

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

Verdilaan 14a,

7002 LN Doetinchem.

www.wilhelminabasischool.nl

T: 0314-323384

Bestuursverslag 2020

ECBS De Wilhelminaschool

Auteur: Erik Lammers, directeur bestuurder

Inhoud

Voorwoord 6

1: Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving 7

1.1 Treasurybeleid 7

1.2 Sectorspecifiek 7

1.2.1 Verantwoording besteding extra middelen werkdrukverlaging 7

1.2.2 Verantwoording besteding middelen prestatiebox 7

1.3 Maatschappelijke thema's 8

1.3.1 Strategisch personeelsbeleid 8

1.3.2 Passend Onderwijs 8

1.3.3 Werkdrukmiddelen 8

1.3.4 Onderwijsachterstanden 9

1.3.5 Covid-19 10

2: Visie en besturing 10

2.1 Visie 10

2.1.1 Doelstelling van de organisatie (missie en visie) 10

2.1.2 Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste diensten 10

2.2 Besturing 10

2.2.1 Juridische structuur 10

2.2.2 Interne organisatiestructuur 11

2.2.3 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid 12

2.2.4 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact 14

2.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen' 14

2.2.6 Vermelding van de samenwerkingsverbanden en verbonden partijen 14

2.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen 15

2.2.8 Namen van bestuurders, directieleden en toezichhouders en hun (neven)functies 15

2.3 Naleving branchecode 15

2.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance 15

2.3.2 Vermelding van de code goed bestuur en eventuele afwijkingen 15

2.3.3 Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld 15

2.4 Verslag toezichthoudend orgaan 16

2.5 Omgeving 16

2.5.1 Afhandeling van klachten 16

2.5.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. internationalisering 16

2.5.3 Verwachte ontwikkelingen op het gebied van internationalisering 16

<u>3: Risicomanagement</u>	<u>16</u>
<u>3.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden</u>	<u>16</u>
<u>3.2 Risicoprofiel (interne risicobeheersings- en controlesysteem)</u>	<u>17</u>
<u>4: Bedrijfsvoering</u>	<u>17</u>
<u>4.1 Bedrijfsvoering</u>	<u>17</u>
<u>4.1.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis incl. toelichting</u>	<u>17</u>
<u>4.1.2 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen bij ontslag</u>	<u>17</u>
<u>4.1.3 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen betreffende de huisvesting</u>	<u>17</u>
<u>4.1.4 Financiële positie op balansdatum incl. toelichting</u>	<u>18</u>
<u>4.1.5 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijk met voorgaand jaar)</u>	<u>19</u>
<u>4.1.6 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen</u>	<u>19</u>
<u>4.1.7 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting</u>	<u>19</u>
<u>4.1.8 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen boekjaar en toekomstige</u>	<u>23</u>
<u>4.1.9 Toelichting op de kasstromen en financiering</u>	<u>23</u>
<u>4.1.10 Informatie over financiële instrumenten</u>	<u>23</u>
<u>4.1.11 Toel. op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg</u>	<u>23</u>
<u>4.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken</u>	<u>24</u>
<u>4.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar</u>	<u>24</u>
<u>4.2.2 Onderwijsprestaties</u>	<u>24</u>
<u>4.2.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken</u>	<u>24</u>
<u>4.2.4 Informatie over de toegankelijkheid en het toelatingsbeleid</u>	<u>24</u>
<u>4.2.5 Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling</u>	<u>24</u>
<u>4.3 Duurzaamheid</u>	<u>25</u>
<u>5: Toekomstige ontwikkelingen</u>	<u>25</u>
<u>5.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein</u>	<u>25</u>
<u>5.1.1 Onderwijs</u>	<u>25</u>
<u>5.1.2 Onderzoek</u>	<u>25</u>
<u>5.1.3 Kwaliteitszorg</u>	<u>25</u>
<u>5.1.4 Personeel</u>	<u>25</u>
<u>5.1.5 Huisvesting</u>	<u>25</u>
<u>5.1.6 Investeringsbeleid, investeringen boekjaar en toekomstige investeringen</u>	<u>25</u>
<u>5.1.7 Duurzaamheid</u>	<u>25</u>
<u>5.2 Continuïteitsparagraaf</u>	<u>26</u>
<u>5.2.1 Kengetallen</u>	<u>26</u>

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag 2020 van de Wilhelminaschool uit Doetinchem.

