het VO.

### Strategische ontwikkelingen

Bij de start van Buitenwijs in Q3 gebeurde er ongelooflijk veel tegelijkertijd. Het was lastig om in de veelheid, snelheid en nieuwheid van zaken alles goed in het vizier te houden. Al gauw is de strategische keuze gemaakt om af te wijken van het vastomlijnde onderwijsontwerp in relatie tot bijv. Dag- weekritme. Dit omdat het belangrijker werd geacht door de directeur – bestuurders om zoveel mogelijk vanuit gezamenlijke besluitvorming te acteren. En het draagvlak voor het ontwerp nog niet helemaal aanwezig was. De 'consent' methodiek is geïntroduceerd om tot gedragen besluitvorming te komen. Een andere belangrijke reden is dat het neerzetten van het geheel in een keer niet haalbaar bleek. Er is toen gekozen om dit stapsgewijs aan te pakken en om elke nieuwe periode (er zijn er 6) nieuwe speerpunten toe te voegen om te realiseren.

Een keuze die hierin gemaakt is, die vrij pijnlijk was, is om toe te laten dat het onderwijs bijna geheel binnen plaatsvindt, waar Buitenwijs duidelijk aangeeft dat je buiten wijzer wordt. Dit had allerlei

redenen. In 2024, als het buitenterrein verder ontwikkeld is met o.a. geschikte buitenlokalen, en als het voorjaar is, zal dit her geïntroduceerd worden.

Een strategische ontwikkeling die voor Q2 is gemaakt maar die vergaande (onvoorziene) implicaties had in Q3 en Q4 is die van het werken met een team dat volledig bestaat uit parttimers. Het positieve effect hiervan is geweest dat het ziekteverzuim volledig opgepakt kon worden binnen het bestaande team en de impact hiervan niet alleen financieel, maar ook op de belasting/belastbaarheid minimaal was. Ook waren hierdoor meteen meerdere expertises aanwezig en ontstaat er direct een teamgevoel. De keerzijde echter is dat continuïteit en zeker het opbouwen van een 'zo doen we dat op Buitenwijs' bijzonder moeilijk is hierdoor. Het duurt veel langer voordat je elkaar kent en begrijpt en het kost veel meer afstemming en inschikken om een lijn neer te zetten. Bij de teamuitbreiding in 2024 zal hier naar alle verwachtingen verbetering in komen. Zowel door het huidige team functie uitbreiding aan te bieden, als door nieuwe mensen aan te trekken die bijv. wel fulltime aan de slag willen.

Lerend ecosysteem

## Onderwijs & kwaliteit

De onderwijsvisie is zichtbaar op Buitenwijs d.m.v. de drie visieposters die te vinden zijn in de flexibele ruimte 'De Studio'. De belangrijkste ontwikkelingen die gemaakt zijn op inhoud zijn te herleiden tot deze visieposters. Hieronder staan ze beknopt weergegeven.

### Inhoudelijke ontwikkelingen

- Welbevinden centraal
  - Oog voor kinderen, wat werkt/wat niet, missie 'recht doen aan ieder kind'. Kind-besprekingen vanuit hele "Wereld Water" team wanneer nodig; ieder vanuit eigen perspectief en ervaring met het kind.
  - Passend onderwijs; ondersteuningsgesprekken opstarten, eerst zelf aanpassingen doen, korte lijnen met elkaar en met ouders, beleid is in opbouw. Kinderen die aangemeld worden tijdig checken op ondersteuningsbehoefte en indien nodig adviseren een ander traject te volgen.
  
