

**Vereniging voor PC Onderwijs aan de Wilhelminascholen in
Doetinchem,**

Verdilaan 14a,
7002 LN Doetinchem.

www.wilhelminabasischool.nl

T: 0314-323384

Bestuursverslag 2019

ECBS De Wilhelminaschool

Datum : april 2020

Auteurs : Erik Lammers, directeur bestuurder



Inhoudsopgave

Voorwoord	6
2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving	7
2.1 Treasurybeleid	7
2.2 Sectorspecifiekbeleid	7
2.2.1 Verantwoording besteding extra middelen werkdrukverlaging PO	7
2.2.2 Verantwoording besteding middelen prestatiebox	7
2.3 Maatschappelijke thema's PO	8
2.3.1 Strategisch personeelsbeleid	8
2.3.2 Passend Onderwijs	8
2.3.3 Werkdruk	8
2.3.4 Onderwijsachterstanden	9
3. Visie en besturing	10
3.1 Visie	10
3.1.1 Doelstelling van de organisatie	10
3.1.2 Kernactiviteiten/organisatiedoelen	10
3.2 Besturing	10
3.2.1 juridische structuur	10
3.2.2 Interne organisatiestructuur	11
3.2.3 Belangrijke elementen van het gevoerd beleid	12
3.2.4 Zaken met politieke of maatschappelijke impact	13
3.2.5 Maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'	14
3.2.6 Vermelding samenwerkingsverbanden en verbonden partijen	14
3.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen en SWV	14
3.2.8 Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun functies	14
3.3 Naleving branchecode	14
3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance	14
3.3.2 Vermelding van de code goed bestuur en eventuele afwijkingen	15
3.3.4 Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld	15
3.4 Verslag toezichthoudend orgaan	15
3.5 Omgeving	15
3.5.1 Afhandeling klachten	15
3.5.2 Belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. internationalisering	15
3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering	15
4. Risicomanagement	16
4.1 Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden	16
4.2 Risicoprofiel, interne risicobeheersings- en controlesysteem	16



5. Bedrijfsvoering	17
5.1 Bedrijfsprofiel	17
5.1.1 Zaken met behoorlijke personele betekenis	17
5.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. personeel	17
5.1.3 Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag	17
5.1.4 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen betreffende huisvesting	17
5.1.5 Financiële positie op balansdatum	17
5.1.6 Toelichting ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met voorgaand jaar)	17
5.1.7 Toelichting op het resultaat	17
5.1.8 Analyse van de uitkomst van de exploitatie in relatie tot de begroting	17
5.1.9 Investeringsbeleid, investeringen boekjaar en toekomstige investeringen	17
5.1.10 Toelichting op kasstromen en financiering	17
5.1.11 Informatie over financiële instrumenten	17
5.1.12 Ontwikkelingen m.b.t. interne en externe kwaliteitszorg	18
5.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken	18
5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen	18
5.2.2 Onderwijsprestaties	18
5.2.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken	18
5.2.4 Informatie over toegankelijkheid en het toelatingsbeleid	18
5.2.5 Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling	19
5.3 Duurzaamheid	19
6 Toekomstige ontwikkelingen	20
6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein	20
6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs	20
6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek	20
6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg	20
6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel	20
6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting	20
6.1.6 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid	20
6.2 Continuïteitsparagraaf	20
6.2.1 Kengetallen	20
6.2.2 Meerjarenbegroting	20



Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag 2019 van de Wilhelminaschool uit Doetinchem.

We kijken terug op een goed jaar, waarin we mooie stappen hebben gezet op het gebied van good governance. Het organogram is drastisch gewijzigd en we denken daarmee de komende jaren een stevig bouwwerk te hebben staan.

Binnen ons onderwijs maken we mooie stappen op het gebied van ICT en talentontwikkeling.

We zien ook steeds nadrukkelijker de contouren van een stukje miskenning door overheden van het onderwijs. Teams staan daardoor steeds meer onder druk, het wordt steeds moeilijker om vervanging goed in te vullen, problematieken cq uitdagingen nemen steeds grotere vormen aan. En de overheid staat erbij en kijkt ernaar, zonder goede en afdoende maatregelen.

We zien dat de perikelen rond nieuwbouw van ons schoolgebouw nog niet voorbij zijn. De gemeente Doetinchem laat lang op zich wachten. We hopen dat 2020 ons iets moois zal brengen.

Dankbaar mogen we ook zijn, omdat we merken dat onderwijzers graag op de Wilhelminaschool werken en veel ouders met hun kinderen de weg naar onze school weten te vinden. Dankbaar ook voor het afgelopen inspectiebezoek, waarin de inspecteurs aangaven dat ze een zeer bijzondere sfeer ervaarden, iets om te koesteren, zoals ze zeiden.



2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

2.1 Treasurybeleid

Met betrekking tot liquiditeitsbeheer is door het bestuur een treasurystatuut opgesteld. Het gevoerde liquiditeitsbeheer past binnen de kaders van de Regeling Beleggen en Belenen. Daarbuiten heeft de vereniging geen vermogen belegd in aandelen of obligaties. Voor het reguliere betalingsverkeer wordt gebruik gemaakt van de gemeenschappelijke faciliteiten zoals deze door Concent beschikbaar worden gesteld voor de aangesloten scholen.

2.2 Sectorspecifiek beleid

2.2.1 Verantwoording besteding extra middelen werkdrukverlaging PO

In 2019 is € 55.240,- ontvangen aan werkdrukmiddelen.

	Inkomsten	Uitgaven
Inkomsten 2019	€ 55.240,-	
Uitgaven:		
1. Inzet OA		€ 38.415,-
2. Vierde kleutergroep		€ 12.000,-
3. Extra ondersteuning voor meer- en hoogbegaafde kinderen ter ontlasting leerkrachten		€ 8.270,-
4. Extra tijd voor ICT er		€ 5.993,-
Totaal	€ 55.240,-	€ 64.678,-
We komen € 9.438,- te kort. We willen optimale inzet t.b.v. de collega's en de kinderen.		
Twee keer per jaar evalueren we de invulling van de gelden.		