We kijken terug op een zeer bewogen jaar, waarin we mooie stappen hebben gezet op het gebied van goed governance. De structuren en verhoudingen tussen het toezichthoudend bestuur en het managementteam zijn verder uitgekristalliseerd. De te grote druk op de directeur bestuurder is wat meer verdeeld doordat een aantal taken naar leden van het managementteam zijn gegaan en enkele staffuncties in het leven zijn geroepen.

Juist door covid 19 is er een razendsnelle ontwikkeling geweest op het gebied van ICT. Tot en met online gedifferentieerd en samenwerkend leren.

We zien nog steeds een stukje miskening 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 maken grote stappen rond nieuwbouwplannen van ons schoolgebouw. De gemeente Doetinchem zet er vaart achter. Dit stemt tot tevredenheid.

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; we groeien nog steeds. Dankbaar ook voor veel ouders en externen, die regelmatig aangeven dat ze een bijzondere sfeer ervaren op onze school.

Wilhelminaschool, waar ieder mens - kind, ouder, leerkracht - zich gezien, gekend en geliefd mogen weten.

1: Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

1.1 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.

0.2 Sectorspecifiek

0.2.3 Verantwoording besteding extra middelen werkdrukverlaging

In 2020 is er totaal € 60.668 ontvangen voor inzet van de werkdrukverlaging.

	Inkomsten	Uitgaven
Inkomsten € 60.668,-	€ 60.668,-	
Uitgaven:		
1. (Vast) Inzet OA:		
a. Linda Huinink: van 0,72 naar 0,8: € 3.570,-;		€ 3.606,-
b. Inger Hendriksen: 0,6: € 24.508,-		€ 24.508,-
2. (Jaarlijks herzien) Extra ondersteuning voor meer- en hoogbegaafde kinderen ter ontlasting lkr: Chantal Posthumus: WTF 0,1: €8.779,-		€ 8.779,-
3. (Jaarlijks herzien) 40 extra invaldagen OA uitgevoerd door:		€ 5.238,-
a. Angela, WTF 0,1: € 4.750,-		€ 5.238,-
b. Annebeth, WTF 0,1: € 4.750,-		€ 5.238,-
4. (Jaarlijks herzien) Vrijwilligersvergoedingen totaal: €12.000,-		€ 12.000,-
Saldo		€ 1.299,-
Totaal	€ 60.668,-	€ 60.668,-
Twee keer per jaar evalueren we de invulling van de gelden.		

0.2.4 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 2020 is dat voor de Wilhelminaschool € 51.618.

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

0.3 Maatschappelijke thema's

0.3.3 Strategisch personeelsbeleid

Ondanks de hoge werkdruk werken de personeelsleden met veel plezier en enthousiasme op de Wilhelminaschool. We hebben minder teamscholing ontvangen, de implementatiecursus SEO is nog niet opgestart en de 0-meting team ook nog niet vanwege Covid 19. Individueel gerichte opleidingen/cursussen zijn meestal online, wel uitgevoerd. 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.

0.3.1 Passend Onderwijs

- Het Zorgplan en de to do kaart brede Zorg van de school wordt jaarlijks 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 zetten stevig 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.

0.3.2 Werkdrukmiddelen

Bestedingsdoelen

We willen bereiken dat:

1. Leerkrachten extra handen in de klas hebben.
2. Leerkrachten toekomen aan het uitvoeren van de profielen.
3. Leerlingen passend onderwijs ontvangen.
4. Op momenten van stress de druk van de ketel gaat doordat een individuele leerkracht een ambulante dag kan aanvragen.
5. 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. Collega's kunnen hun wensen bekend maken bij de IB. de IB beoordeelt de wensen en honoreert.
2. Onze onderwijsassistenten vallen onder verantwoordelijkheid van de intern begeleiders.
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.

Verder zoeken we momenteel naar mogelijkheden om de groepsgrootte te verlagen van 25-30 naar 21-24. Dit wellicht ten koste van extra handen in de klas.