- Beginnend 'Levend leren'
  - Op Basiswijs vaardigheden; zoals betekenisvol rekenen
  - Beginnend van het terrein af; excursie naar natuurspeeltuin of in de wijk
  - Kwaliteiten inzetten van niet-coaches; denk aan schoolleiders voor kunst- en dansonderwijs maar ook ouders, voor breed aanbod vanuit passie en (vak) expertise
  - In gebruik nemen van kiesbord voor kinderen voor regie op eigen leren
  
- Groeiend aanbod & inzicht in brede ontwikkeling conform ontwikkelpijlers
  - Portfolio's in gebruik, indeling resultaten op ontwikkelpijlers (IEP onder Basiswijs)
  - Groei aanbod van 'Rijke Hoeken' aansluitend bij verschillende Ontwikkelpijlers, buitenhoeken ontbreken nog en de hoeken mogen nog rijker

- In gebruik nemen van kiesbord voor kinderen voor regie op eigen leren

## Ontwikkelprocessen in vormgeven onderwijs

Het onderwijs op Buitenwijs wordt vormgegeven door het team van schoolleiders en coaches. Mooie ontwikkelingen die hierin zijn ontstaan in Q3 en Q4 zie je hieronder:

- Periode ontwerp > van 'houtje touwtje periode' doorgroeid naar een Thema wat echt is doorgetrokken in het hele onderwijs. De evaluatie is nog niet in de periode zelf gedaan, gaat wel gebeuren vanaf P3
- Woensdagmiddagen samen ontwikkelen; steeds doelgerichter en meer van samenhangende (team) behoeften
- Al 4 Studiedagen in 2023; deels met de hele groep (ondersteuners en onderwijsassistenten), deels alleen met de coaches en schoolleiding
- Ontstaan aanvullende documentatie als aanvulling op periodeontwerp (clubmap taal, clupmap rekenen, weekplanning document)

## Kwaliteitscyclus in de praktijk tot nu toe

De kwaliteitszorg en de kwaliteitscyclus vind je terug in het schoolplan onder organisatiebeleid. De cyclus is begonnen in november met de Kleine Schoolbespreking (KSB). Voor deze bespreking hebben de directeur – bestuurders een eigen tool ontwikkeld. Dit is een Visiespel (eerste prototype), waarbij er op verschillende onderdelen van de visie (zelf) scores worden opgesteld. Dit gaat op basis van kwalitatieve dialoog en consent methodiek.

De volgende schoolbespreking, de Grote Schoolbespreking, staat gepland in maart 2024.

## Personeel & professionalisering

### Ontwikkeling personeelsbestand

Q4 (tov Q3)	Q3
Geen structurele veranderingen in FTE	Start van coaches (docenten) in dienst per 01-08; 2 FTE in totaal. 2 ondersteuners (beleid en onderwijs) allebei 1 uur per week uitbetaald, verder vrijwillig
0,4 extra vrijwillige ondersteuning (zonder vergoeding)	
Tijdelijke uitbreidingen voor collegiale visitatie	Achteraf uitbetaald voor extra (verplichtte) dagen werken in kader van studiedagen

## Functiemix

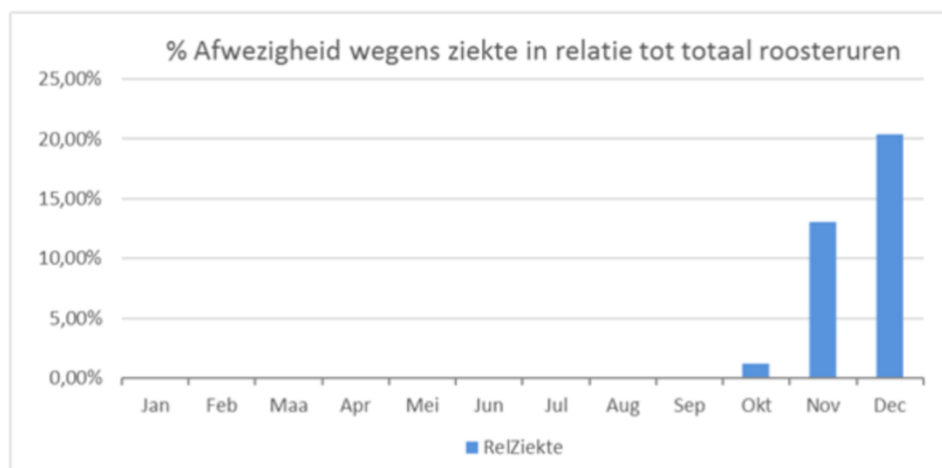
Per 01-08-2023

Schaal	Dienstverband	WTF
OOP	1	0,025
10 (beleidsmedewerker)	1	0,025
LB	4	2
D12	1	0.6
ZZP (conform werkgeverslasten D12)	1 contract	0,6

