



Jaarverslag 2024

Bestuursverslag en jaarrekening

Datum: 21 augustus 2025

BDO B.V.

Initial for
identification purposes

BDO

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
Het schoolbestuur	5
INLEIDING	5
3 Het schoolbestuur - Organisatie	7
3.1 Contactgegevens	7
3.2 Organisatiestructuur	7
3.3 Governance	8
3.4 Overzicht scholen	8
3.5 Bestuurssamenstelling	9
3.6 Samenstelling Medezeggenschap	10
3.7 Verslag Intern Toezicht	11
4 Het schoolbestuur - Profiel	13
4.1 Onze missie	13
4.2 Toegankelijkheid en toelating	13
4.3 Onze visie	13
4.4 Autonomie	13
4.5 Onze uitgangspunten en kernwaarden	14
4.6 Hoofdpunten strategisch beleidsplan 2020-2025	14
5 Het schoolbestuur - Dialoog	16
5.1 Belanghebbenden	16
5.2 Klachtenbehandeling	17
Verantwoording beleid	18
INLEIDING	18
7 Verantwoording beleid - Onderwijs & Kwaliteit	19
7.1 Onderwijskwaliteit	19
7.2 Strategische ondernemingsplannen	19
7.3 Doorstroomtoets 2024	20
7.4 De Inspectie van het Onderwijs	21
7.5 Project iTOB	22
7.6 Scholen ontwikkelen zich tot Kind Centra	24
7.7 Doorstroming PO-VO	25
7.8 Identiteit	27
7.9 Leerlingaantallen	28
8 Verantwoording beleid - Personeel en Professionalisering	29
8.1 Professionalisering	29
8.2 Collegiale Coöperatie	29
8.3 Deskundigheidsbevordering	30
8.4 Personeel	31
8.5 Ziekteverzuimbeleid	31
9 Verantwoording beleid - Huisvesting en facilitair	
9.1 Nieuwbouw en renovaties	
9.2 Onderhoud (groot - klein - achterstallig)	

9.3 Veiligheid	34
9.4 Energie en duurzaamheid	34
9.5 Doelen en resultaten	34
10 Verantwoording beleid - Financieel beleid	36
10.1 Financieel beleid	36
10.2 NPO	36
10.3 Allocatie van middelen	37
10.4 Continuïteitsparagraaf	37
11 Verantwoording beleid - Risico's en Risicobeheersing	39
11.1 Intern Risicobeheersingssysteem	39
11.2 Risico's	40
Verantwoording financiën	42
INLEIDING	42
13 Verantwoording financiën - Meerjarenperspectief	43
13.1 Kengetallen leerlingen	43
13.2 FTE	43
14 Verantwoording financiën - Baten en lasten en balans	44
14.1 Staat van baten en lasten	44
14.2 Balans in meerjarig perspectief	45
15 Verantwoording financiën - Financiële positie	46
15.1 Overige kengetallen	46
15.2 Overige rapportages	47
16 Metingen	48
16.1 Kwaliteitszorg	48

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het jaarverslag over het jaar 2024 van Stichting Birgen Maria Onderwijs (SBMO). Met dit verslag leggen wij verantwoording af aan belanghebbenden en geïnteresseerden. Het biedt inzicht in de manier waarop wij als stichting en onze vier scholen hebben gewerkt aan de versterking van goed, eigentijds en betekenisvol onderwijs op Bonaire.

2024 was een jaar waarin we verdere stappen hebben gezet in de ontwikkeling van onze organisatie. We hebben gewerkt aan thema's als professionalisering, onderwijskwaliteit, brede talentontwikkeling en de samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang binnen onze Integraal Kindcentra. Daarnaast blijven we bouwen aan een solide bestuurlijke en financiële basis, zodat we onze ambities ook op de lange termijn kunnen blijven realiseren.

Onze medewerkers zetten zich dagelijks met toewijding in voor het welzijn en de ontwikkeling van onze leerlingen. Die betrokkenheid is voelbaar in de scholen en maakt het verschil. Namens het College van Bestuur spreek ik dan ook mijn waardering en dank uit aan alle collega's die ook in 2024 met hart voor onderwijs hebben gewerkt aan de toekomst van onze kinderen.

In de jaarrekening wordt de financiële stand van zaken over 2024 toegelicht. Samen met het bestuursverslag vormt dit document het volledige jaarverslag van ons bestuur.

Bonaire, 21 augustus 2025

Drs. N.L.M. Wout
College van Bestuur
Stichting Birgen Maria Onderwijs

Het schoolbestuur

INLEIDING

Het R.K. Schoolbestuur-Bonaire vormt sinds 27 mei 1971 het bestuur van de katholieke basisscholen op Bonaire. Sinds 14 juli 2022 opereert het bestuur onder de naam Stichting Birgen Maria Onderwijs (SBMO). Binnen de stichting zijn vier scholen voor primair onderwijs verenigd.

De scholen bevinden zich verspreid over het eiland: één school is gevestigd in de wijk Rincon, die relatief afgelegen ligt, en drie scholen bevinden zich in de wijken Noord di Saliña, Kralendijk en Nikiboko. Sinds 1 januari 2020 fungeren twee van de vier scholen als opleidingsschool.

Alle aangesloten scholen baseren hun onderwijs op een gemeenschappelijke kern van eigentijds en kwalitatief hoogwaardig onderwijs binnen een veilige leeromgeving. De katholieke identiteit vormt hierbij de leidraad. De scholen worden geleid door directeuren die op schoolniveau verantwoordelijk zijn voor de onderwijskwaliteit, huisvesting, financiën en de organisatie.

Sinds 14 juli 2022 valt Stichting Birgen Maria Onderwijs onder de moederorganisatie Stichting Birgen Maria Onderwijs en Kinderopvang. Onder deze moederstichting valt tevens Stichting Birgen Maria Kinderopvang (SBMK), die verantwoordelijk is voor de kinderopvang. Twee van de SBMO-scholen functioneren inmiddels als Integraal Kindcentrum (IKC) in samenwerking met kinderopvanglocaties van SBMK.

In 2024 is zichtbaar dat deze samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang belangrijke stappen vooruit heeft gezet. Hoewel SBMO en SBMK één werkgever delen, beschikken zij over gescheiden subsidiestromen en voeren zij een eigen financiële administratie. Wat ooit een ambitie was, is inmiddels werkelijkheid geworden: onderwijs en kinderopvang zijn op een aantal locaties daadwerkelijk met elkaar verbonden tot een integraal geheel.

3 Het schoolbestuur - Organisatie

3.1 Contactgegevens

Contactgegevens hoofdkantoor

Naam	Stichting Birgen Maria Onderwijs Bonaire
Bestuursnummer	21338
Vestigingsadres	Plaza Reina Juliana 4, Bonaire C.N.
Nummer KvK	7126
Telefoonnummer	599 7178393
Email	info.sbmok@birgenmaria.org
Website	www.birgenmariabonaire.com

Contactpersoon

Mevrouw N.L.M. Wout
Mobiel: 599-7956255
Email: nilva.wout@birgenmaria.org

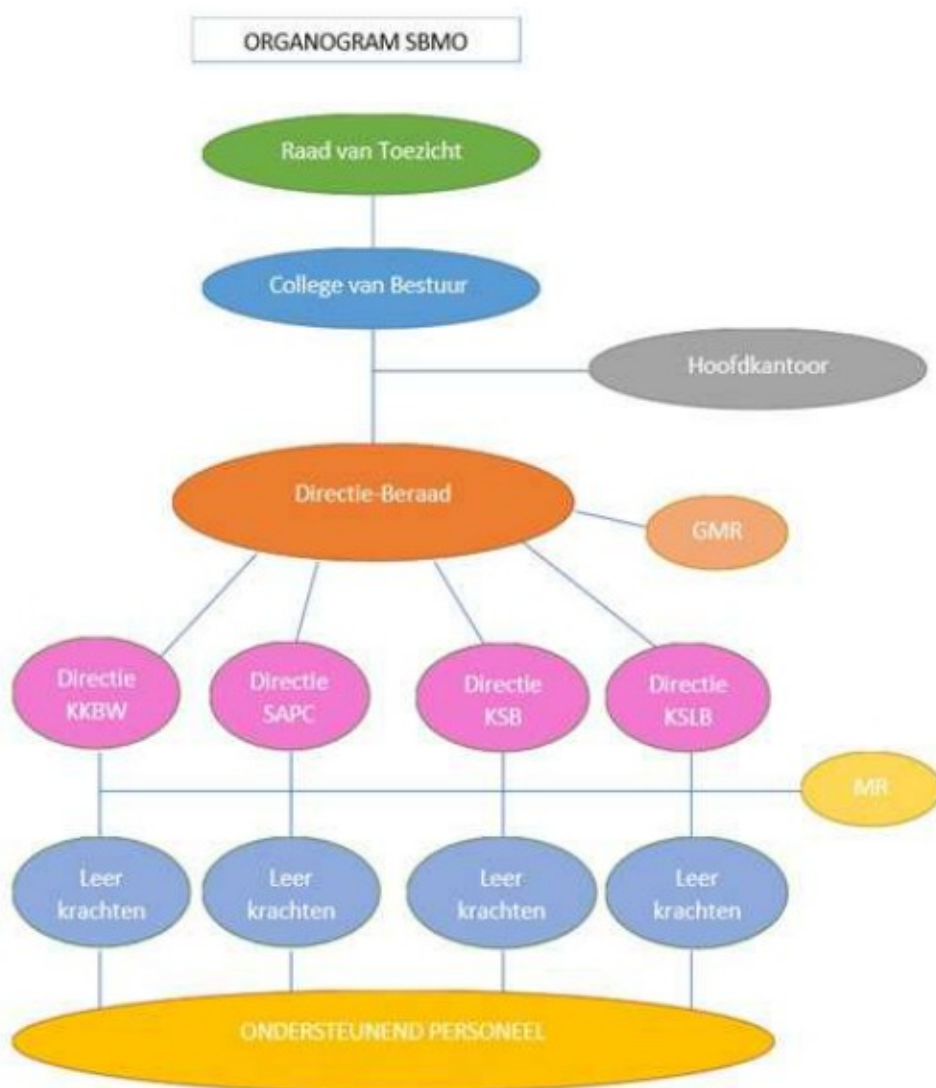
3.2 Organisatiestructuur

Het College van Bestuur van Stichting Birgen Maria Onderwijs is eenhoofdig en draagt de eindverantwoordelijkheid voor het gehele functioneren van de stichting. Dit betreft zowel de strategische beleidsvorming als de dagelijkse aansturing van de organisatie.

De Raad van Toezicht bestaat momenteel uit vijf leden, waaronder de voorzitter en is statutair samengesteld uit minimaal drie en maximaal vijf personen. De Raad vervult een onafhankelijke toezichthoudende rol en ziet toe op de continuïteit van de organisatie en het functioneren van het College van Bestuur.

De leden van de Raad van Toezicht zijn allen maatschappelijk betrokken professionals, die hun kennis en ervaring inzetten om actief mee te denken over de koers en ontwikkeling van de stichting en haar scholen. Waar nodig fungeert de Raad als klankbord en adviseur voor het College van Bestuur. Voor hun toezichthoudende taken ontvangen de leden van de Raad van Toezicht een jaarlijkse vergoeding.

De organisatiestructuur van de stichting BMO ziet er als volgt uit:



3.3 Governance

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van het College van Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen Stichting Birgen Maria Onderwijs. Daarnaast vervult de Raad de rol van formele werkgever van het College van Bestuur.

In de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn de kernprincipes vastgelegd die de professionaliteit van bestuur en toezicht in de sector waarborgen. SBMO streeft ernaar deze code in de praktijk toe te passen zoals deze bedoeld is: als fundament voor transparant, verantwoordelijk en integer bestuur.

De Raad van Toezicht ziet er nadrukkelijk op toe dat er een heldere scheiding blijft tussen bestuur en toezicht, met respect voor ieders rol, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

3.4 Overzicht scholen

Onder het bevoegd gezag van de stichting BMO ressorteren de volgende vier scholen:

BRIN	School	Directeur	Adres	Contact
30GK	Kolegio Kristu Bon Wardador	Carinne Thielman	Kaya Avelino J. Cecillia #56 Nikiboko	7178628
30GL	Skol Amplio Papa Cornes	Ilviena Leito	Kayna Leiden #30 z/n Noord di Salina	7174277
30GM	Kolegio San Bernardo	Coraline Christiaan	Kaya Charles EB Hellmund #1 Kralendijk	7173955
30GN	Kolegio San Luis Bertran	Scolastica Koeks	Kaya Botote #5 Rincon	7176233

3.5 Bestuurssamenstelling

Samenstelling College van Bestuur per 1 december 2024

Naam	Functie
Nilva L. M. Wout	College van bestuur/Bestuurder

Nevenfuncties van het College van Bestuur:

- Lid Raad van Toezicht Expertisecentrum Onderwijs en Zorg
- Penvoerder Centrale Commissie van Kibrahacha: Partnerschap Samen Opleiden

Hoofdkantoor (bestuurskantoor)

Het College van Bestuur opereert vanuit het centrale bestuurskantoor. Om de organisatie adequaat te faciliteren, het bestuur effectief te ondersteunen en de gestelde strategische doelen te realiseren, beschikt de stichting over een professioneel ingericht hoofdkantoor. Dit vormt het administratieve en beleidsmatige hart van de organisatie.

De bezetting eind december 2024 was als volgt:

Bezetting	Aantal FTE
Stafffunctionaris	1,0000
Hoofdbedrijfsvoering	1,0000
Financieel manager	1,0000
Directie assistent	1,0000
Administratieve mw1	1,0000
Administratieve mw2	1,0000
Procesbegeleider	1,0000
Medewerker identiteit	1,0000
Schoonmaakmedewerkster	0,5000
Totaal fte's	8,5000

Binnen SBMO is een eigen financiële afdeling ingericht, bestaande uit de hoofdbedrijfsvoerder en de financieel manager. Deze afdeling is verantwoordelijk voor de financiële vastlegging en bewaking binnen de stichting. Waar nodig wordt aanvullende ondersteuning ingeschakeld in de vorm van een externe administrateur, die op projectbasis specifieke werkzaamheden verricht. Sinds 2020 wordt de jaarrekening in eigen beheer opgesteld door de financiële afdeling van de stichting.

Samenstelling intern toezichtsorgaan “Raad van Toezicht” per 1 december 2024:

Naam	Functie
Blancaflor Nicolaas - Bakhuis	Voorzitter
Juana Cristina - Bernabela	Lid
Marc Hooijschuur	Lid
Zjuriëna Balborda - Isenia	Secretaris
Renance Libiana - Rodriguez	Lid

Juridische structuur: Toezicht en Bestuur

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is vastgelegd in de Stichting Birgen Maria Onderwijs, opgericht in 1971.

Bij een statutenwijziging in mei 2014 werd een duidelijke scheiding aangebracht tussen toezicht en bestuur. Daarmee is het two-tier bestuursmodel ingevoerd, bestaande uit een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. Ook is toen de doelstelling van de stichting verruimd naar:

“Het zorgdragen voor katholiek primair en secundair onderwijs.”

Een volgende aanpassing in februari 2020 maakte het mogelijk dat ook natuurlijke personen die buiten Nederland wonen zitting kunnen nemen in het bestuur. De structuur van toezicht en bestuur bleef daarbij ongewijzigd.