0.3.3 Onderwijsachterstanden

In 2020 hebben wij € 39.955 ontvangen als bekostiging onderwijsachterstanden.

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/lln 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.

0.3.4 Covid-19

Covid-19 heeft uiteraard grote invloed gehad op onze school. Enkele zaken zal ik benoemen:

1. We hebben in korte tijd een aantal chromebook kasten met elk 38 chromebooks aangeschaft.
2. Leerkrachten en kinderen hebben een 'bliksemopleiding' thuisonderwijs cq online les geven en les ontvangen gehad.
3. Er is een nog betere samenwerking met ouders ontstaan als het gaat over de voortgang van hun kind(eren).
4. Ons zorgloket, met zorgcoördinator en kindercoach, was en is onmisbaar gebleken in het warme contact met de kwetsbare gezinnen.

5. Een grote teleurstelling: we hadden twee mooie teamcursussen rond 0-meting team en SEO staan. Typisch cursussen die niet online konden worden gegeven.
6. De kwaliteit van ons onderwijs staat, hoe langer dit gaat voortduren, steeds meer onder druk.

2: Visie en besturing

2.1 Visie

2.1.1 Doelstelling van de organisatie (missie en visie)

“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 geloofvisie als voor het onderwijs dat de kinderen op school wordt geboden.

2.1.2 Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste diensten

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.

2.2 Besturing

2.2.1 Juridische structuur

De Wilhelmina basisschool is al bijna een 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 een aantal evangelische basisscholen en scholen 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@wilhelminabasischool.nl

Internet: www.wilhelminabasischool.nl

2.2.2 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
Marjolein Hendriksen	Teamleider Onderbouw
Wilmer Wiltink	Teamleider Bovenbouw
Marije van Toor	Teamleider Middenbouw
	Tevens vervanger directeur bestuurder

Het MT vergadert tweemaal 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.

Verder hebben we tussen MT en team twee stafleden toegevoegd: de manager kwaliteit en beleid en de verandermanager. Zij werken op hun thema's en daarnaast vervullen zij een soort dempende functie tussen MT en team. Werkt voortreffelijk.

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:

2.2.3 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid

In 2020 heeft het toezichthoudend bestuur, directeur bestuurder en team gewerkt aan vorm en inhoud geven en uitvoeren van de volgende beleidszaken:

Kwaliteit onderwijs:

We hebben een kwaliteits- en beleidsdeskundige opgenomen in de staf. Deze persoon heeft als taak het gevoerde beleid continu tegen het licht van gemaakte afspraken en onze kwaliteitsambities te houden. Een soort lopend geweten. Werkt bijzonder goed.

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 teamsamenwerking en -communicatie (zg. 0-meting), implementatiecursus SEO methode van Covey, ICT verder integreren en talentontwikkeling. ICT is boven verwachting goed gelukt en verder ontwikkeld dan we bedacht hadden. Met name de 0-meting en Covey is nog niet gelukt vanwege corona.
- 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. De stafmedewerker beleid en kwaliteit houdt de vinger strak aan de pols, evalueert met kwaliteitskringen en stelt samen met hen nieuwe doelen op. Dit werkt erg goed en is een punt van trots.

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 worden jaarlijks 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 4 t/m 8.

Huisvesting:

- We hebben op zich een goede locatie met grote schoolpleinen met voor elk wat wils. Wel zijn er ook luxeproblemen door een bovengemiddelde groei van onderaf.
- We hebben een 13e ruimte als klaslokaal in gebruik genomen. De teamkamer is groepsruimte geworden en er gaat nu ook een groep komen in de kleuterhal.
- 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. Plan is om eind schooljaar 2022-2023 een jaar naar tijdelijke huisvesting te gaan om uiteindelijk half 2023 weer terug te keren naar onze oude plek in een nieuw gebouw.
- Dit is ook de reden van onze relatief grote reserve. Deze is bedoeld om te kunnen deelnemen in de komende nieuwbouw.

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. Regelmatig houden we ouder enquêtes waarbij we positieve signalen en hoge tevredenheid terugkrijgen van de ouders.