2.2.2 Verantwoording besteding middelen prestatiebox

De middelen vanuit de prestatiebox komen het onderwijs bijzonder ten goede. De middelen hebben uitwerking op onze school als het gaat om investeringen in ICT, kwaliteit van onderwijs en professionalisering. Vanaf schooljaar 2018/2019 zijn de baten € 191,62 per leerling, totaal in 2019 is dat voor de Wilhelminaschool € 47.575.

Wij hebben de middelen ingezet op individuele scholing (we werken met kwaliteitskringen en momenteel zijn meerdere collega's zich aan het certificeren) en teamscholing. Daarnaast hebben we meer geld ingezet dan ontvangen voor zorg en werkdrukvermindering



2.3 Maatschappelijke thema's PO

2.3.1 Strategisch personeelsbeleid

Ondanks de hoge werkdruk werken de personeelsleden met veel plezier en enthousiasme op de Wilhelminaschool. Ze hebben scholing ontvangen op diverse terreinen, zoals analyseren, opbrengstgericht werken, en veel individueel gerichte opleidingen/cursussen.

Het vasthouden aan een 40-urige werkweek blijft een uitdaging, waarover we vaak met elkaar in gesprek gaan, c.q. evalueren hoe dit gaat, of nog beter kan.

Als MT stoppen we veel tijd in begeleiding van teamleden wat betreft timemanagement, we benadrukken successen en vieren feestjes. We merken dat collega's de WS als een fijne en kostbare werkplek ervaren.

- We hebben afspraken over duurzame inzetbaarheid en professionalisering. Schooltaken en professionalisering worden zoveel mogelijk uitgevoerd volgens afspraak en planning.
- We proberen de werkdruk hanteerbaar te houden. Als MT stoppen we veel tijd in personeel door ruime informele contacten. We ondersteunen en verlichten waar mogelijk;
- Er worden collegiale consultaties uitgevoerd;
- Om de professionaliteit van het personeel te vergroten zijn door alle teamleden diverse cursussen/opleidingen gevolgd op gebied van o.a. opbrengstgericht onderwijs en coachend leren. Daarnaast hebben een aantal collega's binnen hun eigen specialisme een cursus of opleiding gevolgd.

2.3.2 Passend Onderwijs

- Het Zorgplan en de to do kaart brede Zorg van de school is verder aangescherpt. De 1-Zorgroute is verder uitgewerkt en ingevoerd, waarin een handelingsgerichte systematiek van leerlingenzorg in en buiten de groep nagestreefd wordt;
- De Remedial Teaching wordt zoveel mogelijk verzorgd in de verlengde instructie door de leerkracht zelf. Indien nodig door Onderwijsassistenten of Intern Begeleiders. We hebben het afgelopen jaar ingezet op meer vrijwilligers (met vrijwilligersvergoeding) en ouders die de leerkrachten willen ondersteunen;
- Ook is er veel verlichting door de secretaresse, de zorgcoördinator en de kindercoach.

2.3.3 Werkdruk

Bestedingsdoelen

We willen bereiken dat:

Leerkrachten extra handen in de klas hebben;

Leerkrachten toekomen aan het uitvoeren van de profielen;

Leerlingen passend onderwijs ontvangen;

Op momenten van stress de druk van de ketel gaat doordat een individuele leerkracht een ambulante dag kan aanvragen;

Leerlingen met een A- en A+-profiel het juiste onderwijsaanbod krijgen.

Proces hoe we tot de genoemde oplossingen zijn gekomen

Om tot de meest passende besteding te komen hebben we in enkele vergaderingen besproken hoeveel geld we te besteden hebben en welke mogelijkheden er zijn om de gelden te besteden.

Daarna is er een voorstel beschreven in een team memo waarop het team gelegenheid had om te reageren. Uiteindelijk zijn de wensen van het team in het MT besproken en is er een definitief voorstel gekomen.

Vooruitkijkend gaan we in de toekomst een zwaarder accent leggen op de A en A+-profielen. Dit zal werkdruk geven bij de leerkrachten. Om het team hierin te ontlasten zal de HB-coördinator een prominentere rol spelen in het bedienen van deze profielen.



Aanpak/werkwijze

1. Onze onderwijsassistenten vallen onder verantwoordelijkheid van de intern begeleiders;
2. Collega's kunnen hun wensen bekend maken bij de IB. de IB beoordeelt de wensen en honoreert;
3. De OA-coördinator vertaalt de gehonoreerde wensen naar een weekrooster;
4. Na 10 weken worden de weekroosters geëvalueerd en herzien;
5. HB-coördinator zal ½ dag extra tijd krijgen om leerlingen met A en A+-profiel te bedienen.

Evaluatie

We verwachten dat in elke bouw:

1. Ik mijn taken na schooltijd een effectievere uitvoering kan geven.
2. Ik de kinderen meer passende zorg kan bieden. Vooral die kinderen die tussen wal en schip vallen, de middenmoot juist ook.
3. De OA goed begrijpt hoe de lkr de uitleg geeft, leert de chemie kennen in de groep, door mee te lopen in 'hun' groepen.
4. Ik hierdoor het gevoel heb dat ik mijn klas of groepjes effectief kan overdragen en dit geeft ontspanning.
5. Ik de uitwerking van de remediëring van de lessen beter voor ogen heb, en weet welke materialen ik kan inzetten. Ik heb fatsoenlijk de tijd om dit voor te bereiden.
6. Ik gewoon de tijd heb om me terug te trekken om mijn taken of commissies oid uit te voeren, ook onder schooltijd.
7. Er een vaster rooster is voor de OA.
8. Ik tools krijg van Chantal om de A en A+ kinderen goed te kunnen begeleiden;
9. De A en A+ kinderen bij hen passende opdrachten krijgen waardoor zij aangesproken worden op hun talenten en intelligentie.

2.3.4 Onderwijsachterstanden

In 2019 zijn dit de baten impulsgebieden, totaal € 11.886, periode januari t/m juli.