De meest recente wijziging betrof de statutaire naamsverandering naar Stichting Birgen Maria Onderwijs, vastgesteld in juli 2022. In 2024 is de samenstelling van de Raad van Toezicht versterkt met de toetreding van twee nieuwe leden.

De Raad van Toezicht heeft in 2024 acht keer vergaderd met het College van Bestuur. Deze vergaderingen werden inhoudelijk voorbereid door de voorzitter van het CvB en de voorzitter van de RvT. In de vergaderingen werd de RvT geïnformeerd over de onderwijskwaliteit en relevante kengetallen. Besproken thema's zijn:

- Begroting 2024 en formatie
- Werving nieuwe bestuurder
- Profiel nieuwe bestuurder
- Werving nieuwe leden voor RvT
- Aanbevelingen uit het inspectiebezoek bestuur
- Cyclus functioneringsgesprekken met het bestuur
- Formatie schooljaar 2024-2025
- Cursus op maat: Code goed bestuur
- Werkwijze en omgangsvormen RvT - CvB
- Financiën
- Planning vergaderingen met de GMR
- Benoemingsperiode en vergoeding leden

3.6 Samenstelling Medezeggenschap

Medezeggenschapsraad (MR)

Binnen SBMO is inspraak van medewerkers en ouders in het schoolbeleid structureel verankerd via de medezeggenschapsraad (MR) op iedere school. In de MR zijn ouders en personeelsleden vertegenwoordigd en wordt actief meegedacht over beleidsmatige kwesties op schoolniveau. De vergaderingen vinden periodiek plaats op de scholen.

De betrokkenheid verschilt per school; sommige medezeggenschapsraden zijn actiever dan andere. Toch biedt elke MR een waardevol platform voor overleg en invloed, waarmee draagvlak en transparantie binnen het schoolbeleid worden versterkt.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

Alle scholen binnen SBMO worden vertegenwoordigd in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) door afgevaardigden van de individuele scholen. Deze afgevaardigden buigen zich over beleid dat schooloverstijgend en bestuursbreed van aard is.

Het is niet noodzakelijk dat een afgevaardigde ook lid is van de medezeggenschap op schoolniveau; een school kan ervoor kiezen om een leerkracht of ouder af te vaardigen die niet formeel deel uitmaakt van de medezeggenschapsraad van de eigen school.

Het overleg met de GMR wordt gevoerd door de bestuurder. De schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor het overleg met de medezeggenschap op schoolniveau. Daarnaast komt de GMR ook bijeen zonder aanwezigheid van de bestuurder, om zelfstandig onderwerpen te bespreken. De GMR heeft in 2024 drie keer vergaderd met het CvB. De belangrijkste thema's waren:

- De introductie van de doorstroomtoets en de onrust van de ouders hierover.
- Tekort aan leerkrachten
- Reglement van de GMR
- Aftreding van leden, waaronder de voorzitter van de GMR

Hieronder volgt een overzicht van de personeelsleden en ouders die in 2024 deel uitmaken van de GMR.

Personeel	Ouders	School
A. Pourier	L. Sint Jago*	KSLB
C. Rodriguez - Janga*	Z. Cecilia - Wolff*	KKBW
A. Balentien*	T. Da Costa Gomez (Voorzitter)*	SAPC
L. Engelhart - Valerio (Vice-voorzitter)*	I. Tijn A Shie*	KSB

*Deze leden zijn afgetreden begin 2025.

3.7 Verslag Intern Toezicht

Verslag van het Intern Toezicht voor het Jaarverslag 2024

In het kalenderjaar 2024 heeft de Raad van Toezicht (RvT) achtmaal formeel vergaderd. De vergaderingen zijn steeds zorgvuldig voorbereid door de voorzitter, in overleg met de bestuurder. De opbouw van de agenda volgt het ritme van het bestuursjaar, waarbij steeds aandacht is voor zowel reguliere toezichttaken als voor actuele en strategische thema's die op dat moment spelen binnen het bestuur.

De raadsleden bereiden zich goed voor op de vergaderingen en brengen elk vanuit hun eigen deskundigheid een waardevolle inbreng. Sinds het laatste kwartaal van 2024 zijn twee nieuwe leden toegetreden tot de Raad. Zij hebben actief deelgenomen aan de laatste vijf vergaderingen van het jaar.

Belangrijke onderwerpen die aan bod zijn gekomen zijn:

- Begroting 2024: Toetsen op realisme en financiële continuïteit.
- Inspectierapport bestuur: Analyse van de bevindingen en bespreking van de aanbevelingen ten aanzien van het bestuurlijk handelen en toezicht.
- Werving nieuwe leden RvT: Profiel, selectiecriteria en besluitvorming over samenstelling.
- Code Goed Bestuur (PO-Raad): Reflectie op de toepassing en borging van de uitgangspunten van

goed bestuur binnen het toezichtskader.

- Wervingsprocedure nieuwe bestuurder: Besluitvorming over profiel, procesgang, rolverdeling en betrokkenheid van een extern wervingsbureau.
 - Profielschets nieuwe bestuurder: Uitwerking van gewenste leiderschapskwaliteiten, ervaring en visie op onderwijsontwikkeling op Bonaire (BES).
 - Timeframe wervingsprocedure: Planning van de verschillende fasen in de zoektocht naar een nieuwe bestuurder.
 - Onafhankelijk functioneren van de RvT: Reflectie op de interne werkafspraken, rolbewustzijn en positionering ten opzichte van het bestuur.
 - Functioneringsgesprekken bestuurder : Opzet van een structurele cyclus en inhoudelijke focuspunten in het licht van goed werkgeverschap.
 - Concept jaarrekening 2024: Eerste bespreking van de jaarcijfers en de toelichting daarop.
- De RvT blijft zich inzetten voor een integrale, betrokken en toekomstgerichte invulling van haar toezichtrol, met oog voor de specifieke context van het onderwijs op de BES-eilanden.

Naleving Code Goed Bestuur

In het kader van de verbeterpunten heeft het bestuur expliciet aandacht besteed aan de naleving van de Code Goed Bestuur zoals opgesteld door de PO-Raad. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur hebben zich gebogen over de mate waarin deze code binnen het bestuur wordt toegepast en waar eventueel sprake is van afwijking.

De volgende maatregelen zijn alvast genomen om de toepassing van de code te versterken:

- Bewustwording en reflectie: Tijdens de vergaderingen van de Raad van Toezicht is het onderwerp 'goed bestuur' geagendeerd en besproken. De positionering van de RvT, de rolverdeling met het CvB en de borging van onafhankelijkheid zijn geëvalueerd en aangescherpt.
- Publicatieplicht: Conform artikel 25 lid 3 van de Wet Primair Onderwijs BES (WPO BES) heeft het bestuur het jaarverslag over 2023 gepubliceerd op de website van het schoolbestuur. Hiermee wordt voldaan aan de wettelijke eis tot openbare verantwoording richting stakeholders en de bredere samenleving. Andere documenten die gepubliceerd zijn: de statuten, klachtenregeling, klokkenluidersregeling ,(integriteitscode is nog in concept vorm)
- Toepassing en afwijkingen: In de bestuurspraktijk wordt getracht om de Code Goed Bestuur zoveel mogelijk in grote lijnen te volgen. Ondanks de verschillende besprekingen zijn er echter nog enkele afwijkingen. Zo zijn het huishoudelijk reglement en een aangepast toezichtkader nog steeds pending. Er is wel een besluit genomen dat de leden van de Raad, het CvB gaat evalueren en dat de leden zichzelf en de anderen van de Raad gaan evalueren. Genoemde afwijkingen zijn besproken en gedocumenteerd in de notulen van de RvT.

Het bestuur is zich bewust van het belang van transparant en verantwoordelijk bestuur en blijft investeren in het structureel toepassen van de Code Goed Bestuur als leidraad voor professioneel handelen en toezicht.

4 Het schoolbestuur – Profiel

4.1 Onze missie

De missie is de primaire doelstelling van onze organisatie: het geven van kwalitatief goed onderwijs. De stichting BMO heeft haar missie als volgt samengevat:

Handelingen, keuzes en acties zijn gericht op het verzorgen van kwalitatief goed eigentijds onderwijs, waarin elke leerling in een veilige en stimulerende omgeving alle kansen krijgt om haar/zijn talenten verder te ontwikkelen en ze te leren benutten. Elke leerling wordt voorbereid op een volwaardige participatie aan een duurzame samenleving. Het bestuur zet zich in voor de kansen van kinderen om gelukkig te worden in de wereld van morgen. De stichting maakt haar missie waar vanuit de katholieke identiteit. Uitgangspunt is het Verlossende Woord van Jezus Christus. Respect voor de totale schepping loopt er doorheen als de bekende rode draad. De Katholieke identiteit wordt tot uiting gebracht zowel in het lesgeven als in het omgaan met elkaar: kinderen, medewerkers en ouders/ verzorgers. Het motto van het bestuur, 'Gelijke kansen, gelijke rechten – omdat elk kind telt', geeft onze missie op kernachtige wijze weer.

4.2 Toegankelijkheid en toelating

Alhoewel wij katholieke scholen zijn, zijn onze scholen toegankelijk voor kinderen van alle gezindten op Bonaire – wij maken hierin geen onderscheid. Wij hanteren een open aannamebeleid: elk kind is welkom op één van onze scholen.

Wij bieden onderwijs vanuit het algemeen welzijn, een gevoel van solidariteit en rechtvaardigheid. Binnen onze scholen leren wij kinderen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars overtuiging en mening. Bij SBMO is ieder kind dat regulier basisonderwijs kan volgen welkom, evenals alle ouders – op basis van wederzijds respect.

4.3 Onze visie

Met de missie als fundament en met oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen komt SBMO tot de volgende visie:

- Het bestuur verzorgt en faciliteert kwalitatief eigentijds onderwijs en legt daarover verantwoording af. Wij hebben hierbij het katholiek-geloof als bewuste inspiratiebron.
- Het bestuur creëert een veilige, sfeervolle en uitdagende werk- en leeromgeving waarin structuur geboden wordt en kinderen gestimuleerd worden om zich te ontwikkelen.
- Wij werken handelingsgericht en stimuleren kinderen op zo'n manier dat zij optimale resultaten behalen. Wij profileren onszelf als een lerende organisatie.
- Het bestuur streeft naar een goede samenhang en samenwerking tussen haar scholen volgens het concept VVE. (vroeg- en voorschoolse educatie) Wij bevorderen betrokkenheid en participatie van ouders omdat onderwijs en opvoeding op school en in het gezin in elkaars verlengde liggen.
- Het bestuur is tevreden als medewerkers, ouders en leerlingen tevreden zijn over de school en de organisatie.

4.4 Autonomie

Het bestuur streeft naar optimale samenhang en samenwerking tussen de aangesloten scholen, waarbij gewerkt wordt vanuit het principe van gedeeld eigenaarschap, vergelijkbaar met het VVE-model (Vereniging van Eigenaren). Iedere school draagt actief bij aan het geheel en neemt verantwoordelijkheid voor het gezamenlijk functioneren.

Wij stimuleren sterke verbindingen tussen leerlingen, ouders, professionals en de wijk, in de overtuiging dat opvoeding en onderwijs elkaar versterken en in elkaars verlengde liggen. Het bestuur beschouwt haar werk als geslaagd wanneer medewerkers, ouders en leerlingen zich verbonden voelen met de organisatie en positief zijn over de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteuning.

Goed onderwijs betekent voor ons dat alle leerlingen profiteren van het aanbod en zich optimaal kunnen ontwikkelen binnen een veilige en stimulerende leeromgeving.

4.5 Onze uitgangspunten en kernwaarden

Uitgangspunten

De Stichting BMO wil vanuit de katholieke identiteit en de Bonairiaanse cultuur een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen. Dit gebeurt vanuit de waarden en normen die in de identiteit liggen besloten.

In het strategisch beleidsplan voor de periode 2020 - 2025, kunt u lezen waar we voor staan en welke doelen we voor ogen hebben: m.a.w. de reden van bestaan van de scholen van SBMO. Iedereen verbonden aan de scholen van de stichting werkt vanuit de missie, de visie en de kernwaarden. De scholen staan midden in de Bonairiaanse samenleving en hebben een duidelijke verbondenheid met de omgeving. Samen met de statuten vormt dit het fundament waarop wij gezamenlijk ons onderwijs inrichten.

Kernwaarden

In onze kernwaarden geven we aan wat men in ons handelen en acties mag verwachten bij het realiseren van onze missie en visie. De kernwaarden zijn voorwaarde om onze doelen te realiseren. Ze geven de basis voor onze ambities.

BMO baseert zich op de volgende kernwaarden:

- ☐ Identiteit: onderwijs vanuit onze katholieke identiteit
- ☐ Verbinding: onderwijs vanuit het gevoel verbonden te zijn met elkaar
- ☐ Respectvol: onderwijs vanuit het respect voor de ander, de omgeving en de eigendommen
- ☐ Naast liefde: onderwijs vanuit het gevoel van solidariteit en rechtvaardigheid
- ☐ Betrouwbaar: onderwijs waarbij wij doen wat wij zeggen.

Deze vijf kernwaarden staan centraal binnen ons bestuur:



Wij zien de waarden niet los van elkaar. Waarden zijn de rotsen waarop je kunt bouwen. Zij worden pas werkelijkheid als je ze uitdraagt in je handelen en hoe je wilt dat anderen handelen. Het schoolpersoneel geeft samen invulling aan de kernwaarden. Hiertoe heeft elke school de kernwaarden op schoolniveau 'vertaald' in hun schoolondernemingsplannen.

4.6 Hoofdpunten strategisch beleidsplan 2020-2025

Het college van bestuur heeft in samenwerking met de raad van toezicht en de directeuren het meerjarig strategisch beleidsplan opgesteld voor de periode 2020 - 2025. Dit plan vormt de basis voor de werkzaamheden voor dit tijdvak.

Strategische doelen

Wanneer de kernwaarden, missie en visie van SBMO worden verbonden met de interne en externe analyse, komen wij tot de volgende zeven strategische doelen die in de periode van vier jaren koersbepalend zijn.

In de periode die in 2020 van start is gegaan en in 2025 eindigt, gaat SBMO zich richten op de drie speerpunten:

- Samenwerking
- Eigentijds (21ste eeuw - vaardigheden)
- Eigenaarschap

Er is uiteraard ruimte voor de scholen om binnen het raamwerk van het S.B.P. eigen keuzes te maken en zo hun schoolondernemingsplannen samen te stellen.

In de volgende tabel leest u in hoofdlijnen de 7 strategische doelen (speerpunten).

Thema	Omschrijving
IKC	Vorming Integraal Kind Centrum en het aanbieden van een aanbod aan kinderen van 0 - 12 jaar. <i>Samenwerking</i>
ICT	Over vier jaar heeft elke school een ICT-Coach. De huidige ambassadeurs op het gebied van ICT's worden opgeleid tot ICT-Coach. <i>Eigentijds</i>
POP	Over vier jaar zijn 70% van onze leerkrachten zich bewust van hun eigen leerproces en handelen hiernaar. Tijdens elk POP-gesprek wordt de professionele ontwikkeling besproken. <i>Eigenaarschap</i>
Toetsanalyse	Leerkrachten voelen zich verantwoordelijk voor hun groepsresultaten. Ze begrijpen deze ook en passen hun instructie en handelen hierop aan. <i>Eigenaarschap</i>
Streefdoelen	Over twee jaar hebben wij in samenwerking met de andere PO-scholen van het eiland eigen streefdoelen vastgesteld voor de basisvakken. <i>Samenwerking</i>
Onderwijs op maat	Voor onze leerlingen die niet in ons reguliere onderwijsaanbod passen hebben wij een beleidsplan geschreven en zien wij dat deze op de scholen wordt uitgevoerd.
Lerarentekort	Werving en behoud van medewerkers. <i>Samenwerking</i>

5 Het schoolbestuur - Dialoog

5.1 Belanghebbenden

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Met onderstaande belanghebbenden, organisaties, samenwerkingsverbanden heeft SBMO regelmatig contact.