2.2.4 Zaken met een 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.

2.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'

Zie 2.2.4 zaken met politieke of maatschappelijke impact

2.2.6 Vermelding van de 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.

2.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen

Geen bijzonderheden

2.2.8 Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun (neven)functies

Naam	In functie	Uit functie	Achtergrond
Dagmar Blom (voorzitter)	1-11-2018	Nvt	Adviseur CvB MBO instelling
André Hendriksen (secretaris)	1-8-2014	Nvt	Directie adviesbureau
Gert-Jan Buunk (penningmeester)	1-8-2019	Nvt	Directie veevoederfabriek
Ruben Hartman	1-8-2019	Nvt	Architect
Simone Ebbers	1-8-2017	Nvt	Management zorginstelling
Tamara Hester	1-8-2019	Nvt	Coördinator leger des Heils

2.3 Naleving branchecode

2.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

Geen bijzonderheden

2.3.2 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.

2.3.3 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 managementstatuut 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.

2.4 Verslag toezichthoudend orgaan

Zie bijlage

2.5 Omgeving

2.5.1 Afhandeling van 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.

2.5.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. internationalisering

Geen bijzonderheden

2.5.3 Verwachte ontwikkelingen op het gebied van internationalisering

Geen bijzonderheden

3: Risicomanagement

2.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Strategie: Aangezien de WHS in een krimpgebied 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 krimpgebied. 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 verslaggeving: 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.

3.2 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.

4: Bedrijfsvoering

4.1 Bedrijfsvoering

4.1.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis incl. toelichting

Geen bijzonderheden.

4.1.2 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen bij ontslag

De Wilhelminaschool houdt rekening met opgebouwd wachtgeld. Daar waar wachtgeldrechten zijn opgebouwd, worden medewerkers zo mogelijk herplaatst. In 2020 zijn er geen herplaatsingen geweest.

4.1.3 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen betreffende de huisvesting

Tot onze grote vreugde zijn we aanbeland in een mooi proces met de gemeente Doetinchem richting nieuwbouw. We hebben toestemming gekregen om een school voor 300 leerlingen te bouwen, waarin ook kinderopvang en BSO een plek krijgt. Momenteel wordt er verder nagedacht over tijdelijke huisvesting, het verkeersplan, etc. Het financiële punt lijkt nog een hele dobber te worden (gemeenten zijn over het algemeen momenteel in zwaar weer).

4.1.4 Financiële positie op balansdatum incl. toelichting

Materiële vaste activa

De boekwaarde van de activa is gedaald met € 28.233 door lagere investeringen dan afschrijvingen.

Begroot:

ICT € 18.000

Leermiddelen € 2.250

Meubilair € 5.000

Er is totaal voor ICT € 26.500 besteed. Er is met name geïnvesteerd in Chromebook. Ook is er een nieuw touch screen aangeschaft. De investering in leermiddelen zijn voornamelijk leesboeken geweest, totaal € 7.632. Er zijn geen investeringen geweest in meubilair.

Vorderingen

1.5.6 overige overheden: dit betreft in 2019 en 2020 de vordering op de gemeente voor bijdrage noodlokalen.

1.5.7.1 personeel: in 2019 vordering op het VervangingsFonds. In 2020 ook vordering op het VervangingsFonds maar ook een vordering op het UWV voor een transitievergoeding.

1.5.7.2 huisvesting: nog te ontvangen huur/medegebruik van de kinderopvang.

1.5.7.6 rente

Overlopende activa

1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten met name kosten voor licenties onderwijsleermethodes.

Liquiditeit

Het saldo van de liquide middelen is per 31-12-2020 gestegen met € 85.189 ten opzichte van 2019. Het positieve resultaat heeft een positieve bijdrage, ook zijn de afschrijvingen en de mutaties aan de voorzieningen hoger dan de investeringen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is gemuteerd met het resultaat van 2020. Daarnaast heeft een verschuiving plaatsgevonden van de reserve 1^e waardering naar de algemene reserve (ter grootte van de

afschrijvingen van de activa uit de 0-meting).