De ontwikkeling die heeft plaatsgevonden in Q3 in de loondruk op de beschikbare gelden is een verhoging ivm de nieuwe CAO. Deze CAO is met terugwerkende kracht per 01-07-2023 ingegaan en heeft effect gehad op de druk van loonkosten op de begroting. Dit komt doordat de stijging van de lumpsum lager ligt dan de daadwerkelijke stijging van de totale brutoloonkosten.

Verder zijn er in Q4 geen uitbreidingen geweest op het (betaalde) personeelsbestand.

## Verzuim



Er is zowel in Q3 als Q4 geen sprake geweest van langdurig (6+ weken) verzuim. Er is wel sprake geweest van kortdurende ziekte. Dit heeft maximaal 2 werkweken per medewerker in beslag genomen. Het eerste verzuim ontstond in oktober. Ook in de maanden november en december is er ziekteverzuim geweest. Dit verzuim is steeds vervangen door middel van al werkzame mensen binnen het team extra te laten werken. Dit is altijd in overleg gegaan.

## Professionalisering

Professionalisering, zowel van de medewerkers als van Buitenwijs en de Stichting, is een belangrijk speerpunt. Als startende organisatie heb je extra aandacht nodig om tot goede samenwerking te komen. Hieronder zie je een aantal dingen die wij doen om hier ruimte voor te creëren en verbetering in te genereren:

- Teammiddagen; elke woensdag; ontdekken wat ieders rol is, hoe we samen werken, hoe we samen kunnen ontwikkelen. Dit begon als 3-uur durende middagsessies en is doorontwikkeld tot kwalitatieve en effectieve momenten van max. 1,5 uur waarna er tijd is voor de coaches om samen praktisch onderwijsmateriaal vorm te geven. In 2024 zal dit niet meer wekelijks zijn, maar eens per twee weken.
- Het personeelsbeleid wordt steeds verder uitgebreid. Dit gebeurt aan de hand van situaties die zich voordoen in de praktijk, bijv. in relatie tot extra werken.
- Wij houden bij elkaar steeds meer vinger aan de pols, hoe gaat het; belasting/ belastbaarheid, elkaar helpen waar kan
- Van elkaar leren; je eigen zwaktes herkennen en andermans feed forward accepteren is een groeiende collectieve vaardigheid.
- Eerste ronde ontwikkelgesprekken in Q4 gevoerd. Hier zijn voor iedereen mooie werkpunten uitgekomen. De directeur – bestuurders hebben met elkaar ontwikkelgesprekken gevoerd, hier gingen 360- feedback formats naar alle coaches aan vooraf.

Hieronder zie je wat heeft plaatsgevonden in welk kwartaal en welke gelden hier (ong.) mee gemoeid waren.

Wie	Wat	Euro
Jolien Dirven Rianne Spin	Expeditie natuurrijk Leiderschap 2x tweedaagse	0,- (Cadeau IVN)
Rianne Spin	Start EVC traject voor accreditering schoolleider	2600
Manon Godeke Rianne van Strien Romke Mulder Wouter Reitsema	Collegiale visitatie, specifiek op versterken pedagogisch handelen van coaches	Het uitbetalen van extra dagen werken ong 6 dagen in totaal
Wouter Reitsema	Cursus verdieping taalonderwijs	Zie exploitatie
Iedereen	Studiedagen; expertise aan elkaar overdragen en onderwijs verbeteren en creëren	Het uitbetalen van extra dagen werken, ong 4 dagen in totaal.