Belanghebbenden/Partners/Organisaties	Informatie over de samenwerking en/of de dialoog
Ouders	Vertegenwoordiging van ouders in GMR-overleg
Openbaar Lichaam Bonaire en Onderwijs Cultuur en Wetenschap-Caribisch Gebied	Plataforma: ketenpartners in het onderwijs
Openbaar Lichaam Bonaire	Gestructureerde dialogen met de gedeputeerde van onderwijs
Expertisecenter Onderwijs en Zorg	Zitting in De Raad van Toezicht van het bestuur
Integrale Kind Centrum	Samenwerking met Stichting Birgen Maria Kinderopvang, Stichting Professionele Kinderopvang en Fundashon Kresh Bon Kwido
Stichting Lezen en Schrijven	Leesmotivatie en - bevordering
ITOB	Inclusief Taalonderwijs Bonaire
University of Curacao/Leraren Opleiding Funderend Onderwijs	Twee van onze scholen zijn opleidingsschool voor Kibrahacha en staan open voor de stagiaires van LOFO. Ook stagiaires van PABO's in NL zijn welkom in onze scholen.
University of Curacao, University of Aruba, Instituto Pedagogico Arubiano en de schoolbesturen van Curacao en Aruba	De schoolbesturen en de hogescholen zijn partners in Kibrahacha Partnerschap Opleiding in de school. De vertegenwoordigers vormen samen de Centrale Commissie van het partnerschap. Als penvoerder van de C.C. woont de bestuurder alle vergaderingen bij.

Samenwerkingsverband	Vorm van dialoog of samenwerking
Expertisecenter Onderwijs Zorg	Als lid van Raad van Toezicht van EOZ regelmatig bijeenkomsten bijwonen
Platform PO	Geregeld overleggen en afstemmen met de andere 2 bestuurders van PO
SWV PO/VO	Gestructureerde overlegmomenten met bestuurders/alg directeur van PO en VO
Commissie overgang PO/VO	Samen met VO ervoor zorgen dat de overgang zo soepel mogelijk verloopt. In de commissie hebben de bestuurders en directeurs van alle schoolbesturen op Bonaire zitting.
Vakgroep Bewegingsonderwijs	Vaste overlegmomenten om de voortgang van het project vakgroep BO te monitoren
Raad Onderwijs Arbeidsmark (ROA)	Structureel contact. Verschillende leerkrachten hebben de cursus gedaan voor Leermeester

SBMO is sinds 2011 ook lid van de PO-raad. Contact- en overlegmomenten zijn er ook met de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van O.C.W. en het Team Caribisch Nederland van het ministerie van VWS.

5.2 Klachtenbehandeling

Een goede relatie met ouders en leerlingen is belangrijk voor SBMO en haar scholen. Wanneer er ontevredenheid is bij een ouder of leerling, kan deze altijd terecht bij de directeur of de adjunct-directeur. Leerlingen, ouders van de leerlingen en personeelsleden die zich in hun belang getroffen achten door gedragingen, handelingen en beslissingen van andere personeelsleden, of die zich gekwetst voelen door een benadering die zij niet op prijs stellen, kunnen zich daarover beklagen. SBMO hanteert een klachtenregeling die sinds 1 augustus 2016 is ingevoerd. Ons bestuur is aangesloten bij de inter-eilandelijke klachtencommissie en beschikt over een op school- en stichtingsniveau functionerende klachtenregeling. De klachtenregeling wordt jaarlijks gepubliceerd in de schoolgidsen.

Het klachtrecht heeft een belangrijke signaalfunctie met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Door de klachtenregeling ontvangen bestuur en school op eenvoudige wijze signalen die kunnen ondersteunen bij het verbeteren van het onderwijs en de goede gang van zaken op school. Over het algemeen worden klachten intern naar tevredenheid opgelost door de scholen, de ouders en de leerlingen. Het afgelopen verslagjaar zijn er geen formele klachten ingediend bij de klachtencommissie.

Vertrouwenspersonen

Sinds schooljaar 2024-2025 heeft elke school minimaal 1 vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen van SBMO zullen in april 2025 een officiële opleiding volgen in samenwerking met RCN en OLB. De contactgegevens van de vertrouwenspersonen zijn opgenomen in de schoolgids van de school. In 2025 zal er voor de stichting ook een externe vertrouwenspersoon aangesteld worden.

Vertrouwensinspecteur

Een klein team van inspecteurs, is naast hun toezichthoudende taak, vertrouwensinspecteur. Ouders, leerlingen, leerkrachten, directies, besturen kunnen de vertrouwensinspecteur raadplegen wanneer zich in of rond de school ernstige problemen voordoen op het gebied van:

- Seksueel misbruik
- Seksuele intimidatie
- Psychisch en fysiek geweld (waaronder pesten)
- Discriminatie

Contact kan gemaakt worden via e-mailadres: CNvertrouwensinspectie@owinsp.nl. De vertrouwensinspecteur zal luisteren, adviseren en informeren.

Verantwoording beleid

INLEIDING

In de volgende hoofdstukken leggen wij verantwoording af over het gevoerde beleid op de volgende terreinen:

- Onderwijs en kwaliteit
- Personeel en professionalisering
- Huisvesting en facilitaire zaken
- Financieel beleid
- Risicobeheersing

Centraal in deze paragrafen staan de resultaten van 2024. We gaan in op de gestelde doelen, de behaalde resultaten en de vervolgstappen die nodig zijn voor verdere ontwikkeling. Deze terugblik vormt het hart van ons jaarverslag en biedt inzicht in de voortgang en ambities van onze organisatie.

7 Verantwoording beleid - Onderwijs & Kwaliteit

7.1 Onderwijskwaliteit

Werken aan goed onderwijs voor de kinderen die ons door ouders zijn toevertrouwd, vraagt om maximale zorg voor de kwaliteit van het geleverde werk. Dat betekent systematisch en planmatig werken aan de realisatie van de doelstellingen zoals vastgelegd in het schoolplan en jaarplan. Het CvT houdt goed zicht op de kwaliteit van onderwijs door middel van voortgangsgesprekken en managementrapportages. Schoolbezoeken vinden drie keer per jaar plaats. De voortgangsgesprekken met de directies vinden plaats tijdens deze bezoeken. CvB maakt dus gebruik van deze gelegenheid om de scholen te bezoeken.

Gesprekken met de directeuren vinden structureel plaats om de week.

Bij elk directieurenberaad behandelen wij een thema uit een vastgesteld stramien. Het stramien bevat de volgende onderdelen:

1. Human resource: thema's betreffende het personeel vallen hieronder zoals salaris, arbeidsvoorwaarden etc.
2. Organisatie: hieronder vallen algemene thema's die gelden voor alle personeelsleden zoals identiteit, missie, reglement, statuten etc.
3. Onderwijs: thema's gerelateerd aan het onderwijs zoals leerresultaten, analyses, performance leerkrachten, nascholing etc.
4. Formatie: bezetting, ontslag, vacatures, werving etc.
5. Administratie: voornamelijk leerling administratie, leerlingaantallen etc.
6. Financiën: Begroting, jaarrekeningen, jaarverslag, tussenevaluaties, subsidies etc.

Kwaliteitszorg is een gezamenlijk leerproces van veranderen en vernieuwen. Het is geïntegreerd in het werk van iedere medewerker. Op de scholen van SBMO is het leerstofaanbod gericht op een ononderbroken ontwikkeling. Het sluit aan bij de leerbehoeften van de leerlingen en ondersteunt hen in het ontwikkelen van sociale vaardigheden, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

De scholen bieden een veilige en positieve leeromgeving, waar leerlingen worden uitgedaagd met lessen die hen boeien. Leerlingen voelen zich veilig en gezien.

Onze strategische doelen zijn meetbaar, en de voortgang wordt systematisch geëvalueerd. Dit gebeurt onder andere via onze leerlingvolgsystemen (IEP-LVS, ParnasSys en Ultimview), tevredenheidsonderzoeken en de beoordeling door de Inspectie van Onderwijs. De inspectierapporten geven een externe beoordeling van de onderwijskwaliteit.

Alle vier de scholen voldoen uiteraard aan de Wet primair onderwijs BES, inclusief de daarin vastgelegde kwaliteitsvereisten. De wet schrijft bovendien voor dat scholen ook hun eigen ambities formuleren.

De strategische schoolondernemingsplannen vormen de beleidsplannen per school voor de periode 2021-2025. Deze lange termijnplannen zijn de basis voor al het beleid en de strategie binnen de scholen.

7.2 Strategische ondernemingsplannen

De strategische ondernemingsplannen voor de periode 2021-2025 blijven voor de scholen het fundament voor alle strategie en beleid. De strategische speerpunten die hiermee voor de komende jaren zijn bepaald vormen de basis van waaruit er elk lopend schooljaar de zogenaamde strategische commissies worden gevormd.

Strategische commissies werken met name aan brede onderwijskundige verbeterpunten. Elk lid van het schoolteam zit in een commissie. De directie faciliteert tijd voor het commissiewerk en is verantwoordelijk voor de aansturing, monitoring en evaluatie. Hiervoor heeft de beleidsmedewerker een visueel dashboard ontwikkeld die op elke school fysieke vorm krijgt.

In 2024 werken de vier scholen van SBMO verder aan de speerpunten uit hun schoolondernemingsplan. De scholen hebben verder gewerkt aan de realisering van de volgende speerpunten:

- Duurzame inzet van NPO-gelden voor onderwijsverbetering en personeelsontwikkeling
- Versterking van leiderschap, autonomie en eigenaarschap van medewerkers
- Uitvoering van het taalbeleidsplan (Nederlands, NVT en Papiaments), inclusief extra ondersteuning voor anderstaligen
- Onderwijs op maat via Stimuleringsgroepen en Meer-op-Maat-trajecten
- Professionalisering van onderwijsassistenten
- Ontwikkeling van de Opleidingsschool in samenwerking met Kibrahacha
- Versterking van 21st century skills en blended learning
- Verdieping van toetsanalyse en didactisch handelen (o.a. DIM-model)
- Intensieve samenwerking binnen IKC's en met externe partners in zorg en opvoeding
- Betere personeelsbezetting en samenwerking binnen IKC's
- Open, transparante communicatie binnen teams (o.a. collegiale consultatie)
- PR-beleid gericht op behoud van een sterk schoolimago
- Voldoende ondersteuning en structuur in de klas voor alle leerlingen

7.3 Doorstroomtoets 2024

Het College van Bestuur heeft zicht op de tussenresultaten en de eindresultaten van de scholen. In deze paragraaf geven we een overzicht van de behaalde eindresultaten.

ALLE VAARDIGHEDEN				
	2023 1F	2024 1F	2023 1S/2F	2024 1S/2F
Kolegio Kristu Bon Wardador	63	51	15	12
Skol Amplio Papa Cornes	67	78	23	21
Kolegio San Bernardo	82	75	22	7
Kolegio San Luis Betran	38	50	2	6
Gemiddelde	62.5	63.5	15.5	11.5

TAALVERZORGING				
	2023 1F	2024 1F	2023 1S/2F	2024 1S/2F
Kolegio Kristu Bon Wardador	75	39	11	11
Skol Amplio Papa Cornes	75	80	26	24
Kolegio San Bernardo	88	72	29	3
Kolegio San Luis Bertran	44	63	0	6
Gemiddelde	70.5	63.5	16.5	11

LEZEN				
	2023 1F	2024 1F	2023 1S/2F	2024 1S/2F
Kolegio Kristu Bon Wardador	50	64	14	13
Skol Amplio Papa Cornes	57	83	23	28
Kolegio San Bernardo	75	79	17	14
Kolegio San Luis Bertran	31	56	0	6
Gemiddelde	53.25	70.5	13.5	15.25

REKENEN				
	2023 1F	2024 1F	2023 1S/2F	2024 1S/2F
Kolegio Kristu Bon Wardador	63	48	20	13
Skol Amplio Papa Cornes	68	72	19	11
Kolegio San Bernardo	83	72	21	3
Kolegio San Luis Bertran	38	31	6	6
Gemiddelde	63	55.75	16.5	8.25

In het verslagjaar zien we binnen onze stichting een gemengd beeld in de leerresultaten. Kolegio Kristu Bon Wardador (KKBW) en Kolegio San Bernardo (KSB) laten bij het gemiddelde voor alle vaardigheden een daling zien ten opzichte van het voorgaande schooljaar. Tegelijkertijd noteren Skol Amplio Papa Cornes (SAPC) en Kolegio San Luis Bertrand (KSLB) een lichte groei bij het gemiddelde van alle vaardigheden..

Voor het fundamentele niveau 1F is dit jaar gemiddeld 63,5% van de leerlingen geslaagd, tegenover 62,5% vorig jaar. Voor het streefdoel 2F ligt het percentage dit jaar op 11,5%, ten opzichte van 16,5% in 2023. Hoewel er dus enige fluctuatie is in de totaalscores, vallen per vaardigheid en per school verschillende ontwikkelingen op: waar de ene school daalt, laat een andere juist verbetering zien. Een opvallend positief punt is dat alle scholen vooruitgang boeken op het onderdeel lezen.

Gemiddeld genomen liggen de resultaten voor taal en rekenen wel lager dan in 2023. Ook in bredere context zien we dat vrijwel alle scholen op Bonaire onder de signaleringswaarde van 85% uit Europees Nederland blijven. De gemiddelde prestaties zijn vergelijkbaar met die van groep 7 in Europees Nederland, wat betekent dat onze leerlingen gemiddeld een schooljaar achterlopen ten opzichte van hun leeftijdsgenoten daar.

Desondanks zijn onze scholen in staat om eigen ambitiewaarden te formuleren en te behalen. We zijn daar trots op. We blijven tegelijkertijd scherp op de verschillen tussen de scholen. Onze kleinste school, Kolegio San Luis Bertrand in Rincon, behaalt ondanks kleinere groepen structureel lagere gemiddelden dan de andere scholen. We erkennen dat dit mede samenhangt met de specifieke doelgroep van de school, en als bestuur blijven wij deze school met gerichte aandacht en ondersteuning begeleiden.

7.4 De Inspectie van het Onderwijs

Bestuur

In maart 2024 voerde de Onderwijsinspectie voor het eerst een bestuursonderzoek uit bij Stichting Birgen Maria Onderwijs (SBMO) op Bonaire. Hoewel het onderzoek nog niet heeft geleid tot oordelen, zijn wel belangrijke bevindingen gedeeld en op enkele punten herstelopdrachten geformuleerd.