Vanaf schooljaar 2019/2020 is de bekostiging onderwijsachterstandenbeleid ingevoerd. Over de periode augustus t/m december € 17.147.

Onze school staat in (aan de rand van) een zg. achterstandswijk (Vogelaarwijk). Om iedere leerling zo optimaal mogelijk te laten ontwikkelen:

- a. staat de onderwijsbehoefte van leerlingen centraal
- b. is er aandacht voor het positieve van school, kind, ouders
- c. is de Interactie lkr/ll belangrijk; wat werkt?
- d. geldt: Het is de leerkracht die het doet!
- e. is de samenwerking school, kind, ouders belangrijk
- f. werken we doelgericht en evalueren we
- g. is de zorg systematisch, procesgericht en transparant georganiseerd

We hebben warme contacten met onze kinderopvang en peuterspeelzaal. We besteden veel geld aan interne begeleiding en extra handen in de klas. Zeker in de onderbouw proberen we de groepen zo klein mogelijk te houden.



3. Visie en besturing

3.1 Visie

3.1.1 Doelstelling van de organisatie

“Ieder kind gezien, gekend, geliefd”

De Wilhelminaschool vormt – naast de gezinssituatie – een belangrijke basis voor het leven van haar leerlingen. Die basis bestaat uit de geestelijke, verstandelijke, sociaal-emotionele, lichamelijke en creatieve ontwikkeling. Je gezien, gekend en geliefd weten is een voor ieder kind essentiële basis om te komen tot optimale ontwikkeling.

Vanuit deze visie vloeit een Gods-, mens- en wereldbeeld voort, welke het onderwijs naar vorm en inhoud op onze school bepalen.

Een evangelische school is een levend geloof school. We zijn er diep van overtuigd dat het leven met God kwaliteit en toekomstperspectief biedt. Dit mission statement kan dan ook tweeledig worden opgevat, zowel voor onze geloofsvisie als voor het onderwijs dat de kinderen op school wordt geboden.

3.1.2 Kernactiviteiten/organisatiedoelen

Op de Wilhelminaschool wordt basisonderwijs verzorgd voor kinderen van 4 – 12 jaar. Leven en werken op school zijn gefundeerd op de onderstaande visie:

Wij streven ernaar dat alle kinderen met plezier naar school gaan. Samen staan we sterk voor kwalitatief goed onderwijs. Wij willen, samen met ouders, het beste in ieder kind naar boven halen en aansluiten bij elkaars talenten. De liefde van God die we kennen door ons geloof in de Here Jezus, is tastbaar in de hele school.

3.2 Besturing

3.2.1 Juridische structuur

De Wilhelmina basisschool is al ruim driekwart eeuw gevestigd in Doetinchem. Juridisch functioneert de school onder de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs aan de Wilhelminascholen te Doetinchem. Hoewel deze naam anders doet vermoeden is de Wilhelminaschool een zogenaamde éénpitter. In het afgelopen decennium is de identiteit van de school van Protestants Christelijk geëvolueerd naar Evangelisch Christelijk. Het bestuur van deze vereniging heeft alleen deze school onder haar hoede. De vereniging is opgericht om onderwijs te geven of te doen geven in overeenstemming met de evangelische levensbeschouwing, waarbij de nadruk ligt op de persoonlijke relatie met God door Jezus Christus, als sleutel tot het verstaan van alles wat God heeft geopenbaard door Zijn Woord en werken en van daaruit de werkelijkheid om ons heen.

Op landelijk niveau werken dertien evangelische basisscholen en een school voor voortgezet onderwijs samen in het PEON, het Platform Evangelische Onderwijs Nederland.

De Vereniging is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nr. v 40119573.

De gegevens van de school zijn:

Evangelisch Christelijke Basisschool 'De Wilhelminaschool'

Verdilaan 14a

7002 LN Doetinchem

Werkgeversnummer:

36349 (BRIN 04PI)

Telefoon:

0314 323384

Email:

info@wilhelminabasisschool.nl

Internet:

www.wilhelminabasisschool.nl



3.2.2 Interne organisatiestructuur

Op de Wilhelminaschool functioneert een managementteam. Door het bestuur is een managementstatuut vastgesteld, waarin de bevoegdheden en taken van het management zijn vastgelegd. Het managementteam (MT) bestaat uit:

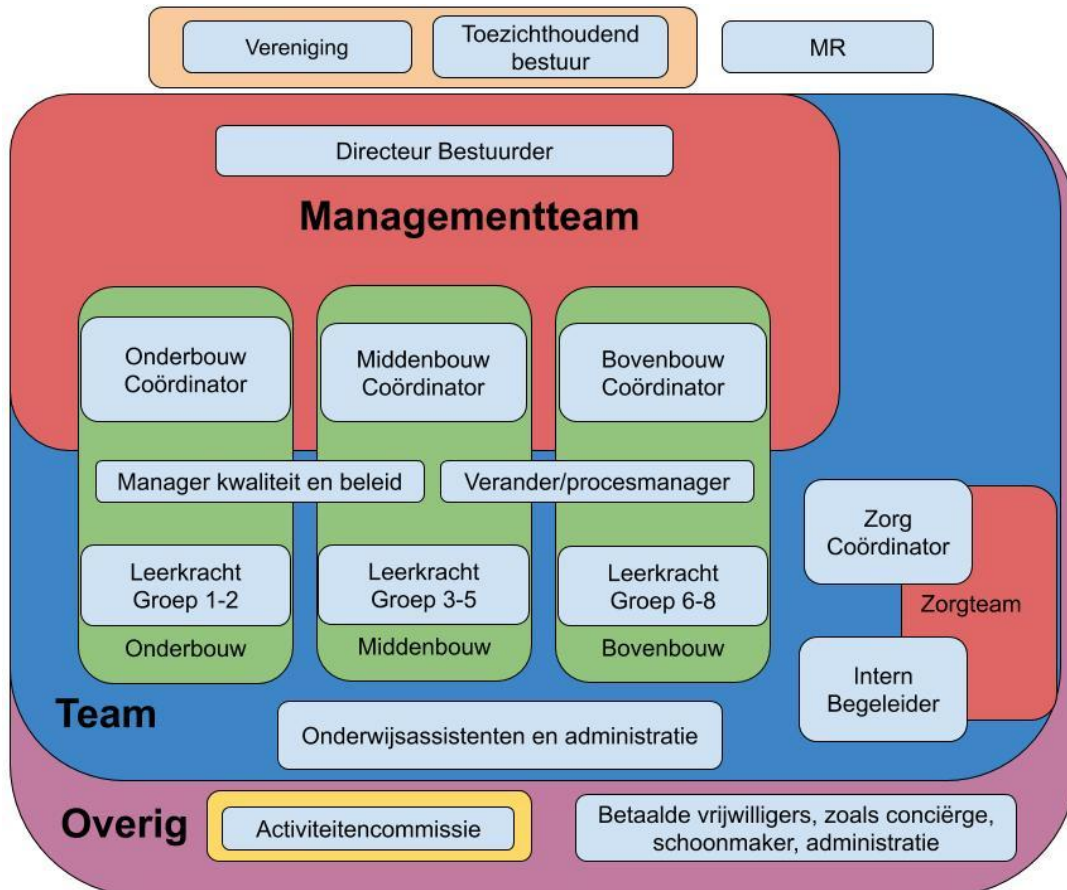
Naam	Functie
Erik Lammers	Directeur bestuurder
David van Heusden	Algemeen MT lid Tevens vervanger directeur
Wilmer Wiltink	Midden/bovenbouwcoördinator
Marije van Toor	Onderbouwcoördinator

Het MT vergadert ruim eenmaal per maand twee uur. Er worden zaken besproken op organisatorisch, onderwijskundig en beleidsmatig gebied. Op de Wilhelminaschool zijn twee intern begeleiders. Wekelijks is er een overleg tussen de directeur en een intern begeleider. Hierbij komen zowel leerling-, ouder- en personeelszaken als onderwijskundige zaken aan de orde.

Naast MT leden zijn er ook kwaliteitscoördinatoren/-kringen aangesteld ter bevordering van de kwaliteit en organisatie van ons onderwijs. Dit zijn onder andere een onderwijskundig ICT-er, coördinatoren voor taal/lezen, rekenen en gedrag. Van (bijna) alle coördinatoren zijn taakomschrijvingen vastgesteld. De coördinatoren krijgen voor het uitvoeren van hun taken ambulante tijd en/of uren binnen het taakbeleid.

Inmiddels is er voor alle belangrijke en wettelijk verplichte zaken vastgesteld beleid.

Onderstaand het organogram van de vereniging waarin naast de functies ook de overlegstructuren zichtbaar zijn:





3.2.3 Belangrijke elementen van het gevoerd beleid

In 2019 heeft het toezichhoudend bestuur, directeur bestuurder en team gewerkt aan vorm en inhoud geven en uitvoeren van de volgende beleidszaken:

Kwaliteit onderwijs:

Er vindt voortdurende controle en reflectie plaats op de gewenste kwaliteit en het welbevinden op het gebied van identiteit, onderwijs, personeel, leerlingen, ouders en organisatie;

- Halfjaarlijks bespreken we de CITO-resultaten, analyseren we de uitslagen en stellen we een Plan van Aanpak met actiepunten op;
- Vier keer per jaar legt de directeur bestuurder verantwoording af aan het bestuur middels de management rapportage;
- We willen ons onderwijs continu verbeteren. Daarom bespreken we in de bouwvergaderingen verbeterplannen en worden afspraken in notulen en besluitenboeken vastgelegd;
- We hebben als speerpunt van ons onderwijs gekozen voor talentontwikkeling, teamsamenwerking en -communicatie, ICT integreren, invoeren Rekenen Wereld in Getallen ;
- We hebben een hoogbegaafdheidsbeleid. Er wordt gewerkt met de QuickScan en het Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid. Er is nu meer materiaal voor deze leerlingen op school en we werken met de meer begaafde leerlingen in een z.g. 'BLINQklasje'.

Beleid:

- We gebruiken een handige planningskalender om onze beleids- en kwaliteitsdocumenten constant te actualiseren en up to date te houden.

Personeel:

- We hebben afspraken over duurzame inzetbaarheid en professionalisering. Schooltaken en professionalisering worden zoveel mogelijk uitgevoerd volgens afspraak en planning. We proberen de werkdruk hanteerbaar te houden. Als MT stoppen we veel tijd in personeel door ruime informele contacten. We ondersteunen en verlichten waar mogelijk;
- Er worden collegiale consultaties uitgevoerd;
- Om de professionaliteit van het personeel te vergroten zijn door alle teamleden diverse cursussen/opleidingen gevolgd op gebied van o.a. opbrengstgericht onderwijs en coachend leren. Daarnaast hebben een aantal collega's binnen hun eigen specialisme een cursus of opleiding gevolgd.

Ondersteuning:

- Het Zorgplan en de to do kaart brede Zorg van de school zijn verder aangescherpt. De 1-Zorgroute is verder uitgewerkt en ingevoerd, waarin een handelingsgerichte systematiek van leerlingenzorg in en buiten de groep nagestreefd wordt;
- De Remedial Teaching wordt verzorgd in de verlengde instructie door de leerkracht zelf. Indien nodig door Onderwijsassistenten. We zetten in op meer vrijwilligers (met vrijwilligersvergoeding) en ouders die de leerkrachten willen ondersteunen;
- Ook is er veel verlichting door de secretaresse, de zorgcoördinator en de kindercoach.

Financiën:

- We hebben een gezonde financiële organisatie: waarbij de middelen worden ingezet voor kwalitatief goed onderwijs. Daarbij wordt een verdeling voor de uitgaven voor personeel en materieel van 80%/20% aangehouden. Ook het opbouwen van reserves met inachtneming van bepaalde kengetallen wordt belangrijk geacht;
- Er is een degelijke en beleidsrijke meerjarenbegroting.