## Huisvesting

## Ontwikkelingen

Op 01-08-2023 is de medegebruikersovereenkomst ingegaan voor het gebruik van de Palestrinalaan 915.

## Werkzaamheden

### Binnen

Het gros van de werkzaamheden binnen heeft voor Q3 2023 plaatsgevonden. Denk hierbij aan het plaatsen van een nieuwe vloer en het professioneel laten schilderen van een deel van het gebouw. Richting het einde van de zomervakantie is er geklust door familie, ouders van leerlingen ed. Kosten die in Q3 zijn gemaakt t.o.v. de verbouwing binnen hebben met name betrekking op onderstaand;

- Materiaalinkoop (klein) o.a voor realiseren binnendeuren tussen lokalen, extra sausen van binnenmuren, aanschaffen van wat klusmateriaal zoals een schuurmachine, schroevenset etc.

### Buiten

De Tuinen van Geerdink heeft in meerdere fases het buitenterrein conform ontwerp aangepakt. Deze gelden komen uit de pot 'geschikt maken van schoollocatie' die vanaf de gemeente beschikbaar zijn gesteld aan Buitenwijs. Het overzicht van het nog (exact) beschikbare budget ligt bij de afdeling onderwijshuisvesting van de Gemeente Zwolle. Deze financiële stromen lopen buiten de balans van de stichting om.

## Facilitaire zaken

### Q3

1. De schoonmaak kwam niet meteen goed op gang. Schoonmaak is inbegrepen volgens de medegebruikersovereenkomst, maar deze was er in eerste instantie niet. Dat had te maken met nieuwe offertes richting de juridische eigenaar van het terrein die hoger uit waren gevallen waardoor de juridisch eigenaar dit niet wilde betalen en er dus geen schoonmakers beschikbaar waren. Uiteindelijk is dit opgelost en is het maximale jaarbedrag van 8000,- aangehouden met daarbinnen tweewekelijks het stofzuigen en dweilen van de vloeren en het schoonmaken van de twee toiletgroepen.
2. Eerste inrichtingsgelden zijn verder benut om eerste inrichting & leermiddelen aan te schaffen voor de 'Wereld Water'. Zie bijlage 'Uitputting budget eerste inrichting'. Er is hierbij zoveel mogelijk rekening gehouden om genoeg aan te schaffen voor drie groepen, aangezien het budget voor 50 kinderen is bedoeld.

### Q4

1. Er hebben geen noemenswaardige veranderingen plaatsgevonden in Q4 in relatie tot facilitaire zaken

## ICT

### Hardware

- Voor elke coach/medewerker in volledig dienstverband zijn er refurbished Apple Macbooks aangeschaft in Q2/Q3. Medewerkers die liever hun eigen laptop gebruiken krijgen een vergoeding hiervoor, deze staat .....
- Er is een tweedehands Digibord aangeschaft in Q2
- Er zijn 2 Ipads aangeschaft om te gebruiken in het onderwijs.

### Software

De volgende onderwijslicenties zijn ingekocht

- Onderwijslicenties:
  - IEP LVS
- Organisatie:
  - Parnassys (+ Parro)
  - APS IT (microsoft omgeving)
  - COMLOG (Beheer)