Als bestuur herkennen wij ons in het beeld dat de inspectie schetst: wij beschikken over een duidelijke missie en visie, zoals vastgelegd in ons strategisch beleidsplan. Samen met onze vier scholen hebben we strategische doelen bepaald en houden we actief zicht op de onderwijskwaliteit. We sturen op verschillende bovenschoolse initiatieven, zoals de Flamingoklassen voor meerbegaafde leerlingen, taalklassen voor nieuwkomers, en beleid gericht op veiligheid en burgerschap, waarbij we steeds de eigenheid van elke school respecteren en ondersteunen.

Tegelijkertijd nemen we de gesignaleerde verbeterpunten ter harte. De inspectie wijst terecht op de behoefte aan meer sturing op concrete onderwijsresultaten, naast de al aanwezige procesgerichte benadering. Ook constateren wij dat de managementrapportages vanuit de scholen in kwaliteit kunnen verschillen, waardoor gerichte sturing soms wordt bemoeilijkt. Daarnaast werken wij aan het versterken van de verantwoording in het jaarverslag, onder andere op het gebied van kwaliteitszorg, financiën en risicobeheersing.

Een belangrijk aandachtspunt is de invulling van het intern toezicht. De inspectie stelt dat de Raad van Toezicht nog onvoldoende onafhankelijk en zichtbaar opereert. Hiervoor hebben wij een herstelopdracht ontvangen, die wij voortvarend oppakken. Ook het naleven van de Code Goed Bestuur vraagt om verdere versterking van onze bestuurlijke praktijk.

Tot slot is met de inspectie gesproken over de kwetsbaarheid van onze organisatie, mede in het licht van het (aangekondigde) vertrek van enkele sleutelfiguren. Dit vormt voor ons een belangrijk aandachtspunt in de verdere ontwikkeling van onze bestuurskracht.

Scholen

In het inspectiebezoek aan onze vier scholen zijn gezamenlijke thema's onderzocht, zoals de kwaliteit van de lessen, pedagogisch-didactisch handelen, leerlingondersteuning, teamprofessionalisering en de borging van onderwijskwaliteit. Wij zien met trots dat alle teams zich inzetten voor een veilige en stimulerende leeromgeving, waarin differentiatie, leerlingbetrokkenheid en gerichte ondersteuning centraal staan. Teamontwikkeling en samenwerking via werkgroepen en commissies worden actief vormgegeven.

Tegelijkertijd zijn er op schoolniveau verbeterkansen zichtbaar. Zo is er ruimte om de lesstructuur te versterken, leerdoelen explicieter te maken, de didactiek verder te verdiepen en lesobservaties beter te benutten voor schoolbrede ontwikkeling. Voor Colegio San Luis Bertrand heeft dit geleid tot een herstelopdracht op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen; de overige scholen voldoen aan de wettelijke vereisten.

Als bestuur hebben wij de bevindingen uit het inspectiebezoek verwerkt in ons jaarplan. In afstemming met de scholen zijn de aandachtspunten besproken en doorvertaald naar de schooljaarplannen. Zo blijven wij samen gericht werken aan duurzaam sterk onderwijs op Bonaire.

7.5 Project iTOB

Jaarverslag 2024 - Inclusief Taalonderwijs Bonaire (iTOB)

Inleiding

Sinds het schooljaar 2023-2024 werken de scholen van SBMO intensief aan het thema meertaligheid via het traject Inclusief Taalonderwijs Bonaire (iTOB). Bonaire heeft een unieke meertalige onderwijscontext, waarin het Papiaments voor de meeste leerlingen de moedertaal is, terwijl de instructietaal voornamelijk Nederlands is. Door toenemende migratie groeit het aantal anderstalige leerlingen, wat extra uitdagingen met zich meebrengt. Leraren hebben behoefte aan kennis en handvatten om goed onderwijs te bieden binnen deze complexe situatie. Dit vraagt om een structurele aanpak en een specifiek taalbeleid dat zowel leraren als leerlingen ondersteunt en de kwaliteit van het onderwijs verder versterkt. Het project is een samenwerking tussen de SGB, FORMA, het speciaal onderwijs en alle PO-scholen.

De volgende vijf doelen zijn gezamenlijk geformuleerd:

1. Een inclusieve taalomgeving op school
2. Toepassing van Translanguaging in de lessen
3. Toepassing van Content and Language Integrated Learning (CLIL) in de lessen
4. Een veranderde houding ten opzichte van taalonderwijs (creatief omgaan met taalonderwijs)
5. Nadenken over de positie van talen in het onderwijs

In 2024 zijn diverse stappen genomen om vernieuwend taalbeleid te realiseren dat inspeelt op de diverse behoeften van de meertalige onderwijsomgeving. Het traject is gebaseerd op de methode van 'veranderkunde' en wordt uitgevoerd in de vorm van sprints om de gestelde doelen te bereiken.

Overzicht Sprints

Sprint 1: Projectweek: Ik ben meertalig!

De eerste sprint die enkele scholen in 2024 hebben uitgevoerd, was de projectweek: Ik ben meertalig! Het was inspirerend om te zien hoe de scholen hier op creatieve wijze invulling aan hebben gegeven. Deze projectweek had als doel om taal als communicatiemiddel, meertaligheid en diversiteit bespreekbaar te maken en te waarderen. Daarnaast bood het leraren waardevolle inzichten in de meertaligheid van hun leerlingen.

De sprint bevatte een les over taal en meertaligheid op Bonaire, met een verbinding naar de rest van de wereld. Daarnaast maakten de leerlingen een taalpaspoort en werkten ze aan een creatieve opdracht, zoals het maken van vlaggen. Met deze projectweek is een eerste stap gezet richting inclusief taalonderwijs binnen de school. Voor scholen die de projectweek later in 2024 hebben georganiseerd, was het waardevol om ervaringen en ideeën uit te wisselen met scholen die deze al succesvol hadden afgerond.

Sprint 2: Proeftrainingen CLIL en Translanguaging

Eind februari 2024 vonden de eerste proeftrainingen plaats over CLIL en Translanguaging, verzorgd door Joana Duarte en Melissa van der Elst-Koeiman (projectleider iTOB). Aan deze trainingen namen per school 3 tot 5 gemotiveerde docenten deel. Tijdens de sessies maakten de leerkrachten kennis met de concepten CLIL en Translanguaging, en werden diverse concrete werkvormen besproken die direct toepasbaar zijn in de klas.

In maart 2024 hebben de leerkrachten deze werkvormen toegepast in hun lessen, als onderdeel van Sprint 2. Op basis van hun ervaringen en feedback zijn plannen ontwikkeld voor vervolgtrainingen op schoolniveau, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van elke school.

Sprint 3: Vergroten draagvlak iTOB binnen de scholen

Tijdens Sprint 3 hebben de projectleiders van iTOB, Melissa van der Elst-Koeiman en Bas Damen, alle scholen bezocht voor gesprekken met directies, werkgroepleden en andere betrokkenen. Samen werd teruggeblikt op de sprints van het schooljaar 2023-2024 en werd besproken wat de scholen nodig hebben voor het nieuwe schooljaar. Met het oog op de geplande schoolbrede trainingen in het schooljaar 2024-2025 was het vergroten van het draagvlak voor iTOB een belangrijk aandachtspunt. Daarnaast wilde iTOB meer autonomie aan de scholen geven door bijvoorbeeld iTOB-coaches in te zetten naast de werkgroepleden.

Sprint 4: Schoolbrede trainingen

In de tweede helft van 2024 stonden de eerste schoolbrede trainingen over CLIL en Translanguaging centraal, evenals twee coachtrainingen voor de iTOB-coaches. Deze trainingen werden verzorgd door Amanda van Dijk-van 't Noordende en Joana Duarte. Voor de kerstvakantie hebben Melissa en Bas evaluatiegesprekken gevoerd met directies, werkgroepleden en iTOB-coaches. De feedback was overwegend positief, maar benadrukte de behoefte aan meer concrete werkvormen en praktijkvoorbeelden. Deze aandachtspunten worden verwerkt in de tweede schoolbrede training die in 2025 plaatsvindt. Ook wordt er een handleiding ontwikkeld voor docenten, waarin werkvormen en hun toepassing in de lespraktijk worden beschreven.

Sprint 5: Meertalige ecologie

Aan het einde van 2024 werd de sprint over een meertalige schoolomgeving geïntroduceerd. Er werd met de scholen besproken hoe zij een meertalige schoolomgeving kunnen creëren, bijvoorbeeld met meertalige borden, nieuwsbrieven of een schoolbibliotheek. Scholen werden aangemoedigd om hiermee aan de slag te gaan en eventueel een leerlingenraad te betrekken. De invulling hiervan is per school flexibel.

Onderzoek

Aan het begin van het iTOB-project hebben 346 werknemers van de deelnemende scholen een meertaligheidsenquête ingevuld. Dit diende als nulmeting om inzicht te krijgen in hun ervaringen, kennis en behoeften rond meertaligheid. In 2024 zijn de resultaten gedeeld met schoolleiders en bestuurders en het onderzoeksverslag werd verspreid. Vanaf 2025 worden de resultaten gefaseerd gedeeld met docenten via de iTOB-nieuwsbrief.

Structuur iTOB

Voor de uitvoering van het iTOB-traject werd een stuurgroep opgericht die het proces op hoofdlijnen begeleidt. Hiernaast heeft elke school een werkgroep lid dat het project draagt en promoot. In 2024 werden daar iTOB-coaches aan toegevoegd, die collega's op lange termijn ondersteunen bij het toepassen van meertalige didactiek. Deze aanpak is geïnspireerd door een meertalige school op Curaçao. Samenwerking met andere Caribisch-Nederlandse eilanden blijft een belangrijke pijler, zodat kennis en 'best practices' kunnen worden gedeeld.

Website

De iTOB-website werd in 2024 gelanceerd: www.inclusieftaalonderwijsbonaire.com. Hierop is algemene informatie over iTOB te vinden en een beveiligde mappenstructuur voor kernteamleden, werkgroepleden, stuurgroepleden en docenten. Trainingsmateriaal, lessuggesties en nieuwsbrieven zijn hier beschikbaar.

Externe contacten

Naast contacten met scholen bouwde iTOB in 2024 waardevolle relaties op met OCW, SLO en de Onderwijsraad. Deze samenwerking is essentieel om nieuw taalbeleid te ontwikkelen. Ook startte iTOB een samenwerking met Bibliotheek Bonaire, gericht op het versterken van elkaars werk.

Vooruitblik 2025

Voor 2025 staan de volgende punten op de agenda:

- Tweede schoolbrede training
- Uitwisselingsbijeenkomsten
- Meertalige taalregels voor scholen en klassen
- Verder werken aan een meertalige schoolomgeving
- Ontwikkeling van nieuw taalbeleid

Betrokkenen:

- Bas Damen – Projectleider iTOB basisscholen (Stichting Birgen Maria Onderwijs)
- Melissa van der Elst-Koeiman, projectleider Taalbeleid SGB (en projectleider iTOB)
- Amanda van Dijk-van 't Noordende – Beleidsmedewerker Meertaligheid SGB
- Professor Joana Duarte – Meertaligheidsexpert (Rijksuniversiteit Groningen)

7.6 Scholen ontwikkelen zich tot Kind Centra

Het ontwikkelen van kind centra is en blijft een belangrijk onderdeel van onze visie en missie omdat doorgaande leerlijnen en zicht op ontwikkeling van 0 – 13 jaar gecreëerd wordt, hetgeen een positief effect heeft op het geven van kwalitatief goed onderwijs.

De samenwerking tussen onderwijs en opvang gaat steeds beter. Het contact tussen leerkrachten, onderwijsassistenten en pedagogische medewerkers is op de meeste scholen op frequente basis. Dit is heel positief voor de ontwikkeling van een kindcentrum. Samen wordt gewerkt aan een afgestemd pedagogisch klimaat, aan doorgaande ontwikkelingslijnen en aan een warme overdracht van kindgegevens.

Samenwerking In 2024

Het volgende schema geeft weer welke school met welke organisatie voor VSO/NSO samenwerken.



IKC ontwikkeling 2024 SBMOK

In het schooljaar 2024 – 2025 hebben de twee bestaande Naschoolse Opvangen en Kinderdagverblijven (IKC Rincon en IKC Colegio Bon Wardador) op nauwe basis met elkaar samengewerkt. Elke school heeft een locatie manager met daaronder weer een teammanager die nauw met de pedagogische medewerkers aan de slag gaat voor wat betreft hun planning maar ook veiligheids- en gezondheidsplan, ontruimingsplan en didactisch beleid. Beide managers overleggen een keer per maand met de bestuurder en de IKC coördinator en zo zorgen we voor de monitoring en updating van wat er gaande is op de drie locaties.

De stichting is van plan om ook met de twee andere scholen (Colegio San Bernardo en Skol Amplio Papa Cornes) te starten met een locatie voor NSO. Er is een plan van aanpak hiervoor gemaakt voor het komend schooljaar. Elke maand zit de werkgroep met de IKC coördinator en wordt de Naschoolse opvang volgens het plan van aanpak langzaam opgebouwd door onder andere te kijken hoe de belangstelling is onder ouders, wie de manager gaat worden, met hoeveel groepen de school begint en hoeveel pedagogische medewerkers daarvoor nodig zijn. De toekomstige managers zijn meegenomen om hun pedagogische- en veiligheidsplan, maar ook hun ontruimingsplan en didactisch beleidsplan te maken of aan te passen. Ze hebben de NSO van de andere IKC's ook bezocht om meer inzage te krijgen in hun activiteitenprogramma's, menu's en alles wat hen verder kan helpen ter vorming van hun eigen IKC. De lokale inspectie heeft alle drie de locaties bezocht. En vanaf hun tweede bezoek wordt er al verteld dat de kwaliteit bij elke bezoek weer is verbeterd. Ze gaan stap voor stap vooruit, omdat ze hard werken aan alle tips die ze van de inspectie krijgen, ze zoeken elkaar op en werken samen aan hun vakantieplannen, studiedagen voor de pedagogische medewerkers en activiteitenontwikkeling.

Zowel aan het begin- als aan het eind van het schooljaar is het 'Ontwikkelingsinstrument' weer gebruikt om te kunnen meten hoe elke school ervoor staat. Er is ook al aan een 'Kwaliteitskaart Integraal Kindcentrum (voor onderwijs, kinderopvang en alle partners)' gemaakt, die straks jaarlijks door alle locaties ingevuld kan worden om zo onze eigen kwaliteit te kunnen bepalen en vooruitgang te kunnen boeken.