Ouderbetrokkenheid:

- We hebben een redelijk hoge ouderbetrokkenheid, met een redelijk grote inzet van ouders bij allerlei activiteiten van de school. Er is een vrij hoge opkomst bij ouderavonden en koffieochtenden. Wekelijks werken een aantal ouders als vrijwilliger bij ons ter ondersteuning van de organisatie, administratie en schoonmaak;



- We willen doorgroeien naar educatief partnerschap en voeren ouder-kind-leerkracht gesprekken in groep 5 t/m 8.

Huisvesting:

- We hebben een ruime en prettige locatie met grote schoolpleinen met voor elk wat wils. Wel zijn er ook luxeproblemen door een bovengemiddelde groei van onderaf;
- We hebben een 11e ruimte als klaslokaal in gebruik genomen. Er is in de hoek van ons grote schoolplein een mooie - tijdelijke - unit geplaatst;
- Doordat ons gebouw al ruim over de afschrijvingsperiode is en daarnaast ook te klein is voor alle gewenste functionaliteiten zijn er gesprekken met de gemeente Doetinchem. Uiteindelijk zal er uiterlijk in 2020 een plan liggen hoe de toekomst van onze huisvesting eruit zal zien;
- Dit is ook de reden van onze relatief grote reserve. Deze is bedoeld om te kunnen deelnemen in de komende nieuwbouw, verbouw en/of renovatie.

Beeldvorming, PR:

- Goede communicatie en PR, laagdrempelig zijn en een 'open' school zijn belangrijke middelen om aan een goede beeldvorming te werken. De communicatie naar ouders loopt goed middels de maandelijkse schoolbrede mailingen naar ouders en de regelmatige berichtjes vanuit de verschillende groepen. Daarnaast is er veel informeel contact. De leerkrachten lopen bijvoorbeeld dagelijks na schooltijd met de kinderen mee naar buiten en ontmoeten daar de ouders.

3.2.4 Zaken met politieke of maatschappelijke impact

De Wilhelminaschool wil een integraal kind centrum zijn waar kinderen van 0 – 12 jaar uit de buurt en vanuit de christelijke achterban zich thuis voelen. We hebben 'open' pleinen waar buurtkinderen ook na schooltijd heerlijk kunnen spelen. Vaak blijven ouders 'hangen' op het schoolplein terwijl de kinderen blijven spelen.

Omdat we zien dat er veel zorg is in de gezinnen, hebben we naast de buurtcoach, die vanuit de gemeente Doetinchem komt, ook onze eigen opvoedondersteuner. Het loket voor gezin en opvoeding heet Tharsei en voldoet in een grote behoefte.

Elke dinsdag na schooltijd is er de buurtsportcoach om sport en beweging te beoefenen met belangstellende kinderen. Sportclubs presenteren zich dan ook. We werken samen met de Sportservice Doetinchem en we zijn aangesloten bij het Brede SchoolNetwerk Overleg.

Ouders voelen zich thuis op onze school. Er is een stamtafel waar tweemaal per week ouders elkaar ontmoeten, koffie drinken en de laatste nieuwtjes uitwisselen. Jaarlijks houden we ons Oranjefeest, waarbij partners uit de wijk een kraampje krijgen en zich kunnen presenteren.

3.2.5 Maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'

Zie maatschappelijke impact 3.2.4

3.2.6 Vermelding samenwerkingsverbanden en verbonden partijen

Samenwerkingsverband Doetinchem e.o.

Het samenwerkingsverband waar wij als Wilhelminaschool deel van uitmaken heet

Samenwerkingsverband Doetinchem e.o. Jaarlijks wordt een ondersteuningsplan vastgesteld.

Passend Onderwijs wordt door het Samenwerkingsverband Doetinchem e.o. goed aangestuurd en vormgegeven. De financiële consequenties van de invoering van de Wet Passend onderwijs zijn in 2013 besproken en vastgelegd. Inhoudelijk is de vormgeving van het passend onderwijs beschreven in het 'Ondersteuningsplan'.

Buitenschoolse opvang

De Wilhelminaschool biedt voor- en naschoolse opvang aan in de school in samenwerking met DANS Kinderopvang BV. Enkele ruimtes en een plein worden verhuurd aan DANS.

Logopedist

We hebben een samenwerking met de praktijk voor logopedie van José Gudde.



PEON

Onze school is aangesloten bij het landelijke Platform Evangelisch Onderwijs Nederland (PEON). Binnen dit platform is er voor besturen ruimte om samen te werken op diverse onderdelen. Binnen het PEON is de website www.peon.nl vernieuwd en wordt getracht lokale ontwikkelingen te ondersteunen en te verbinden met andere initiatieven in het land.

De directies van de evangelische scholen ontmoeten elkaar tweemaandelijks. Binnen dit orgaan worden praktische en inhoudelijke zaken op schoolniveau met elkaar gedeeld.

LEA

Schoolbestuurlijk Overleg Gemeente Doetinchem-directeuren Doetinchemse po en vo
Twee keer per jaar hebben de directeuren overleg met de wethouder van onderwijs van de gemeente Doetinchem. Doel van dit overleg is naast collegiale consultatie en samenwerking, vooral zaken op politiek of gemeentelijk belang samen te bespreken en tot overeenstemming te komen.

3.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen en SWV

Geen bijzonderheden

3.2.8 Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun functies

Naam	In functie	Uit functie	Achtergrond
Dagmar Blom (voorzitter)	1-11-2018	Nvt	Onderwijs
André Hendriksen (secretaris)	1-8-2014	Nvt	Financieel ondernemer
Pieter Hamming (penningmeester)	1-7-2014	Nvt	Juridisch financieel
Erwin Eskes	1-1-2011	Nvt	Bouw en financiën
Simone Ebbers	1-8-2017	Nvt	Management zorg
Tamara Hester	1-8-2019	Nvt	Management en zorg
Gert-Jan Buunk	1-8-2019	Nvt	Directeur onderneming

3.3 Naleving branchecode

3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

Geen bijzonderheden

3.3.2 Vermelding van de code goed bestuur en eventuele afwijkingen

Het bestuur van de Vereniging voor PC Onderwijs aan de Wilhelminascholen te Doetinchem heeft gekozen voor het bestuursmodel Governance Policy model van Carver. Dit model regelt onder meer de scheiding tussen beleid en uitvoering. Het bestuur onderschrijft de code Goed Bestuur van de PO Raad. Dit model wordt geheel gevolgd, hierop zijn geen afwijkingen.