De bestemmingsreserves zijn gemuteerd met het private resultaat. Daarnaast is de bestemmingsreserve schoolfonds afgestemd op de bankrekening van de ouderraad. Het saldo op deze bankrekening is het vermogen van de ouderraad en deze moet dus gelijk zijn aan de reserve schoolfonds. Deze correctie heeft geresulteerd in een toevoeging aan de bestemmingsreserve privaat en onttrekking aan de bestemmingsreserve schoolfonds.

Voorzieningen

De stand van de voorziening onderhoud is gestegen met € 35.000 door lagere onttrekkingen dan de dotatie.

In 2020 is € 0 onttrokken aan de voorziening jubilea.

Op basis van het personeelsbestand per 31-12-2020 is de benodigde voorziening opnieuw berekend, wat resulteert in een dotatie van € 5.994. De mutatie wordt ook beïnvloedt door de nieuwe CAO en de gewijzigde pensioenleeftijd.

Er is geen voorziening voor gespaarde duurzame inzetbaarheid. Er zijn geen afspraken vastgelegd met individuele medewerkers m.b.t. het sparen van duurzame inzetbaarheid.

Kortlopende schulden

2.4.9.1 personeel: afwikkeling 2020 (salaris correctieperiode)

2.4.9.2 huisvesting: in 2019 afrekening Eneco

2.4.9.3 materiaal: in 2019 bijdrage muziekschool

2.4.9.8 overig: in 2019 en 2020 accountantskosten

Overlopende passiva

2.4.10.2 subsidie cultuurparticipatie (muziekimpuls). Deze subsidie is verdeeld over de schooljaren 2018/2019 t/m 2020/2021.

2.4.10.3 de investeringssubsidie is volledig besteed. Jaarlijks afschrijvingskosten worden ten laste van

de subsidie gebracht.

2.4.10.4 inhaal en ondersteuningsprogramma.

4.1.5 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijk met voorgaand jaar)

Zie 4.1.4.

4.1.6 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen

Het resultaat over 2020 is € 21.617 positief, €52.967 hoger dan begroot.

De baten zijn € 112.964 hoger en de lasten € 60.747 hoger dan begroot.

In het resultaat over 2020 zijn de eenmalige CAO-uitkeringen van februari opgenomen ad. € 42.141 en de correctie van bijzondere en aanvullende bekostiging (€ 3.466). De bijbehorende baten zijn in het resultaat van 2019 opgenomen. Het genormaliseerde resultaat over 2020 is € 67.224 positief, € 98.573 hoger dan begroot.

4.1.7 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting

In deze analyse behandelen we de baten en lasten en de verschillen hiervan ten opzichte van de begroting.

Baten

Rijksbijdragen OCW

De werkelijke rijksbijdragen betreffen de definitieve bekostiging over schooljaar 2019-2020 en de actuele bekostiging over schooljaar 2020-2021 (o.b.v. de 2^e bekostigingsregeling van 4 september). De werkdrukmiddelen zijn verhoogd van € 220,08 naar respectievelijk € 229,21 en € 251,38 per leerling schooljaar 2019-2020 en 2020-2021.

In de begroting is niet gerekend met groei bekostiging, dit is wel ontvangen:

De personele groeibekostiging bedraagt € 51.914

Materiële groeibekostiging bedraagt € 11.230

Dit zijn dus extra baten die ontvangen zijn in boekjaar 2020.

De prestatiebox is verhoogd van € 192,47/ 196,47 naar respectievelijk € 199,94 en € 203,68 per leerling voor schooljaar 2019-2020 en 2020-2021.

De bekostiging voor onderwijsachterstanden is begroot o.b.v. de achterstandsscore voor schooljaar 2019-2020. Per schooljaar 2020-2021 is deze gewijzigd.

De correctie van de bijzondere en aanvullende bekostiging bedraagt € 3.466.

Deze is ingehouden op de definitieve bekostiging voor personeels- en arbeidsmarktbeleid 2019-2020.

De zorgbaten zijn € 19.054 hoger dan begroot. In 2020 is er een uitbetaling reservegelden ontvangen van € 20.720.

Overige overheidsbijdragen

Dit betreft de vrijval van de investeringssubsidie en de vergoeding voor de noodlokalen.