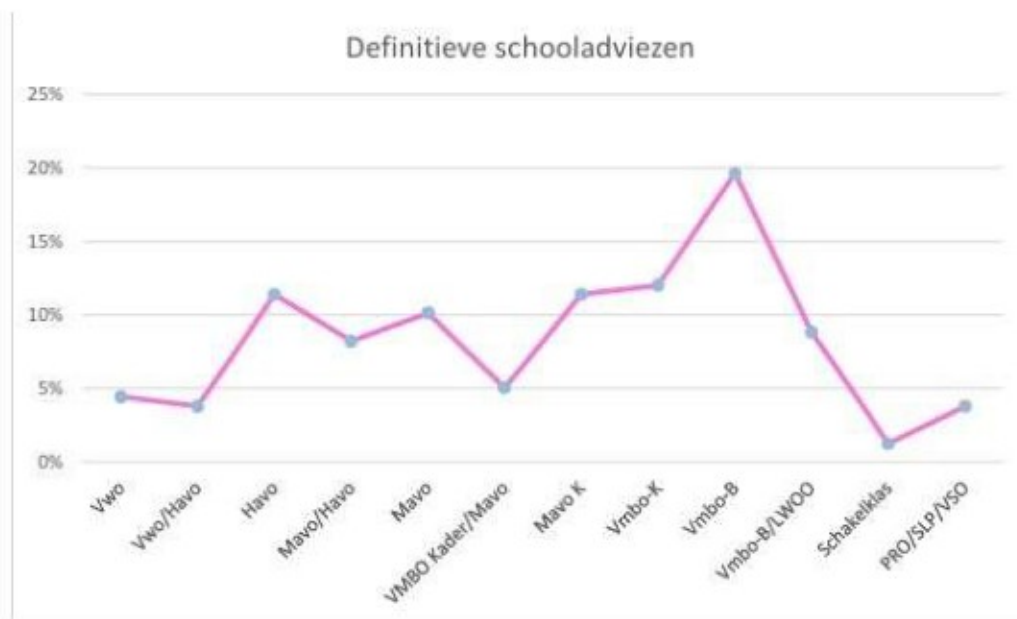
De IKC-coördinator bezoekt de IKC's met regelmaat om praktische, inhoudelijke ondersteuning te bieden en toe te zien op voortgang van het jaarplan. Met de bestuurder wordt in voorbereiding op het nieuwe schooljaar een gesprek ingepland met als doel het nieuwe jaarplan te bekrachtigen, aan het eind van het schooljaar wordt er gesproken over de behaalde doelen en resultaten.

7.7 Doorstroming PO-VO

De eindopbrengsten vormen een belangrijk kengetal. Dit verslagjaar is het vierde jaar dat de scholen van BMO deelnemen aan de IEP-eindtoetsen.

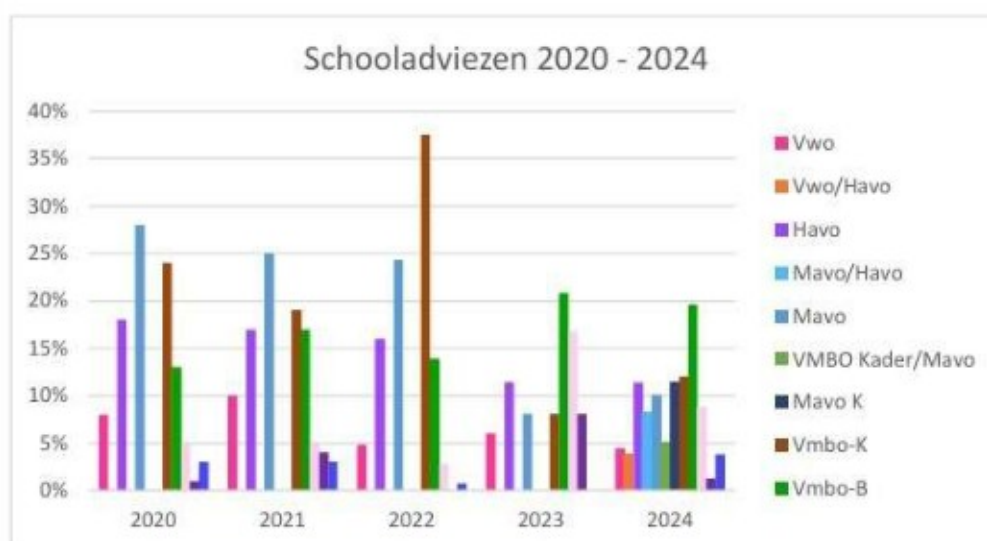
Definitieve schooladviezen overgang PO – VO-eind juni 2024

Schoolsoort	Bestuur	%
Vwo	7	4%
Vwo/Havo	6	4%
Havo	18	11%
Mavo/Havo	13	8%
Mavo	16	10%
VMBO Kader/Mavo	8	5%
Mavo K	18	11%
Vmbo-K	19	12%
Vmbo-B	31	20%
Vmbo-B/LWOO	14	9%
Schakelklas	2	1%
PRO/SLP/VSO	6	4%
N=	158	100%



Overzicht van de schooladviezen over de laatste 5 jaren. Om de jaren visueel gemakkelijk te kunnen vergelijken hebben we de percentages in een grafiek gezet.

Schoolsoort	2020	2021	2022	2023	2024	gemid.
Vwo	8%	10%	5%	6%	4%	6.7%
Vwo/Havo					4%	0.8%
Havo	18%	17%	16%	11%	11%	14.8%
Mavo/Havo					8%	1.6%
Mavo	28%	25%	24%	21%	10%	19.1%
VMBO Kader/Mavo					5%	1%
Mavo K					11%	2.3%
Vmbo-K	24%	19%	38%	8%	12%	20.1%
Vmbo-B	13%	17%	14%	21%	20%	16.9%
Vmbo-B/LWOO	5%	5%	3%	17%	9%	7.7%
Schakelklas	1%	4%	0%	8%	1%	2.9%
PRO/SLP/VSO	3%	3%	1%	0%	4%	2.1%
N=	144	144	144	144		



De pieken zit vnl. in de Vmbo-B. Ruim 20% van de groep 8 leerlingen van onze scholen stromen door naar deze afdeling. Er is geen vergelijking gemaakt met de eilandelijke gemiddelden. Uit de cijfers is af te leiden dat er significante verschillen zijn tussen dit jaar en de vorige jaren.

7.8 Identiteit

SBMO is een stichting met als doel het in stand houden van katholiek onderwijs op Bonaire. Binnen SBMO is onder de kinderen, de ouders en de medewerkers een verscheidenheid aan identiteitsbeleving. Wij weten ons echter verbonden door de missie en visie van SBMO en dragen deze samen actief uit. Het katholiek-geloof is hierbij onze bewuste inspiratiebron. Wij zijn tevreden als al onze scholen zichtbaar en consequent onze identiteit uitdragen.

Voor de ondersteuning in het vormgeven aan onze identiteit hebben wij twee medewerkers in dienst

- Een vakdocent godsdienst
- Een medewerker methodeontwikkelaar. Deze medewerker werkt samen met de Instituto Kateketik Diosesano (IKD) van het Bisdom op Curaçao aan de ontwikkeling van onze eigen Papiamentstalige godsdienstmethode. Deze methode is ondertussen al helemaal klaar en ingevoerd voor de groepen

t/m 5.

Verder besteedt SBMO veel aandacht aan spirituele activiteiten en vieringen. Het afgelopen jaar hebben de volgende activiteiten plaatsgevonden: startdiensten, weekthema's, Kerst- en Paasvieringen, de week van de katholieke scholen en bezinningsdagen.

7.9 Leerlingaantallen

Om tijdig te kunnen ingrijpen bij een eventuele krimp of stijging is het nauwkeurig volgen en anticiperen op de ontwikkelingen van leerlingaantallen essentieel. De cijfers zijn de basis voor het te voeren beleid. De ontwikkeling van de aantallen leerlingen per school per teldatum 1 oktober is weergegeven in de volgende tabel.

In de telling van oktober 2024 is het totale leerlingenaantal van Stichting SBMO doorgegroeid naar 1.276 (stijging van 13). Deze stijging komt voornamelijk doordat onze scholen meer plekken beschikbaar hebben.

BRIN	Okt 2020	Okt 2021	Okt 2022	Okt 2023	Okt 2024
30GK	437	410	409	419	431
30GL	365	388	391	397	389
30GM	239	253	282	295	314
30GN	137	148	158	152	142
	1178	1199	1240	1263	1276

BRIN	Febr 2023	Febr 2024
30GK	425	446
30GL	425	428
30GM	303	311
30GN	175	163
	1328	1348

8 Verantwoording beleid - Personeel en Professionalisering

8.1 Professionalisering

Binnen SBMO hechten wij grote waarde aan de professionalisering van ons personeel. De bestuurder en de schooldirecteuren dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het welzijn, de kwaliteit en de professionele ontwikkeling van alle medewerkers. Wij willen werken met professionals die daadwerkelijk het verschil maken voor hun leerlingen — door hun vakmanschap, passie, motivatie, doorzettingsvermogen en door de collegiale manier waarop zij samen bouwen aan onderwijskwaliteit.

Het strategisch personeelsbeleid is verankerd in het strategisch beleidsplan van de stichting. De bijbehorende actiepunten voor het College van Bestuur zijn hierin opgenomen en verder uitgewerkt in de jaarplannen. SBMO streeft ernaar een excellente werkgever te zijn. Wij doen er alles aan om gekwalificeerde medewerkers te werven, te behouden, te motiveren en hen te ondersteunen in hun ontwikkeling. Daarbij sluiten wij het personeelsbeleid nauw aan op de onderwijskundige visie en doelstellingen van onze scholen.

Op schoolniveau is het personeelsbeleid uitgewerkt in de individuele schoolplannen. De acties die daaruit voortvloeien, worden nader gespecificeerd in de jaarplannen van de scholen. De voortgang en specifieke doelen op dit domein vormen een vast onderdeel van de gesprekken tussen het College van Bestuur en de schoolleiding. In de schoolplannen worden daarnaast ook de organisatorische doelen van de scholen meegenomen.

8.2 Collegiale Coöperatie

Algemene omschrijving

Om optimale samenwerking te kunnen bereiken, implementeert SBMO de Collegiale Coöperatie methodiek. In het schooljaar 2020-2021 is deze methodiek samengesteld op basis van de methodiek Lean Six Sigma en de methodiek leerKRACHT. De CoCo methodiek bestaat met name uit 5 specifieke proces- en kwaliteitsverbeteringsmethoden.

De 5 methoden van Collegiale Cooperatie zijn:

- I. Collegiale Consultatie
- II. Collegiale Visitatie
- III. Strategische Commissies
- IV. Visuele Dashboard
- V. Lesson Study

Resultaat en effect

De implementatie van deze methodiek heeft bij de vier scholen van de Stichting Birgen Maria (SBMO), over de afgelopen jaren, geleid tot een totaal van 5 kwaliteitsstandaarden (SKA) met de hoogst haalbare beoordeling: "Goed".

2022

In het jaar 2022 beoordeelt de onderwijsinspectie bij Kolegio Kristu Bon Wardador (KKBW) 2 kwaliteitsstandaarden met "Goed" en bij Skol Amplio Pap Cornes (SAPC) 1 standaard met "Goed". Aangezien er in de voorgaande jaren voornamelijk het oordeel "Voldoende" (Basiskwaliteit) werd verdiend, leidde dit tot een ware paradigma verschuiving.

2024

Bij de volgende inspectieronde in het jaar 2024 beoordeelt de onderwijsinspectie bij KKBW alle 3 kwaliteitsstandaarden "Goed", SAPC behoudt 1 kwaliteitsstandaard "Goed" en Kolegio San Bernardo (KSB) behaalt ook een kwaliteitsstandaard "Goed".

Citaat inspectierapport: Tweejaarlijks Kwaliteitsonderzoek. Datum vaststelling: 13 juni 2024:

'Ten slotte is de methode van collegiale coöperatie met onder meer consultatie en visitatie (CoCo) a enkele jaren geleden bovenschols is ontwikkeld en op alle scholen wordt uitgevoerd, op Kristu Bon

Wardador ondertussen een vaste manier van werken geworden. Zo worden er zogenaamde CoCo-weken gepland waarin leerkrachten mét en bij elkaar in de groep kunnen kijken met vaak een vooraf gezamenlijk bepaald onderwerp.'

Kwaliteits- en personeelsbeleid

De CoCo methodiek is het centrale uitgangspunt van het kwaliteitsbeleid, maar kan ook deel vormen van het professionaliserings- en personeelsbeleid. De meeste methoden van Collegiale Cooperatie kunnen namelijk doelbewust ingezet worden als professionaliseringsactiviteiten (On the job learning).

8.3 Deskundigheidsbevordering

Ondanks dat de regie voor een leven lang leren bij iedere werknemer zelf ligt, is de investering in de professionalisering van leerkrachten een cruciaal en duurzaam onderdeel in de kwaliteitsontwikkeling van de scholen. Directies voeren jaarlijks een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) gesprek met de werknemer en inventariseren daarbij de leerbehoeften. Het faciliteren van de leerbehoeften kan zich echter niet beperken tot het aanbieden van KlasMastr. Het leerplatform KlasMastr van de Rolfgroep wordt matig gebruikt. Als scholen de aangeboden e-learning combineren met een fysiek samenzijn (blended learning) werkt het effectiever.

In het schooljaar 2024-2025 is er binnen de scholen van het bestuur breed geïnvesteerd in teamontwikkeling en inhoudelijke scholing. De professionalisering was zowel gericht op pedagogisch-didactisch handelen als op het versterken van onderlinge samenwerking en specifieke vakinhoudelijke expertise.

Binnen de teams zijn onder andere de volgende trajecten en trainingen gevolgd:

- De Vreedzame School: Alle teamleden namen deel aan meerdere blokken training rondom sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschap, verzorgd door trainers van de CED-Groep. Deze modules zijn afgestemd op de doorgaande lijn binnen het basisonderwijs.
- Rekenonderwijs: Leerkrachten van groep 3 t/m 8 volgden scholing over het diagnosticerend onderwijzen van zwakke rekenaars, het effectief gebruik van methodegebonden materialen, en het toepassen van peilingstaken. Deze sessies werden begeleid door Henk Logtenberg en Carla Rietberg (Marnix Hogeschool).
- Close Reading & Schrijfonderwijs: Diverse workshops en teamsessies stonden in het teken van begrijpend lezen (Close Reading), schrijfonderwijs en het gebruik van digitale tools zoals het digibord. Hierbij is onder andere ingezet op directe instructie, structurele schrijfbegeleiding en het verbeteren van feedback aan leerlingen.
- Meertaligheid en ITOB: In samenwerking met ITOB zijn teamleden en taalcoördinatoren en ITOB-coaches geschoold in de didactiek van translanguaging en CLIL. Deze trainingen zijn onderdeel van een bredere aanpak rondom inclusief taalonderwijs.
- BHV en sociale veiligheid: Er zijn meerdere BHV-herhalingen en EHBO-sessies georganiseerd voor medewerkers. Daarnaast werd aandacht besteed aan storend gedrag en sociale veiligheid, onder begeleiding van EOZ.
- Bezinningsdagen en welzijn: In het kader van teambuilding en persoonlijke ontwikkeling zijn bezinningsdagen georganiseerd, evenals workshops over zelfzorg en professionele communicatie, zoals "Understanding Emotions" en "Self Love".
- EOZ-lezingen en webinars: Via EOZ zijn diverse lezingen, webinars en themasessies aangeboden over actuele thema's in het onderwijs, zoals gedragsproblematiek, veiligheid en onderwijskwaliteit.

De inzet op deze brede scholingslijn sluit aan bij het strategisch doel om duurzame schoolontwikkeling te realiseren, met blijvende aandacht voor kwaliteit, samenwerking en welbevinden.

