

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

Verdilaan 14a,

7002 LN Doetinchem.

www.wilhelminabasischool.nl

T: 0314-323384

Bestuursverslag 2022

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 middelen prestatiebox	7
1.3 Maatschappelijke thema's	7
1.3.1 Strategisch personeelsbeleid	7
1.3.2 Passend Onderwijs	8
1.3.3 Werkdrukmiddelen	8
1.3.4 Onderwijsachterstanden	9
1.3.5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	9
2: Visie en besturing	11
2.1 Visie	11
2.1.1 Doelstelling van de organisatie (missie en visie)	11
2.1.2 Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste diensten	12
2.2 Besturing	12
2.2.1 Juridische structuur	12
2.2.2 Interne organisatiestructuur	13
2.2.3 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid	14
2.2.4 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact	16
2.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'	16
2.2.6 Vermelding van de samenwerkingsverbanden en verbonden partijen	16
2.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen	17
2.2.8 Namen van bestuurders, directieleden en toezichthouders en hun (neven)functies	17
2.3 Naleving branchecode	17
2.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance	17
2.3.2 Vermelding van de code goed bestuur en eventuele afwijkingen	17
2.3.3 Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld	17
2.4 Verslag toezichthoudend orgaan	18
2.4.1 Verantwoording wettelijke taken	18
2.4.1.1 goedkeuring begr./jrk/bestuursverslag en strategisch meerjarenplan	18
2.4.1.2 naleving wettelijke voorschriften	18
2.4.1.3 omgang code goed bestuur en eventuele afwijkingen daarop	18
2.4.1.4 rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen	18



2.4.1.5 benoeming externe accountant	18
2.4.1.6 optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur	18
2.4.1.7 evaluatie van het uitvoerend bestuur	19
2.4.2 Verantwoording op grond van code goed bestuur	19
2.5 Omgeving	20
2.5.1 Afhandeling van klachten	20
2.5.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. internationalisering	20
2.5.3 Verwachte ontwikkelingen op het gebied van internationalisering	20
3: Risicomanagement	20
3.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	20
3.2 Risicoprofiel (interne risicobeheersings- en controlesysteem)	21
4: Bedrijfsvoering	21
4.1 Bedrijfsvoering	21
4.1.1 Zaken in het afgelopen jaar met behoorlijke personele betekenis incl. toelichting	21
4.1.2 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen bij ontslag	21
4.1.3 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen betreffende de huisvesting	21
4.1.4 Financiële positie op balansdatum incl. toelichting	21
4.1.5 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijk voorgaand jaar)	23
4.1.6 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen	23
4.1.7 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting	27
4.1.8 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen boekjaar en toekomstige	27
4.1.9 Toelichting op de kasstromen en financiering	27
4.1.10 Informatie over financiële instrumenten	27
4.1.11 Toel. op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg	27
4.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken	28
4.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar	28
4.2.2 Onderwijsprestaties	28
4.2.3 Onderwijskundige en onderwijs programmatische zaken	28
4.2.4 Informatie over de toegankelijkheid en het toelatingsbeleid	29
4.2.5 Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling	29
4.3 Duurzaamheid	29
5: Toekomstige ontwikkelingen	29
5.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein	29
5.1.1 Onderwijs	29
5.1.2 Onderzoek	29
5.1.3 Kwaliteitszorg	29
5.1.4 Personeel	30



5.1.5 Huisvesting	30
5.1.6 Investeringsbeleid, investeringen boekjaar en toekomstige investeringen	30
5.1.7 Duurzaamheid	30
5.2 Continuïteitsparagraaf	31
5.2.1 Kengetallen	31
5.2.2 Meerjarenbegroting	32

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag 2022 van de Wilhelminaschool uit Doetinchem.

We kijken terug op - wederom - een zeer bewogen jaar, waarin we verdere stappen hebben gezet op het gebied van good governance. De structuren en verhoudingen tussen het toezichthoudend bestuur en het managementteam zijn verder uitgekristalliseerd. De te grote druk op de directeur bestuurder is verdeeld doordat een aantal taken bij het managementteam en twee staffunctionarissen liggen.

Het tweede deel van 2022 hebben we een duidelijke verlichting van de gigantische werkdruk ervaren door de NPO-gelden. Er zijn daardoor meer handen op school. Wat blijft is dat het steeds moeilijker wordt om vervanging goed in te vullen. En die vervanging is nodig, omdat het ziekteverzuim hoog is door covid. Veel NPO gelden zijn ingezet om de formatie dagelijks weer rond te krijgen.

We hebben grote en concrete stappen gezet rond de nieuwbouwplannen van ons schoolgebouw. De gemeente Doetinchem werkt goed mee, maar er is nu ernstige zorg of de nieuwbouw door kan gaan vanwege de grote prijsstijgingen. Dit leidde ertoe dat de nieuwbouw net voor de zomervakantie is uitgesteld met waarschijnlijk een jaar.

Dankbaar mogen we ook zijn, omdat we merken dat leerkrachten graag op de Wilhelminaschool werken en veel ouders met hun kinderen de weg naar onze school weten te vinden; we groeien nog steeds. We hadden, in aanloop naar de tijdelijke huisvesting en de onrust daaromtrent, een terugloop in ons leerlingenaantal verwacht. Niets van dit alles.

Dankbaar ook voor veel ouders en externen, maar ook nieuwe collega's, 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.

1.2 Maatschappelijke thema's

1.2.1 Strategisch personeelsbeleid

Ondanks de hoge werkdruk werken de personeelsleden met plezier en enthousiasme op de Wilhelminaschool. In de teamscholing hebben we een implementatiecursus gevolgd voor de zeven gewoonten van Covey, en zijn er studiedagen ingevuld met de implementatie van de methode Blink en Schatkist. Daarnaast zijn individueel gerichte opleidingen/cursussen uitgevoerd, passend bij de kwaliteitskringen. Het vasthouden aan een 40-urige werkweek blijft een uitdaging, waarover we jaarlijks formeel en informeel met elkaar in gesprek gaan, 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.