3.3.4 Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld

De Raad van Toezicht is zich ervan bewust dat de keuze voor dit model een proces inhoudt van uitvoerend bestuur naar toezichthoudend besturen. De directeur bestuurder met mandaat of delegatie is de uitvoerder van het bestuursbeleid en bereidt daarom het beleid en de besluiten voor en voert deze uit. De RvT ziet daarbij onder andere toe op de motivering, de uitvoerbaarheid van (voorgenomen) besluiten alsmede op de meetbaarheid en kwaliteit van het resultaat. De taken en verantwoordelijkheden zijn in het managementcontract en –statuut vastgelegd.

De Schoolvereniging van de Wilhelminaschool heeft één RvT met daarin maximaal acht bestuursleden die belast zijn met de toezichthoudende taak. Zij zijn belast met het toezicht op de beleids- en besluitvorming en taakuitoefening van de directeur bestuurder. Daarbij gaat het om de mate waarin de directeur bestuurder het doel van de vereniging en de (strategische) doelstellingen van de school realiseren, daarbij rekening houdend met belangen van stakeholders en mogelijke risico's. Daarnaast is de RvT verantwoordelijk voor de ontwikkeling, naleving en handhaving van goed onderwijsbestuur.



De taken van de bestuursleden zijn vastgelegd in het managementstatuut. Hulpmiddelen: Het Intern Toezicht Kader (ITK), gericht op de beoordeling van de kwaliteit van het bestuur en de school opdat de onderwijsorganisatie haar onderwijskundige en maatschappelijke taak adequaat invult;

Het Bestuurlijk Toetsings Kader (BTK), waarin de richtinggevende uitspraken zijn vastgelegd waarin de intern toezichthouders aangeven waar zij aan hechten. De vraag 'wanneer is het nu goed?' kan hiermee beantwoord worden.

De RvT hebben contactmomenten met de directeur bestuurder tijdens de bestuursvergaderingen ter toetsing van het door de directeur bestuurder opgestelde en uitgevoerde beleid, waaronder bijvoorbeeld de identiteit, de organisatie, het onderwijs en de financiën.

3.4 Verslag toezichthoudend orgaan

Zie bijlage.

3.5 Omgeving

3.5.1 Afhandeling klachten

Op de Wilhelminaschool is een Vertrouwenscommissie en een Klachtencommissie. Daarnaast zijn we aangesloten bij de Geschillencommissie. Ook de gegevens van de vertrouwensinspecteur staan openbaar op onze website. Het afgelopen jaar zijn er geen klachten binnengekomen.

3.5.2 Belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. internationalisering

Geen bijzonderheden

3.5.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

Geen bijzonderheden



4. Risicomanagement

4.1 Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden

Strategie: Aangezien de WHS in een krimpgedebied gevestigd is moet aandacht worden besteed om het leerlingenaantal in ieder geval stabiel te houden maar bij voorkeur te zien stijgen. Om het risico te ondervangen van een dalend leerlingenaantal investeren we voortdurend om de WHS een kindcentrum te laten zijn, waar ouders en kinderen de gehele dag terecht kunnen voor onderwijs maar ook zorg en kinderopvang en buitenschoolse opvang. Tevens investeert het bestuur in PR om de WHS in de regio zo goed mogelijk zichtbaar te maken en ouders en kinderen vanuit de streek aan te trekken. Zo hebben we een hele mooie folder en verbeteren we continu onze eigen app, website en intranet. Verder hebben we mooie banners, vlaggen en ander promotiemateriaal ontwikkeld. De meerjarige groeicijfers en actuele vooraanmeldingen laten een positieve groei zien.

Operationele activiteiten: Personele verplichtingen. Formeel is Doetinchem een krimpgedebied. De afgelopen jaren zijn we hard gegroeid en zijn we dus meer personele verplichtingen aangegaan. Wat als groei stagneert of krimpt? We hebben verschillende scenario's uitgewerkt.

Financiële positie: Toekomstige risico's op financieel gebied willen wij voorkomen door een gezonde financiële situatie te bewerkstelligen met een voorzichtige begroting. Met andere risicofactoren van buitenaf (zoals huisvesting/passend onderwijs/cao) houden we rekening bij het opstellen van de (meerjaren-) begroting alsmede door een goede personele bezetting. Hiermee hopen we onze reserves in stand te houden waarbij tevens wordt gereserveerd voor extra lasten.

In het algemeen dient te worden opgemerkt dat voor de begroting gebruik is gemaakt van veronderstelde baten en lasten.

Financiële verslaglegging: geen bijzonderheden of veranderingen

Wet- en regelgeving: ik zie wet en regelgeving niet in de pas lopen met de werkelijkheid van de dagelijkse praktijk en daarin steeds grotere risico's ontstaan voor het onderwijs. Belangrijkste wat ik hierbij wil opmerken is de aanpak rond het lerarentekort (te laat, te simpel, geen fundamentele visie). Daarnaast noem ik de wetten Passend Onderwijs en Weer Samen Naar School. Of we omarmen deze wetten en nemen daarbij ook alle (financiële) gevolgen, of we komen tot de conclusie dat we dit niet willen en gaan terug naar af. Dit is (nog niet eens) half werk.