8.4 Personeel

Personeelssterkte per functie per geslacht - per 31 december 2024

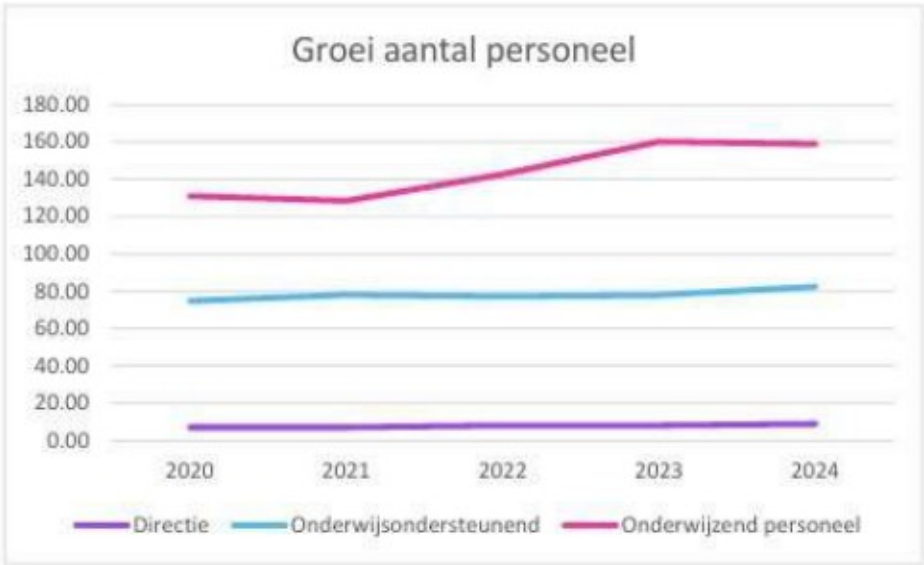
Functie	Vrouw	Man	Totaal absoluut	Totaal FTE's
Directie	9	0	9	9.000
Onderwijsondersteunend	61.8	8	69.8	69.800
Onderwijzend personeel	73.3	7	80.3	80.300
Totaal	144.1	15	N=153	159.100

Het aantal mannen binnen de organisatie is ongeveer hetzelfde gebleven als vorig jaar. Dit is de normale verdeling geworden in het Primair Onderwijs op Bonaire. Dit jaar is de verdeling 11.18% mannen vs 88.81% vrouwen.

Personeelssterkte per categorie over de laatste vijf jaren uitgedrukt in fte's!

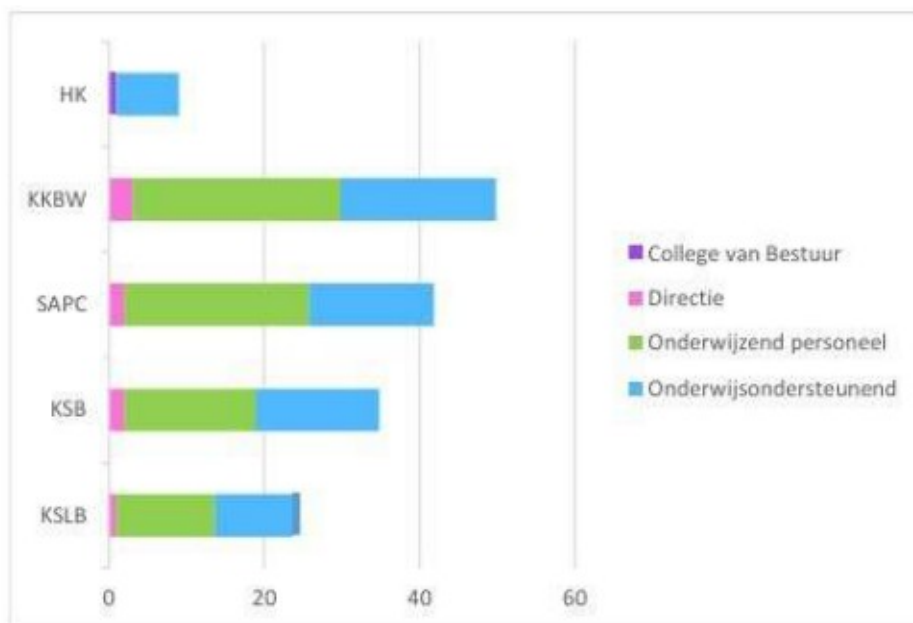
	2020	2021	2022	2023	2024
Directie	7.0	7.0	7.0	8.0	9.0
Onderwijsondersteunend	67.8	71.0	69.2	69.85	69.8
Onderwijzend personeel	56.2	50.6	65.3	82.4	80.3
Totaal	131	128.6	142.5	160.25	159.1

Personeelssterkte eind 2024



Personeelssterkte per categorie, per school uitgedrukt in fte's!

Functie	KSLB	KSB	SAPC	KKBW	HK	Totaal
College van Bestuur					1	1
Directie	1	2	2	3		8
Onderwijsondersteunend	10	15.8	16	20	8	69.8
Onderwijzend personeel	12.7	17	23.8	26.8		80.3
Totaal	23.7	34.8	41.8	49.8	9	159.1



Personeelssterkte schaal/school in absolute getallen.

Schaalgroep	KSLB	KSB	SAPC	KKBW	HK	Totaal
LB	9.7	14	17	17		57.7
LC	3	3	5.8	8.8		20.6
LD			1	1		2
	12.7	17	23.8	26.8		80.3

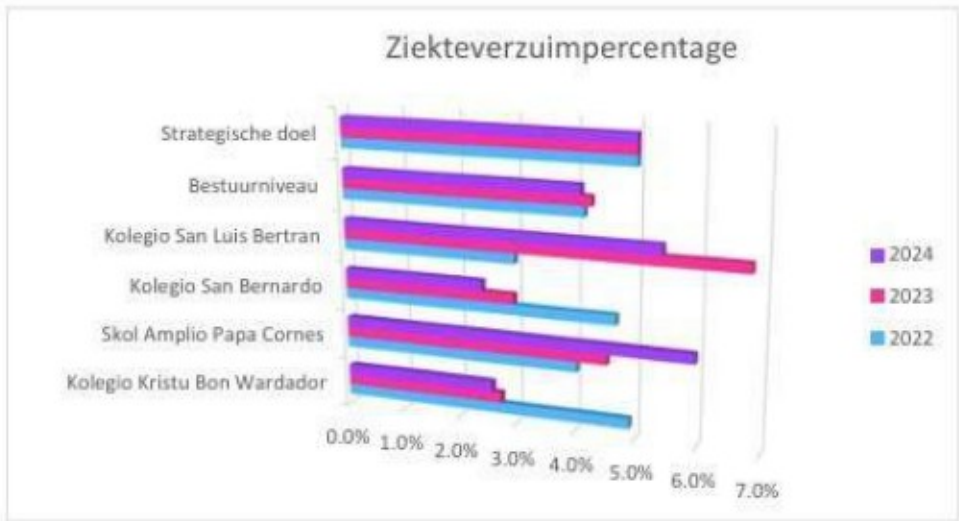
Als we kijken naar de verdeling van de LB/LC leerkrachten over de vier scholen, zien wij dat SAPC en KKBW het hoogste aantal heeft. Dit tikt aardig op de begroting van de scholen.

8.5 Ziekteverzuimbeleid

In het ziekteverzuimprotocol richten we ons op het voorkomen en verminderen van verzuim. We dragen zorg voor een gezonde werkomgeving, opdat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn. Ziekteverzuimbeleid is direct verbonden met de zorg voor de kwaliteit van het onderwijs, de medewerkers en de organisatie. We halen het beste uit onze medewerkers.

Door de jaren heen hebben wij als streven een ziekteverzuimpercentage van 4.0% aangehouden. Lager dan ons strategisch doel op bestuursniveau dat 5.0% is. Het ziekteverzuimpercentage voor stichting Birgen Maria Onderwijs is in dit verslagjaar 4.10%, vorig jaar was het 4.30%. Het ZVP van het verslagjaar 2024 laat een lichte daling zien op bestuursniveau ten opzichte van vorig jaar. Het

percentage ligt boven ons streefdoel van 4.0% maar wel onder ons strategisch doel van 5.0%.



Gemiddeld ziekteverzuimpercentage over de afgelopen drie jaren

ZVP	2022	2023	2024
IKC Kristu Bon Wardador	4.9%	2.8%	2.6%
Skol Amplio Papa Cornes	4.0%	4.5%	6.0%
Kolegio San Bernardo	4.7%	3.0%	2.4%
IKC Rincon	3.0%	6.8%	5.4%
Bestuurniveau	4.2%	4.3%	4.1%
Strategisch doel	5.0%	5.0%	5.0%

Verzuimmeld-frequentie 2024

VMF	KKBW	SAPC	KSB	KSLB
2024	1.2%	1.3%	1.4%	1.3%

Uit de verzuimfrequenties trekt men de conclusie dat het bij sommige scholen gaat om langdurige verzuimtrajecten. Als de ziekteverzuimpercentages per school worden bekeken, zijn er grote verschillen in de percentages te zien. Dit is het directe gevolg van het effect, dat één langdurige zieke op een relatief klein aantal personeelsleden een grotere impact heeft. Het is daarom voor een goed beeld beter om naar de percentages voor het hele bestuur te kijken en naar de verzuim-frequenties.

Ook voor 2025 blijft onze doelstelling de ziekteverzuimcijfers laag houden voor zover dit over beïnvloedbaar verzuim gaat. Ook in 2025 blijven wij de redenen van verzuimverlof goed monitoren en dialoog daarover voeren.

9 Verantwoording beleid - Huisvesting en facilitair

9.1 Nieuwbouw en renovaties

Sinds 2019 is de stichting Fundashon Propiedad Inmobil Boneiru (FPIB) belast met de uitvoering van het integrale huisvestingsplan.

Kolegio San Bernardo is een school in ontwikkeling met een groeiend aantal leerlingen. In 2024 is gestart met een interne verbouwing van het voormalige hoofdkantoor. Hiervoor is een verzoek ingediend bij de Directie Samenleving en Zorg om de onkosten te vergoeden. De Afdeling in kwestie heeft toegezegd deze onkosten te vergoeden.

In het gerenoveerde pand zijn onder andere drie klaslokalen gerealiseerd, ter ondersteuning van de capaciteitsuitbreiding van Kolegio San Bernardo.

Het nieuwe hoofdkantoor bestaat uit een combinatie van een gerenoveerd monumentaal pand en een nieuwbouwgedeelte. Zowel het gebouw als de bijbehorende grond zijn eigendom van SBMO. De oplevering van het nieuwe hoofdkantoor staat gepland voor 2025.

9.2 Onderhoud (groot - klein - achterstallig)

In 2024 hebben Skol Amplio Papa Cornes en IKC Kristu Bon Wardador een nieuw alarmsysteem aangeschaft ter verbetering van de veiligheid en beveiliging van de schoolgebouwen.

9.3 Veiligheid

De bovenschoolse veiligheidscommissie is verantwoordelijk voor de veiligheid op de scholen. Eén keer per vier jaar wordt er een risico-inventarisatie uitgevoerd en op basis daarvan wordt er voor elke school een plan van aanpak opgesteld. De veiligheidscoördinator en de directeur zijn samen verantwoordelijk voor de realisatie van de actiepunten die beschreven staan in het plan van aanpak RI&E. De RI&E is afgenomen in september 2023. In 2024 zijn de volgende gemeenschappelijke actiepunten uit de RI&E opgelost:

- De brandslanghaspels worden nu wel meegenomen in de keuring door brandweer.
- De brandblussers in de klaslokalen waren vaak CO2 blussers; deze zijn nu vervangen door schuimblussers.
- De schoonmaakkarren zijn nu afgesloten en niet meer toegankelijk voor kinderen.
- Omheining van de scholen zijn grotendeels hersteld of vervangen.
- Opstaande randen op de speellocaties zijn verholpen.

9.4 Energie en duurzaamheid

In 2024 is de subsidie die de scholen ontvingen van WEB beëindigd, als gevolg van het aflopen van de regeling die was ingesteld tijdens de COVID-periode. Hierdoor zijn de energiekosten voor de scholen in 2024 opnieuw gestegen.

Een positieve ontwikkeling is dat er concrete plannen zijn om in 2025 zonnepanelen te installeren op de schoolgebouwen. Deze verduurzamingsmaatregel wordt mede mogelijk gemaakt dankzij een subsidie van het Openbaar Lichaam Bonaire (OLB).

9.5 Doelen en resultaten

Het financieel beleid van SBMO is gericht op het waarborgen van de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs, in al zijn aspecten en op zowel korte, middellange als lange termijn.

De primaire doelstelling van dit beleid is het creëren van een solide basis voor het realiseren van de onderwijskundige ambities. Daarbij staat het vinden van een evenwicht tussen de onderwijskundige behoeften (het primaire proces) en het financiële perspectief centraal.

SBMO streeft naar een gezonde financiële en bedrijfseconomische positie, met jaarlijks een sluitend exploitatie, voldoende reserves en passende voorzieningen. Het financieel beleid is erop gericht om

bedrijfseconomische risico's zoveel mogelijk te beheersen en af te dekken.

10 Verantwoording beleid - Financieel beleid

10.1 Financieel beleid

Het financieel beleid van SBMO is gebaseerd op de inhoudelijke doelen zoals vastgelegd in het strategisch beleidsplan. De focus ligt op de kwaliteit van het onderwijs. Bij de besteding van middelen worden prioriteiten gesteld op basis van deze inhoudelijke doelstellingen en de daarvoor benodigde personele inzet. Er wordt daarbij een duidelijke koppeling gemaakt met goed werkgeverschap en de professionalisering van leerkrachten.

We streven naar een balans tussen middelen voor personele inzet en middelen voor materiële instandhouding. Het lukt ons nog steeds om te werken met zoveel mogelijk handen voor de klas. We streven ernaar geld dat ontvangen wordt voor onderwijs ook daaraan te besteden.

De doelstellingen van het financieel beleid zijn als volgt:

- De continuïteit van de organisatie waarborgen;
- Een gezonde financiële basis behouden;
- De financiële kengetallen op orde houden;
- Een jaarrekening opstellen die voorzien is van een goedgekeurde controleverklaring;
- Jaarverslagen tijdig indienen om sancties te voorkomen;
- De solvabiliteit van de stichting waarborgen.

10.2 NPO

Ondanks de duidelijke strategische ondernemingsplannen werd het tijdens het vormgeven van de NPO-routekaart duidelijk dat de individuele scholen tegen het maximum van hun verandervermogen aanliepen. Onderwijsadviesbureau Pesant adviseerde in 2022 daarom om de verandercapaciteit op bestuursniveau te vergroten door het aanstellen van een bovenschoolse projecttrekker.

Deze procesbegeleider is ingezet om onder meer de Internationale Taal Klas (ITK) te implementeren en de veiligheidsplannen van de scholen naar de inspectiestandaard 'Goed' te brengen.

Hieronder volgen de onderwerpen/projecten die in 2024 aan de orde zijn gekomen:

1. Taalonderwijs en taalbeleid

In 2024 beschikt SBMO over twee ITK-klassen met gemiddeld 15 leerlingen. Elke ITK-klas wordt begeleid door een leerkracht en een onderwijsassistent. De leerlingen staan ingeschreven op een van de vier scholen van SBMO en verblijven gemiddeld één schooljaar in de ITK.

De procesbegeleider van SBMO fungeert tevens als projectleider van iTOB (Inclusief Taalonderwijs Bonaire).

Het doel van iTOB is om samen met de scholen meertaligheid binnen het onderwijs te benutten met het oog op het studiesucces van de leerlingen. In 2025 zal dit resulteren in een aangepast meertalig taalbeleid voor alle scholen van SBMO.