## Financieel beleid

Stand van zaken eind Q3

Exploitatie 2023 tm per 9	bedragen in €					
	Werkelijk 2023 incl forecast	% tot baten	Begroting 2023	% tot baten	Verschil	
<b>3. Baten</b>						
3.1 Rijksbijdragen OCW	91.983	94,4%	79.579	100,0%	12.404	
3.2 Overige overheidsbijdragen	0	0,0%	0	0,0%	0	
3.5 Overige baten	5.453	5,6%	0	0,0%	5.453	
<b>Totale baten</b>	<b>97.436</b>	<b>100,0%</b>	<b>79.579</b>	<b>100,0%</b>	<b>17.857</b>	
<b>4. Lasten</b>						
4.1 Personele lasten	70.141	72,0%	56.113	70,5%	-14.028	
4.2 Afschrijvingen	371	0,4%	767	1,0%	396	
4.3 Huisvestingskosten	5.320	5,5%	5.000	6,3%	-320	
4.4 Overige instellingslasten	10.973	11,3%	8.970	11,3%	-2.003	
<b>Totale lasten</b>	<b>86.804</b>	<b>89,1%</b>	<b>70.850</b>	<b>89,0%</b>	<b>-15.954</b>	
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>10.632</b>	<b>10,9%</b>	<b>8.729</b>	<b>11,0%</b>	<b>1.903</b>	
<b>5. Financiële baten en lasten</b>						
5.1 Financiële baten	0	0,0%	0	0,0%	0	
5.4 Financiële lasten	125	0,1%	0	0,0%	-125	
<b>Saldo financiële baten en lasten</b>	<b>-125</b>	<b>-0,1%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>-125</b>	
<b>Resultaat</b>	<b>10.506</b>	<b>10,8%</b>	<b>8.729</b>	<b>11,0%</b>	<b>1.778</b>	



## Toelichting (baten, lasten, wijzigingen tav de begroting)

- Rijksbijdrage hoger dan begroting ivm CAO verhogingen
- Overige baten bestaan uit donaties aan de stichting, deze zijn nog niet uitgegeven
- Hogere personele lasten ivm CAO verhogingen
- Lagere afschrijvingen ivm meer aankopen uit gelden 'eerste inrichting' ipv uit de rijksbekostiging
- Hogere instellingslasten ivm te lage inschatting

## Stand van zaken eind Q4 (baten, lasten, wijzigingen tav begroting)

<b>42847 BUITENWIJS ONDERWIJS TRANSFORMEERT</b>					
<b>Totaal</b>					
<b>Exploitatie 2023</b>	<i>bedragen in €</i>				
	Werkelijk 2023 incl forecast	% tot baten	Begroting 2023	% tot baten	Verschil
<b>3. Baten</b>					
3.1 Rijksbijdragen OCW	204.377	97,4%	198.947	100,0%	5.430
3.2 Overige overheidsbijdragen	0	0,0%	0	0,0%	0
3.5 Overige baten	5.453	2,6%	0	0,0%	5.453
<b>Totale baten</b>	<b>209.830</b>	<b>100,0%</b>	<b>198.947</b>	<b>100,0%</b>	<b>10.883</b>
<b>4. Lasten</b>					
4.1 Personele lasten	154.310	73,5%	140.282	70,5%	-14.028
4.2 Afschrijvingen	1.905	0,9%	1.917	1,0%	12
4.3 Huisvestingskosten	12.820	6,1%	12.500	6,3%	-320
4.4 Overige instellingslasten	21.283	10,1%	22.426	11,3%	1.143
<b>Totale lasten</b>	<b>190.318</b>	<b>90,7%</b>	<b>177.125</b>	<b>89,0%</b>	<b>-13.193</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>19.512</b>	<b>9,3%</b>	<b>21.822</b>	<b>11,0%</b>	<b>-2.310</b>
<b>5. Financiële baten en lasten</b>					
5.1 Financiële baten	0	0,0%	0	0,0%	0
5.4 Financiële lasten	125	0,1%	0	0,0%	-125
<b>Saldo financiële baten en lasten</b>	<b>-125</b>	<b>-0,1%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>-125</b>
<b>Resultaat</b>	<b>19.387</b>	<b>9,2%</b>	<b>21.822</b>	<b>11,0%</b>	<b>-2.435</b>

## Toelichting (als oorzaken afwijken van toelichtingen bij Q3)

- Er is een resultaat (voorlopig) van 19.387 euro. Dit betekent dat het zowel gelukt is om alle uitgaves te doen binnen de bestaande cashflow van maandelijkse betalingen vanuit het OCW, als om het totaal van uitgaves minder te laten zijn dan de inkomsten. Het positieve resultaat zal op de spaarrekening van de stichting worden gezet. Verwacht wordt dat dit bedrag in de komende schooljaren nodig zal zijn om de ontwikkeling – en groei van Buitenwijs mede te bekostigen.