Overige baten

De overige baten personeel betreft bijdrage van de CHE afronding OIDS.

De overige baten materieel is de vrijval van de subsidie cultuurparticipatie voor muziek.

Lasten

In de jaarrekening worden vier categorieën lasten benoemd:

Personele lasten

Afschrijvingslasten

Huisvestingslasten

Overige instellingslasten

Personele lasten

De loonkosten vanuit de salarisadministratie zijn € 134.133 hoger dan begroot. Dit is inclusief de loonkosten van de éénmalige uitkering in februari (33% van het maandsalaris van januari 2020 plus € 875 per medewerker naar ratio). Zonder deze éénmalige uitkeringen zijn de loonkosten € 91.992 hoger dan begroot. In de loonkosten zit ook de uitbetaling van de transitievergoeding € 18.583, deze wordt door het UWV terugbetaald.

De personele inzet is gemiddeld 0,8763 fte hoger geweest.

Van het UWV is er totaal € 31.634 ontvangen voor zwangerschapsverlof.

De loonkosten zijn begroot met een werkgeverslast van 1,65.

In de nieuwe CAO zijn een aantal looncomponenten opgenomen in het brutoloon, waardoor de werkelijke werkgeverslasten over 2020 lager uitkomen op 1,61. Dit heeft een voordelig effect op de loonkosten.

In december is de eindejaarsuitkering eenmalig verhoogd met 0,7% in verband met de hogere bekostiging over 2020 (ten opzichte van de aannamen bij de CAO-onderhandelingen voor 2020).

Gemiddelde ziekteverzuimpercentage is 3,34% over 2020

De overige personele lasten laten een overschrijding zien op de mutatie personele voorzieningen, inzet zorg en overige personele lasten. De inzet voor zorg betreft inzet van de IJsselgroep. De overige personele lasten overschrijden op kosten voor lief en leed, kantinekosten en inzet van vrijwilligers.

Er is een onderschrijding van het budget op arbokosten, scholing en bijzondere personeelskosten (coachingskosten). Met name Covid-19 heeft hieraan bijgedragen.

Afschrijvingen

De afschrijvingskosten laten een onderschrijding zien. Er zijn andere investeringen gedaan dan vooraf begroot.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten laten een onderschrijding van het budget zien van € 3.006.

De dotatie aan de voorziening gebouwonderhoud is conform begroting. Maar de kosten voor klein onderhoud overschrijden € 6.680. De kosten voor schoonmaak zijn € 4.433 hoger dan begroot. Dit heeft beide te maken met Covid-19.

Overige instellingslasten

Er vallen 4 onderliggende budgetten op onder de overige instellingslasten.

Administratie en accountant: de overschrijding zijn de kosten voor Pentha Rho, begeleiding bij de ver/nieuwbouw.

Leermiddelen: totaal is er € 12.337 minder besteed dan begroot.

Externe activiteiten: dit zijn de kosten voor cultuureducatie. Met name op het gebied van muziek is meer uitgegeven dan begroot.

Schoolcommissie: dit zijn de kosten die gemaakt worden ten laste van de ouderbijdrage. Door Covid-19 zijn er bijna geen activiteiten geweest en daardoor is het budget niet volledig besteed.

4.1.8 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen boekjaar en toekomstige

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

4.1.9 Toelichting op de kasstromen en financiering

Het saldo van de liquide middelen is per 31-12-2020 gestegen met € 85.189 ten opzichte van 2019. Het positieve resultaat heeft een positieve bijdrage, ook zijn de afschrijvingen en de mutaties aan de voorzieningen hoger dan de investeringen.

4.1.10 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.

4.1.11 Toel. op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de 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 2020 op de landelijke normen. De eindtoets van groep 8 is afgelopen jaar niet afgenomen vanwege Covid-19.

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 scoren.

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 stellen de secretaris en de directeur bestuurder het bestuursverslag en het verslag van het toezichthoudend bestuur op ter verantwoording naar overheden en de ledenvergadering;
- 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 2x 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/> .

4.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken

4.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar

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.

4.2.2 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.

4.2.3 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.