2. Onderwijs op maat

Sinds augustus 2023 beschikt elke school over een eigen Plusklas, genaamd de Flamingoklas. Deze is bedoeld voor leerlingen van groep 3 tot en met groep 8. In totaal nemen ongeveer 70 leerlingen deel aan de vier Flamingoklassen. De begeleiding wordt verzorgd door één leerkracht en één onderwijsassistent. Zij werken vier dagen per week en rouleren dagelijks tussen de scholen.

3. Veiligheid

De procesbegeleider heeft in 2022 een bovenschoolse commissie veiligheid opgericht. Vanuit elke school is door de directie een veiligheidscoördinator aangewezen die lid is van deze commissie. De procesbegeleider fungeert tevens als bovenschoolse veiligheidscoördinator.

Het doel is het opstellen van een goed en volledig veiligheidsplan voor de vier scholen. Dit nieuwe

veiligheidsplan is op 1 augustus 2024 gerealiseerd en in gebruik genomen.

4. Ontwikkeling professionele leergemeenschap

De basis van een professionele leergemeenschap is het elkaar doorlopend ontmoeten en samen reflecteren, met als doel een gezamenlijk leerproces tot stand te brengen dat gericht is op het continu verbeteren van het leren en ontwikkelen van kinderen.

De bovenschoolse strategische commissies werken volgens de principes van een professionele leergemeenschap. Deze sluiten nauw aan bij de COCO-methodiek, waarbij samenwerking als fundament wordt gezien.

De procesbegeleider begeleidt en coacht in 2024 de volgende bovenschoolse strategische commissies: Taal, Veiligheid, Flamingoklas, ITK en IB.

10.3 Allocatie van middelen

Als uitgangspunt bij de allocatie van middelen onder het bestuur ressorterende scholen streeft SBMO ernaar dat elke school financieel zelfstandig functioneert. De rijksbijdrage wordt per school berekend en toegekend. Het hoofdkantoor roomt een klein percentage van de scholen voor het bestuur en het hoofdkantoor. De kosten van het hoofdkantoor bestaan voor 75% uit loonkosten en voor 25% uit materiële kosten.

Het hoofdkantoor verleent ondersteuning aan de scholen en aan de bestuurder. Voor alle scholen worden hier de financiële administratie, personeelsadministratie en salarisadministratie gevoerd. Daarnaast worden vanuit het hoofdkantoor zaken geregeld die betrekking hebben op de verzekeringsarts en ziekteverzuim en – preventie. Ook wordt ondersteuning geboden op het gebied van inkoop, onderhoud, ICT en IKC.

Doelsubsidies ontvangen in 2024:

- NPO-Subsidie
- Beschikking van OCW voor vergoeding vervoerskosten bewegingsonderwijs

De uitgaven gelinkt aan de strategische doelen:

- Vorming Integraal Kindcentra
- Toepassing van Onderwijs op Maat voor leerlingen die niet binnen ons reguliere onderwijsaanbod passen zoals stimuleringsgroepen, de taalklas voor anderstaligen en het programma voor hoogbegaafden (plusprogramma)
- Analyse van toetsresultaten
- Werving en behoud van leerkrachten
- Bevordering van 21ste-eeuwse vaardigheden (met name ICT)

Ook in 2024 beschikte het bestuur als penvoerder over de volgende specifieke geldstromen:

- Kibrahacha: Partnerschap Opleiding in de School

10.4 Continuïteitsparagraaf

1. Financiële Continuïteit

Het bestuur heeft een meerjarenbegroting opgesteld voor de periode 2024–2027. In deze begroting worden inkomsten en uitgaven nauwkeurig gemonitord om een stabiele financiële basis te waarborgen (zie paragraaf 'Balans in meerjarig perspectief'). Zoals je uit de meerjarenbegroting kunt lezen, beschikt het bestuur over voldoende reserves voor onverwachte kosten en voert actief kostenbeheersingsbeleid (efficiënt inkopen, duurzame investeringen, energie-efficiëntie en personeelsbeleid). Naast reguliere OCW-bekostiging wordt gezocht naar incidentele subsidies zoals NPO, Basisvaardigheden, anderstalige zij-instromers etcetera, hoewel de nieuwkomers-subsidie (bestemd voor de opvang van de anderstalige zij-instromers) niet werd toegekend. Deze financieringsbronnen versterken de positie van onze begroting. De NPO-doelsubsidie wordt voornamelijk ingezet ten behoeve van de anderstalige leerlingen, de zorgleerlingen en de minderbedeelden. Het bestuur kan echter tot juli 2025 gebruik blijven maken van de NPO gelden. In

komende jaren wordt geëvalueerd in hoeverre personeel gefinancierd met NPO gelden in dienst kan blijven. Inkrimping is niet te voorkomen, bijvoorbeeld in plaats van twee Internationale Taalklassen voor de anderstalige zij-instromers, alleen één klas behouden.

2. Organisatorische Continuïteit

De totale formatie in 2024 bedroeg 177.4 Fte verdeeld over vier scholen en het bestuurskantoor. Van de totale Fte is 94,4 onderwijzend personeel. De prognose voor 2025 – 2027 laat een daling zien tot 163.6 Fte als gevolg van inkrimping in het personeelsbestand in het kader van bezuiniging, van dit totaal is 80,4 onderwijzend personeel. Anderzijds moet er ook rekening worden gehouden met de leerlingengroei, wij verwachten een lichte groei: van 1348 naar 1380. Er wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van schooldirecteuren en middenmanagement (bijvoorbeeld kwaliteitcoördinatoren) middels coaching en professionele ontwikkeling. Werving, behoud en ontwikkeling van leerkrachten krijgt prioriteit met goede arbeidsvoorwaarden en een gezond werkklimaat. Ook worden continu moderne ICT-middelen en trainingen ingevoerd. Risico's zoals personeelstekorten, ziekteverzuim en leiderschapswisselingen worden gemonitord via een risicobeheersingssysteem in Parnassys. Ze worden beheerst door een structurele overlegcyclus tussen bestuur en directies (Directieberaden om de 2 weken).

3. Onderwijskundige Continuïteit

Er is een meerjarig strategisch beleidsplan gericht op inclusief onderwijs, het versterken van de pedagogische didactische vaardigheden van de leerkrachten, de leerresultaten en het welzijn van leerlingen. Via het delen van good practices streven alle schooldirecteuren ernaar een duidelijke teamfoto te krijgen van hun scholen. Door consequent gebruik te maken van het programma voor Burgerschap wordt er ingezet op de brede ontwikkeling van de leerlingen. De methode 'Vreedzame school' is als aanvulling op de module aangeschaft en leerkrachten worden hierin getraind.

4. Demografische Continuïteit

De demografische ontwikkeling op de BES-eilanden vormt een belangrijke factor voor de toekomstbestendigheid van ons onderwijs. De groei op Bonaire is afhankelijk van migratie, geboortecijfers en economische ontwikkeling. Er is sprake van een gestage bevolkingsgroei mede door immigratie vanuit Nederland, Latijns-Amerika en de andere eilanden van de voormalige Nederlandse Antillen. Het is dus vanzelfsprekend dat de leerlingenaantallen binnen onze scholen deze demografische trend volgen. Wij merken het aan het aantal anderstalige leerlingen uit die landen die binnenstromen. Zij zorgen voor een lichte stijging van het aantal leerlingen. Dit vraagt om aanpassing van ons beleid. Deze groei brengt kansen, maar ook knelpunten met zich mee, zoals een nijpend tekort aan geschikte leerkrachten, gebrek aan klaslokalen. Aangezien de migratiebewegingen moeilijk te voorspellen is, vormt het een onzeker factor bij de meerjarenplanning. Het leerlingaantal blijft een belangrijke variabele die jaarlijks wordt gemonitord en bijgesteld.

11 Verantwoording beleid - Risico's en Risicobeheersing

11.1 Intern Risicobeheersingssysteem

Voor SBMO is het van belang periodiek op een gestructureerde wijze te onderzoeken welk onzekere factoren dan wel risico's het realiseren van het strategisch beleid in de weg kunnen staan. Een risico wordt gedefinieerd als een kans op het optreden van een ongewenste gebeurtenis met een gevolg (negatief) voor betrokkenen. De analyse wordt periodiek herijkt, indien nodig.

Bij het identificeren van de risico's is rekening gehouden met de volgende aandachtsgebieden: Positionering van de scholen, onderwijskwaliteit en financiën. We benoemen hierna de belangrijkste risico's en de onzekerheden die daaruit naar voren kunnen komen. De kans dat de risico's zich voordoen is gelukkig niet zo groot.

Gebied Risico's

- Positionering van de scholen concurrentie (in een buurt scholen van twee verschillende schoolbesturen): mogelijk risico is leerling krimp.
- Kwaliteit van het onderwijs: mogelijk risico is werkdruk onder de leerkrachten met het gevolg stijging van aantal ziektemeldingen (b.v. burnouts)
- Lerarentekort: mogelijk risico is het niet kunnen vervullen van vacatures met bekwame leerkrachten met het gevolg dat kwaliteit achteruit gaat.
- Leeftijdsopbouw personeel: risico is dat de organisatie veel oudere leerkrachten in dienst heeft die zwaar gaan drukken op de personele lasten.
- Formatiegroei/stijging van het personeelsbestand: mogelijk risico is verhoging van de personele lasten.
- Wegblijven van onderhoud van de koelingssystemen: mogelijk risico is hoge energiekosten
- Niet tijdig inleveren van de jaarstukken: mogelijk risico is een aanzienlijke boete, inhouding die zwaar drukt op de subsidie

Gebied	Risico's
Positionering van de scholen	Concurrentie (scholen van 2+ schoolbesturen in dezelfde buurt) met leerlingkrimp als gevolg
Kwaliteit van onderwijs	Werkdruk (leerkrachten melden zich sneller ziek met burnouts) Vakbekwaamheid personeel Lerarentekort: niet kunnen vervullen van vacatures met bekwame leerkrachten Beoordeling Inspectie (scholen moeten hard hun best doen om de bereikte basiskwaliteit niet kwijt te raken)
Financiën	Leeftijdsopbouw personeel (personele lasten) Formatiegroei - stijging personeelsbestand (personele lasten) Hoge energiekosten door gebruik koelingsystemen Onderhoud (wegblijven van) Niet tijdig inleveren van jaarstukken (met als gevolg een aanzienlijke boete)

Het leerlingaantal is de belangrijkste grondslag voor de bekostiging door OCW. Zowel een daling als een onverwachte stijging is een risico. Bij een daling komen er minder middelen beschikbaar voor personeel en materieel en is bezuiniging noodzakelijk. Een onverwachte stijging kan leiden tot te grote groepen op de scholen, lerarentekort, ruimtegebrek etc. Bijvoorbeeld Kolegio San Bernardo is een school die flink aan het groeien is. Dit betekent extra groepen en een grotere personeelsformatie. De school kampt met zowel een tekort aan leerkrachten als een tekort aan ruimtes.

Het college van bestuur en de raad van toezicht zijn verantwoordelijk voor de interne risicobeheersing en controlesystemen. Hiertoe maken wij gebruik van:

- PDCA-cyclus:
- managementrapportages
- voortgangsgesprekken
- Meerjarenbegroting
- Jaarrekening en bestuursverslag

- Accountantscontrole en verklaring

11.2 Risico's

Hieronder is een risicoanalyse opgesteld waarin mogelijke risico's worden beschreven met daarbij een inschatting van de financiële gevolgen in concrete bedragen. De bedragen zijn schattingen gebaseerd op gemiddelde kosten (loon van een leerkracht, subsidiebedrag per leerling etc).

Voor het bepalen van de impact hebben wij gebruikgemaakt van een standaard risicotabel met concrete voorbeelden en kleurcodering uit de module WMK van ParnasSys (risicomatrix).

Het is een 1-4 schaal waarbij er per dimensie beoordeeld wordt hoe zwaar het risico doorweegt. Om de totale impact te bepalen, hebben wij de gemiddelde score van alle dimensies genomen. Aangezien impact alleen niet genoeg is voor risicobeheersing, hebben wij het gecombineerd met kans in een risicomatrix.

1. Leerkrachtentekort - impact is gemiddeld

Bij een tekort aan leerkrachten moeten onderwijsassistenten worden ingezet tegen betaling van een toelage. Extra wervingskosten, zoals advertenties, wervingsbureaus en hogere salarissen om personeel aan te trekken, kunnen deze bedragen verder verhogen. Gemiddeld kan dit oplopen tot \$50.000 - \$100.000 per jaar.

2. Dalend leerlingaantal - impact is gemiddeld

De bekostiging per leerling vanuit de overheid is ongeveer \$8.500 per jaar. Bij een daling van 5 tot 10 leerlingen per jaar kan het bestuur geconfronteerd worden met een directe daling in inkomsten van \$50.000 tot \$100.000 per jaar. Dit vereist een aanpassing in het personeelsbestand of besparingen op andere posten.

3. Ziekteverzuim personeel - impact is minimaal

Bij langdurig ziekteverzuim stijgen de kosten voor vervanging en verzuimbegeleiding. Voor een school met meerdere langdurig zieken kan dit oplopen tot \$75.000 - \$150.000 per jaar, afhankelijk van de duur van het verzuim en de vervangingskosten.

4. Verouderde ICT-infrastructuur - impact is minimaal

Het vernieuwen van verouderde apparatuur, het upgraden van software en het trainen van leerkrachten in nieuwe technologieën kan \$25.000 - \$50.000 kosten, afhankelijk van de benodigde investeringen.

5. Niet voldoen aan wet- en regelgeving - impact is verwaarloosbaar

Boetes voor niet-naleving van wet- en regelgeving kunnen aanzienlijk zijn, en kosten voor juridische ondersteuning kunnen oplopen tot \$50.000)

6. Stijgende energiekosten - impact is minimaal

Met stijgende energietarieven kan ons bestuur \$20.000 - \$50.000 extra kwijt zijn aan energiekosten. Ingewikkelde koelingsystemen vervangen door airco's met buitenunits, die ook minder onderhoud vergen, kunnen deze kosten verminderen. Verduurzamingsproject zoals zonnepanelen zou ook een oplossing kunnen zijn voor de hoge energiekosten.

7. Onderhoud en renovatie - impact is gemiddeld

Als noodzakelijke onderhoudswerkzaamheden worden uitgesteld, kunnen de kosten voor herstel en renovatie fors oplopen. Achterstallig onderhoud kan tussen de \$50.000 en \$75.000 afhankelijk van de staat van de faciliteiten.

8. Onvoldoende ouderbetrokkenheid - impact is verwaarloosbaar

Een gebrek aan ouderbetrokkenheid kan leiden tot minder nieuwe inschrijvingen, wat de bekostiging beïnvloedt. Een daling van 5 leerlingen door onvoldoende ouderbetrokkenheid kan een verlies van \$25.000 - \$50.000 betekenen.

9. Incidenten met leerlingen (veiligheid)- impact is verwaarloosbaar

Veiligheidsincidenten kunnen leiden tot claims en juridische kosten, afhankelijk van de ernst van het incident. Deze kosten kunnen variëren van \$10.000 tot \$50.000 als er sprake is van letsel of juridische procedures.

10. Fouten in financiële administratie - impact is minimaal

Fouten in de financiële administratie kunnen leiden tot boetes en verliezen, vooral als ze worden opgemerkt tijdens externe controles.

Het hangt af van het aantal fouten dat gemaakt is en de hoeveel tijd die extra ingezet moet worden om correcties aan te brengen.