4.2 Risicoprofiel, interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem bestaat uit de volgende onderdelen:

- 1) Intern ToetsingsKader;
- 2) Bestuurlijk ToetsingsKader;
- 3) Cyclische afname RiE door preventiemedewerker;
- 4) Cyclische afname integrale vragenlijsten voor ouders, kinderen, team;
- 5) SEO-leerlingvolgsysteem;
- 6) To do kaarten rond bijvoorbeeld oudercommunicatie, toetsen, analyses, etc.;
- 7) Kwaliteitskringen en kwaliteitscoördinator: zij scherpen per vakgebied en onderdeel de betreffende voortgang en ontwikkeling aan;
- 8) Het vervangings-, verzuim en mobiliteitsbeleid is de afgelopen periode zo scherp mogelijk uitgewerkt.



5. Bedrijfsvoering

5.1 Bedrijfsprofiel

5.1.1 Zaken met behoorlijke personele betekenis

Afgelopen jaar is collega Gera Grievink vanwege haar ongeneeslijke ziekte in een afkeuringsprocedure terechtgekomen. Zij heeft in juni 2019 afscheid van ons genomen. In juli 2020 zal zij ook formatief afscheid nemen.

5.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. personeel

Door de gestage groei van het leerlingenaantal, de werkdrukverminderingsgelden en zorggelden hebben we het aantal collega's het afgelopen jaar ook weer zien groeien. Met name in de ondersteuning zien we daarin eerste goede stappen: zoals meer onderwijsassistenten, een leraarondersteuner. Verder zijn er meerdere vrijwilligers met vergoeding aangenomen, zoals kindercoach, conciërges, schoonmaaksters, administratieve ondersteuning.

We zien dat we vanwege onze identiteit en goede bekendheid nog vrij gemakkelijk aan vast personeel kunnen komen. Tegelijkertijd zien we dat de ziektevervanging steeds meer in de knel gaat komen. We zien steeds meer dat onderwijsmensen aan het werk zijn als ze dat willen, ook zij die er eerst voor kozen om als invalkracht te boek te staan. Daardoor wordt een steeds groter beroep gedaan op creativiteit en inzet van het huidige personeel.

5.1.3 Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

De Wilhelminaschool houdt rekening met opgebouwd wachtgeld. Daar waar wachtgeldrechten zijn opgebouwd, worden medewerkers zo mogelijk herplaatst. In 2019 zijn er geen herplaatsingen geweest.

5.1.4 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen betreffende huisvesting

Het kernpunt van huisvesting betreft voornamelijk het beheer van onroerend goed. Verantwoorde afschrijvingen en efficiënt duurzame investeringen blijven een basiswaarde voor huisvestingsbeleid. Voorgaande houdt vooral ook in dat het technisch en energetisch technisch functioneren voorop staat boven esthetische waarde c.q. uitstraling van onderdelen. In het kader van energielasten zijn in het afgelopen jaar een aantal aanpassingen gemaakt die naar verwachting zullen leiden tot een iets lagere energierekening. Door de huidige groei en de leeftijd van het gebouw zoeken we samen met de gemeente Doetinchem naar hoe in de toekomst met ons gebouw om te gaan.

Per 1 januari 2015 zijn de gelden voor onderhoud buitenkant schoolgebouw rechtstreeks aan de scholen uitgekeerd, i.p.v. aan de gemeente. We hebben een 0 – meting en een Meerjaren Onderhoudsplanning opgesteld en er is een voorziening gevormd. Zo denken we op een goede en verantwoorde manier het juiste onderhoud te kunnen uitvoeren.

5.1.5 Financiële positie op balansdatum

Volgt

5.1.6 Toelichting ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met voorgaand jaar)

Volgt

5.1.7 Toelichting op het resultaat

Volgt

5.1.8 Analyse van de uitkomst van de exploitatie in relatie tot de begroting

Volgt



5.1.9 Investeringsbeleid, investeringen boekjaar en toekomstige investeringen

Volgt De investeringen zijn in de meerjarenbegroting ingepland. Daarbij worden de afschrijvingstermijnen afgestemd op de bekostigingscyclus.

5.1.10 Toelichting op kasstromen en financiering

Volgt

5.1.11 Informatie over financiële instrumenten

De primaire financiële instrumenten anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van de vereniging of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten (derivaten). De risico's zijn zeer beperkt.

5.1.12 Ontwikkelingen m.b.t. interne en externe kwaliteitszorg

De Wilhelminaschool heeft zich tot doel gesteld kwalitatief goed onderwijs te geven. Eén van de indicatoren hiervoor is het resultaat dat de leerlingen op methodeafhankelijke en methodeonafhankelijke toetsen behalen. Twee keer per jaar, in januari en juni, maken de leerlingen methodeonafhankelijke Cito-toetsen. Twee keer per jaar krijgen de ouders door middel van de rapporten inzicht in de resultaten van hun kind.

De tussenopbrengsten, resultaten van de Cito scores, lagen ook in 2019 op de landelijke normen. Onze eindopbrengsten van groep 8 waren het afgelopen jaar goed.

We maken tweemaal per jaar trendanalyses. Omdat begrijpend lezen de afgelopen jaren te laag scoorde hebben we daarop veel ingezet. Resultaat is dat onze begrijpend lezen scores boven het landelijk gemiddelde scores.

Onze kwaliteitszorg is goed ontwikkeld. We passen hierbij de handelingsgericht werken cyclus Plan-Do-Check-Act toe, waardoor we werken aan voortdurende verbetering.

Naast het LVS doen we aan zelfevaluatie d.m.v. vragenlijsten voor leerlingen, personeel en ouders. Zo wordt ieder jaar een tevredenheidsenquête aan de medewerkers voorgelegd. Eens per twee jaar wordt deze aan ouders en aan leerlingen van groep 5 en hoger voorgelegd.