4.2.4 Informatie over de toegankelijkheid en het toelatingsbeleid

De doelgroep van de school:

1. Leerlingen van ouders die hun kinderen Bijbelgetrouw onderwijs willen laten volgen;
2. 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.

4.2.5 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.

4.3 Duurzaamheid

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

5: Toekomstige ontwikkelingen

5.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

5.1.1 Onderwijs

De Wilhelminaschool heeft gekozen voor 4 kernactiviteiten:

1. Identiteit.
2. Hoogwaardig onderwijs in de basisvakken.
3. Talentontwikkeling.
4. Sociaal emotionele ontwikkeling.

We wilden de afgelopen periode vooral inzetten op ICT, SEO en O-meting team. ICT is meer dan goed gelukt, de andere zaken zullen de komende tijd, als eea weer wat normaler wordt, aan de orde.

5.1.2 Onderzoek

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

5.1.3 Kwaliteitszorg

1. Er zijn twee nieuwe staffuncties, tussen MT en team: proces-/veranderingsmanager en de kwaliteits- en beleidsdeskundige. Zoals gezegd, een bijzonder goede zet.
2. Het systeem van professionalisering, nascholing team wordt geformaliseerd. Dit is nauwelijks uit de verf gekomen, zoals ook al genoemd.

5.1.4 Personeel

We werken vanaf augustus met 12 groepen. Door de hoge werkdruk willen we niet inleveren op OA en IB. Naast het gegeven dat onze school in een onderwijsachterstandswijk 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.

5.1.5 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 zijn samen op weg in een mooi proces naar nieuwbouw. Uitkomst is dat op de huidige plek van het oude schoolgebouw van de Wilhelminaschool het nieuwe gebouw zal verrijzen. Dit betekent wel dat het oude pand, dat notarieel eigendom is van de vereniging, overgedragen cq teruggegeven wordt aan de gemeente Doetinchem, teneinde het oude gebouw te slopen.

5.1.6 Investeringsbeleid, investeringen boekjaar en toekomstige investeringen

De investeringen zijn in de meerjarenbegroting ingepland. Daarbij worden de afschrijvingstermijnen afgestemd op de bekostigingscyclus. Er is € 450.000 op termijn begroot voor de investering in de nieuwbouw.

5.1.7 Duurzaamheid

Geen bijzonderheden.

5.2 Continuïteitsparagraaf

5.2.1 Kengetallen

Volgens de methode OCW zit de Wilhelminaschool iets boven de signaleringswaarde. Door de geplande investering in de nieuwe school, zal het bovenmatige deel worden ingezet. Er wordt met

name geïnvesteerd in de nieuwe leerpleinen en het schoolplein.

De financiële positie van de Wilhelminaschool is gezond.
De kengetallen kennen waardes binnen de signaleringsgrenzen.

In 2023 is een forse investering gepland in het nieuwe schoolgebouw, de inrichting van de leerpleinen en van het schoolplein. Door deze investering bestaat het vermogen voornamelijk uit bezittingen. De komende investering vraagt veel van het bestuur en heeft impact op de kengetallen en de vermogenspositie.

De weergegeven inzet betreft gemiddelden per schooljaar (2020 is gemiddelde schooljaar 2019-20120, enz.). De leerlingprognose voor de meerjarenbegroting is gebaseerd op de gemeentelijke prognoses, aangevuld met een eigen prognose o.b.v. uitstroom, gemiddelde instroom en marktaandeel.

5.2.2 Meerjarenbegroting

De meerjarenexploitatie laat een oplopend negatief exploitatieresultaat zien. Er is echter in de meerjarenbegroting geen rekening gehouden met ontwikkeling van de bekostiging. Wel is er gerekend met een ruime formatie die zichtbaar is in de oplopende personele lasten. Er is jaarlijks gerekend met een instroomgroep qua formatie terwijl de leerlingaantallen stabiel zijn meegenomen op 290 leerlingen. Naar verwachting zal de school gaan groeien en stabiliseren op 320 leerlingen.

De materiele vaste activa zal in 2023 stijgen door een investering in het nieuwe schoolgebouw. De plannen hiervoor zijn inmiddels opgestart in samenspraak met de gemeente Doetinchem.