Dit kan leiden tot een extra kostenpost van \$20.000 tot \$75.000.

Conclusie

Deze risicoanalyse toont aan dat een schoolbestuur geconfronteerd kan worden met aanzienlijke financiële risico's die het budget fors kunnen beïnvloeden. Door tijdige risicobeheersingsmaatregelen te nemen, zoals investeren in duurzame energie, proactieve werving van personeel, werkdrukverlichting, naleving van wet- en regelgeving en compliance trainingen, kan de impact van deze risico's worden verminderd.

Verantwoording financiën

INLEIDING

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van Stichting Birgen Maria Onderwijs (SBMO). Het geeft een overzicht van de belangrijkste financiële gegevens en is los van de jaarrekening te lezen.

De eerste paragraaf gaat in op de ontwikkelingen in meerjarig perspectief. De tweede paragraaf bevat een analyse van de staat van baten en lasten en de balans. In de laatste paragraaf wordt de financiële positie van het bestuur toegelicht.

13 Verantwoording financiën – Meerjarenperspectief

13.1 Kengetallen leerlingen

In deze paragraaf worden financiële en andere kengetallen van het boekjaar 2024 afgezet tegen onder andere de verwachtingen voor de komende drie jaren. Er wordt ingegaan op de verschillen tussen de realisatie van 2024 en 2023. Ook wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de stichting. Hiermee wordt een beeldgegeven van de continuïteit van de stichting. De meerjarenbegroting 2025 – 2027 is taakstellend.

Leerling aantal

Kerngetallen	2024	2025	2026	2027
	Verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
Aantal leerlingen				
Bestuursniveau	1,348	1,380	1,380	1,380

Toelichting

Het aantal leerlingen is gebaseerd op de 1 februari telling in het schooljaar. Per school is er een diversiteit in ontwikkelingen. Voor de ontwikkelingen en het te voeren beleid verwijzen we naar paragraaf 7.1 onderwijskwaliteit.

Paragraaf 7.9 Leerlingaantallen van dit jaarverslag gaat meer gedetailleerd in op de uitleg van de ontwikkelingen in het verleden en te voeren beleid voor de toekomst.

13.2 FTE

FTE 2024

PERSONELE BEZETTING FTE	2024	2025	2026	2027
	Verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
- Aantal FTE	177.4	163.6	163.6	163.6
- Bestuur/Directie	9.0	9.0	9.0	9.0
- Onderwijzend personeel	94.4	80.4	80.4	80.4
- Ondersteunend personeel	74.0	74.2	74.2	74.2

Toelichting

In de afgelopen jaren is het aantal leerkrachten en onderwijsassistenten binnen onze organisatie toegenomen. Deze groei was het gevolg van de inzet van werkdrukmiddelen, de NPO-subsidie en een stijging van het leerlingenaantal op één van onze scholen.

In vergelijking met het vorige jaar is het aantal fte's in het onderwijzend personeel licht gedaald: van 99,0 fte naar 94,4 fte. Deze afname is deels het gevolg van ingezette bezuinigingsmaatregelen. In 2024 zijn er geen extra personeelsleden aangenomen; uitsluitend vertrekkende groepsleerkrachten zijn vervangen.

Daarnaast hebben enkele onderwijsassistenten in 2024 hun opleiding tot leerkracht (gefinancierd vanuit de ONAS-subsidie) succesvol afgerond en zijn zij als groepsleerkracht ingezet. Dit heeft geleid tot een daling in het aantal onderwijsassistenten. Vervanging van onderwijsassistenten vond alleen plaats indien strikt noodzakelijk.

Uit recente inspectierapporten blijkt dat de onderwijskwaliteit op onze scholen op peil is. Wij hechten hier grote waarde aan en blijven daarom investeren in onderwijsondersteunend personeel, zoals kwaliteitscoördinatoren, om deze kwaliteit ook in de toekomst te kunnen waarborgen.

14 Verantwoording financiën – Baten en lasten en balans

14.1 Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten van het BMO – Bonaire

	Realisatie 2023		Realisatie 2024		Verwacht 2025		Verwacht 2026		Verwacht 2027	
	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD
BATEN										
Rijksbijdragen	12,137,799		12,591,071		11,802,899		12,005,602		12,362,311	
Overige baten	404,544		712,377		690,372		659,872		659,872	
Totaal baten		12,542,343		13,303,448		12,493,271		12,665,474		13,022,183
LASTEN										
Personele lasten	10,337,156		11,200,971		9,953,740		10,569,220		10,947,797	
Afschrijvingen	384,910		413,456		494,997		184,649		184,644	
Huisvestingslasten	456,673		595,483		611,250		443,800		436,300	
Overige lasten	804,594		918,315		919,401		803,003		803,003	
Leermiddelen	1,060,521		457,955		273,000		209,580		209,580	
Totaal lasten		13,043,854		13,586,180		12,252,388		12,210,252		12,581,324
Sub totaal		(501,511)		(282,732)		240,883		455,222		440,859
financiële baten en lasten		-		5,777		60,000		46,220		44,074
Netto resultaat		(501,511)		(288,509)		180,883		409,002		396,785

Toelichting

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) hebben de scholen binnen ons bestuur extra middelen ontvangen. Deze zijn primair ingezet ten behoeve van de ondersteuning van drie specifieke doelgroepen: anderstalige leerlingen, zorgleerlingen en leerlingen uit sociaal-economisch kwetsbare gezinnen.

De ontvangen NPO-gelden zijn toegekend voor de jaren tot en met juli 2025. In de meerjarenraming is dan ook rekening gehouden met het aflopen van deze tijdelijke bekostiging. Vooralsnog is onduidelijk of en in welke vorm er na deze periode aanvullende subsidiemogelijkheden beschikbaar komen. Hierdoor is sprake van een dalende inkomstenlijn in de komende jaren.

Het personeelsbestand dat met behulp van de NPO-middelen is aangetrokken en gefinancierd, blijft tot medio 2025 grotendeels behouden. In de komende periode wordt geëvalueerd in hoeverre deze formatie structureel binnen de reguliere begroting kan worden opgenomen. Deze evaluatie kan aanleiding geven tot een geleidelijke krimp van het personeelsbestand, met name via natuurlijk verloop.

Bij het opstellen van de begroting is tevens uitgegaan van een verwachte groei van het aantal leerlingen. Deze ontwikkeling wordt nauwlettend gevolgd, aangezien zij direct van invloed is op de formatiebehoefte en de benodigde inzet van middelen.

Concluderend kan worden gesteld dat de NPO-middelen in de afgelopen jaren doelgericht zijn ingezet om kwetsbare leerlingen extra ondersteuning te bieden. Het komende jaar is een belangrijk moment van bezinning en analyse, waarin moet worden bepaald welke personele inzet structureel kan worden geborgd binnen de reguliere financiering. Deze afweging is cruciaal voor de continuïteit en kwaliteit van het onderwijsaanbod binnen ons bestuur.

14.2 Balans in meerjarig perspectief

	31/12/2023		31/12/2024		31/12/2025		31/12/2026		31/12/2027	
	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD	USD
ACTIEF										
VASTE ACTIVA										
Gebouwen	2,165,077		3,116,290		3,144,062		3,071,001		2,997,939	
Inventaris/installaties	1,324,658		1,247,346		828,759		696,352		563,952	
		3,489,735		4,363,636		3,972,821		3,767,353		3,561,891
VLOTTENDE ACTIVA										
Vorderingen	301,054		210,054		75,000		75,000		75,000	
Liquide middelen	2,147,633		1,350,256		922,936		1,442,963		1,954,780	
		2,448,687		1,560,310		997,936		1,517,963		2,029,780
Totaal		5,938,422		5,923,946		4,970,757		5,285,316		5,591,671
PASSIEF										
EIGEN VERMOGEN										
Algemene reserve	1,569,666		1,281,158		1,462,039		1,871,042		2,267,826	
Bestemmingsreserve	1,181,808		1,160,990		1,140,172		1,119,354		1,098,536	
		2,751,474		2,442,148		2,602,211		2,990,396		3,366,362
Langlopende schulden		-		344,253		713,241		632,229		551,217
Kortlopende schulden	3,186,946		3,137,545		1,655,303		1,862,691		1,674,091	
		3,186,946		3,137,545		1,655,303		1,662,691		1,674,091
Totaal		5,938,420		5,923,946		4,970,755		5,285,316		5,591,670

Toelichting

De bestemmingsreserve is ontstaan uit een schenking van het schoolgebouw waarin een van onze scholen, de Kolegio San Bernardo, is gehuisvest. Deze schenking vond plaats in 2014 en is formeel vastgelegd via een notariële akte.

Op de korte termijn worden verliezen voorzien, die vooralsnog opgevangen kunnen worden met het beschikbare eigen vermogen. Voor de middellange termijn zullen echter aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn om deze verliezen structureel terug te dringen.

Het verkrijgen van een volledig en helder financieel beeld wordt deels bemoeilijkt doordat wij als penvoerder optreden voor het project *Samen Opleiden in de School*. De bijbehorende subsidie wordt door ons ontvangen, maar is bestemd voor meerdere betrokken partijen, waaronder schoolbesturen opleidingsinstituten op de drie ABC-eilanden.

15 Verantwoording financiën - Financiële positie

15.1 Overige kengetallen

Kengetallen

KENGETALLEN	Definitie	Grenzen OCW	Gerealiseerd	Verw. 2025	Verw. 2026	Verw. 2027
Solvabiliteit	Toereikendheid van het Eigen Vermogen om op de lange termijn financiële risico's op te vangen (kredietwaardigheid van de organisatie) (eigen vermogen inclusief voorzieningen gedeeld door totaal vermogen)	> 30 %	41.23%	52.35%	56.58%	60.20%
Liquiditeit(Current Ratio)	Toereikendheid om op de korte termijn aan de financiële verplichtingen te kunnen voldoen (vlootende activa inclusief liquide middelen gedeeld door kortlopende schulden)	$0,5 < X < 1,5$	0.50	0.60	0.91	1.21
Weerstandvermogen	Toereikendheid om op de lange termijn aan de financiële verplichtingen te kunnen voldoen (eigen vermogen gedeeld door totale baten)	$10\% < X < 40\%$	18.36%	20.83%	23.61%	25.85%
Kapitalisatiefactor	Signalering of deel van het kapitaal 'opgepot' blijft zodat het niet wordt gebruikt voor het vervullen van de onderwistaken (balanstotaal minus de gebouwen gedeeld door de totale baten)	$x < 36\%$	13.92%	14.62%	17.48%	19.92%
Rentabiliteit	Resultaat van de gewone bedrijfsvoering per jaar (resultaat gedeeld door totale baten)	> 0%	-2.17%	1.45%	3.23%	3.05%

Op basis van de balans uit de jaarrekening 2024 zijn de financiële kengetallen berekend. Ter vergelijking zijn ook de kengetallen van drie begrotingsjaren opgenomen, evenals de signaleringswaarden die door het Ministerie van OCW worden gehanteerd om financiële risico's tijdig te signaleren.

Over het algemeen laten de ratio's een redelijk tot goed beeld zien:

- Solvabiliteit: Het kengetal voor solvabiliteit bij SBMO bedraagt 38,05%. De signaleringswaarde van OCW ligt op 30%. SBMO scoort hier dus bovengemiddeld, wat wijst op een gezonde vermogenspositie.
- Liquiditeit: De liquiditeitsratio bedraagt 0,49 (afgerond 0,5). Dit ligt precies op de ondergrens van de signaleringswaarde van OCW (tussen 0,5 en 1,5). Dit betekent dat SBMO nog net aan de kortlopende verplichtingen kan voldoen. Ten opzichte van 2023 is er sprake van een daling, die met name wordt veroorzaakt door de hogere uitgaven als gevolg van de aanpassing van de salarissen.
- Weerstandvermogen: OCW hanteert een signaleringswaarde tussen de 10% en 40%. SBMO scoort hier 18,11%, waarmee het resultaat binnen de gewenste bandbreedte valt. Hoewel er sprake is van een lichte daling ten opzichte van 2023, is de verwachting dat het weerstandvermogen na 2024 geleidelijk zal verbeteren.
- Rentabiliteit: In 2024 is de rentabiliteit negatief (-3,18%). Dit betekent dat de uitgaven hoger waren dan de inkomsten. Het bestuur zal de komende jaren extra aandacht besteden aan met name de personele lasten, om de rentabiliteit weer positief te krijgen én te behouden. Uit de cijfers van de drie begrotingsjaren blijkt dat de rentabiliteit naar verwachting weer zal stijgen en boven nul zal uitkomen. De organisatie laat daarmee zien in staat te zijn om het evenwicht tussen inkomsten en uitgaven te herstellen.

15.2 Overige rapportages

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden.

De organisatie ziet zich geconfronteerd met een aantal risico's en onzekerheden die van invloed kunnen zijn op het behalen van de strategische doelstellingen. De belangrijkste zijn:

- Het risico bestaat dat de kwaliteit van het onderwijs niet voldoet aan de eisen van het Ministerie van OCW, waardoor de strategische speerpunten niet kunnen worden gerealiseerd.
- De eenmalige NPO-subsidie kan leiden tot structurele verplichtingen, terwijl deze financiering naar verwachting in 2025 eindigt. Dit geldt eveneens voor de subsidie voor basisvaardigheden.
- Leerlingen met een ontwikkelingsachterstand of andere problematiek ontvangen mogelijk niet de benodigde ondersteuning, doordat de school onvoldoende voorzieningen heeft. Bonaire kent bijvoorbeeld geen schoolweging, wat de differentiatie in ondersteuning bemoeilijkt.
- De vergoeding voor materiële instandhouding sluit niet meer aan bij de actuele maatschappelijke realiteit. Denk hierbij aan stijgende energiekosten, hogere prijzen voor leermiddelen, een verhoogd minimumloon en veranderingen in de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand.
- Er is een risico dat het personeel onvoldoende eigenaarschap en autonomie toont, waardoor het realiseren van de strategische doelstellingen van SBMO in het gedrang komt.
- Door het aanhoudende lerarentekort in het buitenland bestaat het risico dat SBMO in de toekomst onvoldoende beschikt over gekwalificeerd personeel. Dit vraagt om extra aandacht en inzet.

16 Metingen

16.1 Kwaliteitszorg

In het kader van de kwaliteitszorg zijn in het verslagjaar diverse metingen op bestuursniveau uitgevoerd. Een belangrijk instrument dat hierbij is ingezet, is een intern evaluatie-instrument waarmee de scholen hun kwaliteit systematisch in kaart brengen.

Het instrument biedt inzicht in verschillende domeinen die van belang zijn voor goed onderwijs: van identiteit en onderwijsresultaten tot leiderschap, personeelsbeleid, zorgstructuur, ouderbetrokkenheid, proceskwaliteit en financiële beheersing. Binnen elk domein worden relevante onderdelen geëvalueerd, wat bijdraagt aan een brede en samenhangende beoordeling van de kwaliteit binnen de organisatie.

Deze werkwijze ondersteunt de scholen in het gericht formuleren van verbeterpunten en draagt bij aan een cultuur van verantwoording en continue ontwikkeling.

Ondertekening van het jaarverslag 2024

COLLEGE VAN BESTUUR
RAAD VAN TOEZICHT

College van Bestuur: drs. N.L.M. Wout



Voorzitter Raad van Toezicht: mw. B. Nicolaas-Bakhuis