## Risico

Het opstarten van een nieuwe basisschool, met een eigen concept, door een nieuw geformeerd team, met (formeel) onervaren directeur-bestuurders die bijgestaan worden door (formeel) onervaren en nieuw geformeerde RVT, is an sich een behoorlijk risico. Aan de andere kant is het een enorme kans. Een kans waarvan de aannemelijkheid dat die gaat slagen, alleen maar is gegroeid in de jaren van voorbereiding (2020 –2023).

Écht impact maken en het oprichten van een Start-Up, kan niet zonder risico. Net zoals een school waar je geen risico's mag nemen, ook geen goede school kán zijn. Zonder risico geen opbouw van lerend vermogen en zelfvertrouwen.

De kunst is echter om de risico's te omarmen, je stakeholders tijdig te informeren, je flexibel op te stellen en enigszins vooruit te regeren.

Wij gaan als volgt om met risico's;

1. Het identificeren van de grootste risico's, met de meeste impact. In het geval van de opstart van Buitenwijs is dat het risico om of A) niet open te kunnen of B) vrij direct weer gesloten te worden. Voor Q3 lagen de risico's nog immenser: A) niet voldoende belangstelling verzamelen of B) niet door de keuring van de inspectie heenkomen. Gevolgd door B) niet genoeg leerlingen aan kunnen trekken en C) geen team kunnen formeren en D) geen huisvesting vinden. De impactvolheid van de risico's voor de organisatie en alle belanghebbenden neemt in dit proces af.
2. Prioriteren van mitigeren van de meest urgente risico's. In een tijd waarin je je vooral druk maakt over de inrichting en de informatiestroom naar ouders (vlak voor de eerste schooldag) tóch het schoolplan conform wet – en regelgeving uitwerken en zorgen dat alles gedekt is en tijdig ingeleverd en hiermee het risico op een directe onderzoek visitatie te minimaliseren, wat de benodigde ruimte oplevert om van start te gaan en samen echt onderwijs te gaan vormgeven. In de praktijk is dit vaak urgente zaken afwenden om aan de belangrijkste taken toe te komen. De hoeveelheid aan werk van een startende organisatie goed kunnen prioriteren is hierbij een zeer belangrijke taak die bij de directeur – bestuurders ligt.
3. Visualiseren van het 'worst case' scenario; bij alles concreet antwoord formuleren op de vraag; wat is het ergste dat er kan gebeuren? En hoe gaan we daar mee om? Is daar een constructieve weg uit? Op basis daarvan beslissen of je het risico aanvaardt of niet. Een concreet voorbeeld hiervan is de nogal geringe cashflow waar je als startende bekostigde school mee te maken hebt. Het ergste wat er kan gebeuren is dat je je betaalverplichtingen, zoals het uitbetalen van je personeel, niet tijdig kan doen. Dat is geïdentificeerd als een niet-aanvaardbaar risico. Dit risico is gemitigeerd door minder tijdgebonden uitgaves op strategische momenten te doen. Met een positieve flow als resultaat.
4. (Tijdig) communiceren, informeren en sturen op begrip naar alle stakeholders. Als er ergens een risico aan zit, wees open en transparant en informeer iedereen tijdig. Zo namen we aan het begin van het schooljaar het risico van starten met twee zeer kleine groepen. Een ander had hier, voor de zekerheid, één groep van gemaakt. Wij verwachtten echter dat er gedurende het schooljaar zodanige instroom van leerlingen zou plaatsvinden waardoor we snel te veel kinderen zouden hebben voor 1 groep. In november zijn we dit aantal al overschreven. Dat dit geen gegeven was, maar een beredeneerde gok, hebben we altijd open gecommuniceerd naar bijv. Ouders. Een nog veel groter risico waar we open over communiceren is die van huisvesting. Wij weten niet hoe lang wij met Buitenwijs op deze locatie kunnen zijn. Maar we kunnen wel benoemen welke factoren van invloed zijn en waar wij zelf op sturen. Het niet – weten kunnen omarmen is een boodschap die wij ook aan onze

stakeholders opdragen.