De Wilhelminaschool legt op verschillende manieren verantwoording af van haar kwaliteit:

- In een cyclus van managementrapportage volgens het Bestuurlijk Toezicht Kader legt de directeur verantwoording af aan het bestuur;
- Jaarlijks stelt de secretaris en de directeur een jaarverslag op t.b.v. de ledenvergadering;
- Dit verslag wordt als bijlage toegevoegd bij het bestuursverslag. Dit verslag wordt naar de leden van de schoolvereniging gemaïld;
- Door middel van periodieke rapporten en gesprekken wordt aan de ouders gerapporteerd over de ontwikkeling van leervorderingen, de sociaal-emotionele vaardigheden en het gedrag van de leerlingen; minstens 1x per jaar worden met de ouders de toets gegevens en een trendanalyse van hun kind besproken;
- Op de website wordt jaarlijks verantwoording aan de ouders afgelegd over de eindopbrengsten op schoolniveau;
- Jaarlijks worden de onderwijsresultaten aan de Inspectie verantwoord.

Zie verder onze website: <http://www.wilhelminaschool.eu/kwaliteitsbeleid/> .

5.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken

5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen

1. We zien in toenemende mate dat gezins- en maatschappelijke zaken ook hun tol eisen van onze kinderen. Kinderen hebben veel (vaak narigheid) aan hun hoofd;
2. Instroomgroepen worden een steeds grotere uitdaging. De betrokken leerkrachten zien in toenemende mate dat kinderen de meest basale zaken niet zijn bijgebracht. het eerste half jaar wordt hier keihard aan gewerkt, maar dit betekent wel al direct een onderwijsachterstand;



3. In de onderbouw zijn we continu aan het zoeken hoe hiermee om te gaan. Rijke leeromgeving, onderwijsondersteuning (extra handen), groepen zo klein mogelijk houden, instroom verdelen over de drie jongste groepen, etc....
4. Talentontwikkeling van kinderen en leerkrachten, een langdurend proces;
5. samenwerking, zoeken naar dwarsverbanden, etc. ook een langdurend proces.

5.2.2 Onderwijsprestaties

Met name in de onderbouw zien we dat onze onderwijsprestaties steeds meer onder druk komen te staan, zie vorige punt. Dit wordt dan in de loop der jaren wel rechtgetrokken maar dit kost een immense inspanning (over werkdruk gesproken). Onze eindresultaten zijn op orde.

5.2.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

We zoeken naar de gezonde mix tussen papier en scherm. Een mooie en leuke uitdaging. Passend onderwijs is meer realiseerbaar door gerichte inzet van ICT. Tegelijkertijd zien we een verarming. Kortom, wordt vervolgd.

5.2.4 Informatie over toegankelijkheid en het toelatingsbeleid

De doelgroep van de school:

- a. Leerlingen van ouders die hun kinderen Bijbelgetrouw onderwijs willen laten volgen;
- b. Leerlingen van ouders die in de buurt van de school wonen.

De school heeft het karakter van een streekschool en het voedingsgebied is Doetinchem en omstreken. De leerlingen komen uit de stad Doetinchem en uit omliggende dorpen. Veel leerlingen zijn met hun ouders aangesloten bij een evangelische kerkelijke gemeente, maar ook ouders uit meer traditionele kerken kiezen met hun kinderen voor de identiteit van onze school.

Aannamebeleid leerlingen

De school heeft een open toelatingsbeleid. Leerlingen uit de doelgroep worden toegelaten nadat tijdens het oriëntatiegesprek met de directeur gebleken is dat de identiteit van de ouders en die van de school met elkaar overeenstemmen en/of de ouders de identiteit van de school expliciet respecteren. Leerlingen worden toegelaten nadat blijkt dat de leerling voldoende ontwikkelingskansen kan worden geboden.

5.2.5 Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

De werkzaamheden op het gebied van onderzoek hebben betrekking op de cursus opbrengstgericht werken en coachend leren. Opvallend is dat de gevolgen van de cursus steeds beter aanslaan in de groepen 3 t/m 8.

De cursus kleuteronderwijs ondersteunt de cursus opbrengstgericht werken in de onderbouw.

5.3 Duurzaamheid

Ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. duurzaamheid: geen, in afwachting van onze nieuwbouw.



6 Toekomstige ontwikkelingen

6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs

De Wilhelminaschool heeft gekozen voor 4 kernactiviteiten: identiteit, kwaliteit, talenten en sociaal emotionele ontwikkeling. We hebben de afgelopen 2 jaren m.n. ingezet op kwaliteit (cursus opbrengstbewust werken en werken met profielen). De komende periode zetten we vooral in op ICT en talenten, SEO en wereldoriëntatie.

6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

Onderzoek samenwerking team. Wat verstaan we onder samenwerking? Waar willen we naartoe groeien? wat is onze cultuur?

6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

1. Er komt twee nieuwe staffuncties, tussen MT en team: proces-/veranderingsmanager en de kwaliteits- en beleidsdeskundige;
2. Het systeem van professionalisering, nascholing team wordt geformaliseerd.

6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

We werken vanaf augustus met 11 groepen. Door de hoge werkdruk willen we niet inleveren op OA en IB. Naast het gegeven dat onze school in een onderwijsachterstandwijk staat krijgen we veel zij instroom. Dit omdat we bekendstaan als een school die kinderen een veilige en warme plek biedt en we als team goed zijn in de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen. We zagen de afgelopen jaren een sterke groei die de afgelopen periode weer wat afvlakt.

6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting

Het grootste deel van het gebouw van de Wilhelminaschool is 43 jaren oud. De kleuterafdeling is ongeveer 50 jaar oud. Verder heeft er de afgelopen jaren driemaal een uitbreiding plaatsgevonden. Redenen: sterke groei leerlingaantallen en door de vorming van een integraal kindcentrum.

De gemeente Doetinchem en de WS hebben na uitgebreid onderzoek samen bepaald dat het gebouw van de WS gesloopt zal worden en er nieuwbouw zal verrijzen op de huidige plek van het oude schoolgebouw. Dit betekent wel dat het oude pand, dat notarieel eigendom is van de vereniging, tzt overgedragen cq teruggegeven wordt aan de gemeente Doetinchem, teneinde het oude gebouw te slopen.

6.1.6 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

Geen bijzonderheden te melden.

6.2 Continuïteitsparagraaf

6.2.1 Kengetallen

Volgt

6.2.2 Meerjarenbegroting

Volgt