De belangrijkste risico's die aan het einde van 2023 spelen staan hieronder opgesomd;

**1. Cashflow 2024 - 2028 vs. Meerjarenbegroting 2024 –2028:**

Doordat we grotendeels afhankelijk zijn van groeibekostiging, blijft de onzekerheidsmarge in de begroting erg groot. Behalve dan proactief acteren om de onderliggende leerlingenprognoses te realiseren, kunnen wij weinig doen om dit risico te verkleinen. We monitoren de daadwerkelijke groei in relatie tot de prognose en stellen de begroting (en verwachte cashflow) bij waar nodig.

**2. Huisvesting.**

Een snelle groei is noodzakelijk om de stichtingsnorm, en ook het ijkpunt halverwege, te behalen. Voor het bestaansrecht van de school is het daarnaast essentieel om op 1 locatie te zitten. De mogelijkheden waar CVB op stuurt zijn of groei in het bestaande gebouw (i.v.m. krimp andere school) of groei d.m.v. units op het zij-terrein. Er is hier al plek voor gereserveerd. Er lopen gesprekken met de gemeente en een vooroverleg wordt aangevraagd t.o.v. vergunningseisen voor units. Ook worden er gesprekken opgestart om als nieuwe school op genomen te gaan worden in het IHK (integraal huisvestingsplan).

**3. Belasting/belastbaarheid.**

Meerdere personeelsleden geven aan, waaronder ook een van de directeur – bestuurders, dat de belasting die op ze wordt gelegd in de hoeveelheid aan taken en rollen erg veel is. De motivatie, drive en kunde die iedereen inzet is heel erg prettig en ook bevorderend, maar aan de andere kant gaan medewerkers hierdoor ook regelmatig over hun eigen grenzen heen. Aangezien de stichting met 1 startende school nog geen financieel reserve heeft is het potentieel uitvallen van een collega en groot (financieel) risico, naast dat het ook onwenselijk is en niet strookt met de visie op 'tevreden begeleiders'. Het structureel uitbreiden van dienstverbanden, zou passend en gewenst zijn. Helaas is dit begrotingstechnisch niet mogelijk. Er wordt sinds Q4 wel gebruik gemaakt van incidentele uitbreidingen om extra taken te kunnen verrichten. Dit lijkt enigszins verlichtend te zijn.

**4. Klanttevredenheid**

Buitenwijs is van start gegaan met een concreet plan op de praktische vormgeving van het onderwijs (zie schoolgids en schoolplan). Wegens allerlei verschillende redenen, waaronder die van belasting/belastbaarheid zijn een aantal onderdelen verandert. Veruit de meeste zijn een ontwikkelambitie voor gedurende het eerste schooljaar geworden, maar sommige zijn ook aangepast omdat de praktijk (vooral met jonge kinderen) om andere dingen vraagt. Daarnaast zijn de professionals die het onderwijs verzorgen (de coaches) vanuit hun ervaring en praktijk ook met allerlei wensen gekomen. De kwaliteit van onderwijs is absoluut niet in het geding, maar de beeldvorming naar ouders toe en het verwachtingsmanagement is wel een punt van aandacht. Zeker waar de ouders een van de belangrijke factoren zijn in de groei van het aantal leerlingen. (Denk aan mond tot mondreclame). Het vaker en tijdig informeren van ouders is een belangrijk speerpunt om op te pakken in 2024.