1.2.2 Passend Onderwijs

- Het Zorgplan en de to do kaart brede Zorg van de school wordt jaarlijks aangescherpt. De 1-Zorgroute is 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, leerkrachtondersteuners 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 zorgcoördinator en de kindercoach.

1.2.3 Werkdrukmiddelen

Bestedingsdoelen

Verantwoording besteding extra middelen werkdrukverlaging

In 2021 is er totaal € 68.951 ontvangen voor inzet van de werkdrukverlaging.

We willen bereiken dat:

1. Leerkrachten extra handen in de klas hebben.
2. Leerkrachten toekomen aan het uitvoeren van gedifferentieerd onderwijs.
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 die.
2. Onze onderwijsassistenten vallen onder verantwoordelijkheid van de intern begeleiders.
3. De OA/LO-coördinator vertaalt de gehonoreerde wensen naar een weekrooster.
4. Na 10 weken worden de weekroosters geëvalueerd en herzien.



Evaluatie

1. Ons team voert haar taken na schooltijd op een effectieve manier uit.
2. Ons team kan de kinderen passende zorg bieden. Vooral ook de 'middenmoot' kinderen.
3. De OA/LO weten hoe de leerkracht de uitleg geeft en leert de chemie kennen in de groep, door mee te lopen in 'hun' groepen.
4. We weten hierdoor dat de klas of groepjes effectief worden overgedragen en dit geeft ontspanning.
5. We hebben de uitwerking van de remediëring van de lessen goed voor ogen; we weten welke materialen we kunnen inzetten. We hebben fatsoenlijk de tijd om dit voor te bereiden.
6. We hebben de tijd om ons terug te trekken om taken oid uit te voeren, ook onder schooltijd.
7. Er is een rooster voor de OA/LO.
8. We hebben tools van de IB en hoogbegaafdencoördinator om de A en A+ kinderen goed te kunnen begeleiden.
9. De A en A+ kinderen krijgen bij hen passende opdrachten waardoor zij aangesproken worden op hun talenten en intelligentie.

Verder verlagen we waar mogelijk de groeps grootte van 25-30 naar 21-24. Zie verder NPO besteding.

1.2.4 Onderwijsachterstanden

In 2021 hebben wij € 37.675 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 leerkracht/leerling 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.

1.2.5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

In 2022 hebben we het tijdpad, dat aangedragen is door de overheid, gevolgd. We hebben voor de zomer een schoolscan laten uitvoeren. Vanuit deze schoolscan zijn doelen, subdoelen, acties en indicatoren opgesteld. Hieronder staat een beschrijving van de doelen, acties en een tussentijdse evaluatie.



<p>Doel 1 Tijd en ruimte creëren om zo te voldoen aan de missie: ieder kind gezien, gekend, geliefd</p>
<p>Acties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Combi's bijna volledig uit elkaar. • 2 extra leerkrachten aannemen. • Implementatie SEO-methodiek Covey.
<p>Evaluatie Doel 1</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn geen combigroepen in de school (naast de kleutergroepen) Dat betekent dat het doel gerealiseerd is om alle combigroepen uit elkaar te halen. Deze actie is geslaagd. • Implementatie SEO-methodiek Covey loopt naar tevredenheid.
<p>Doel 2 Interne doelen realiseren (niveau I + II = 55%, niveau I, II + III = 80%)</p>
<p>Acties</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alle leerkrachten volgen een zelfstudie EDI vanuit E-wise, uitgevoerd voor de herfstvakantie. 2. Tijdens bouw- en teamvergaderingen bespreken we de leerwinst door EDI. 3. Het team gaat bij elkaar observeren en op die manier leren van elkaar. 4. Nieuwe inzichten vanuit studies en literatuur zijn onderzocht en gedeeld met het team
<ol style="list-style-type: none"> 1. Opgeleid of intensief getraind in het programma (begeleiden LO door IB).
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vakco's zijn op de hoogte van de interne stand van zaken op hun vakgebied en dragen dit uit. 2. Vakco's passen de profielen aan n.a.v. bevinden. 3. Vakco's ondersteunen leerkrachten in vertaling naar de praktijk. 4. Het remediëringsplan ICT wordt schoolbreed opnieuw onder de aandacht gebracht en toegepast 5. Vakco's dragen interventies aan gericht op het (digitaal) automatiseren en verrijken (taalblobs, Bouw)
<p>In het schoolgebouw wordt bewegend leren mogelijk gemaakt.</p>
<p>Evaluatie Doel 2</p>
<p>A. Actiepunt EDI loopt nog onvoldoende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursus door alle teamleden gedaan. Echter, we vinden de cursus te beperkt en dus ook de opbrengst. - In vergaderingen is good practice geagendeerd. - Observeren is opgestart, maar nog niet gericht op EDI leerwinst. - We constateren dat dit onderwerp in het strategisch schoolplan 2023-2027 een eigen plaats moet innemen. Dit staat nu in de planning. <p>B. IB begeleidt de leraarondersteuners intensiever. Dit onderdeel loopt naar tevredenheid.</p> <p>C. Vakinhoudelijk aanbod verbeteren gaat goed:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vakco's observeren in de lessen adhv kijkwijzers en adviseren team



<ul style="list-style-type: none"> - Vakco's scherp beleid aan n.a.v. nieuwste inzichten - Vakco's presenteren nieuwe kennis en vakinhoudelijke tips aan het team <p>D. Actiepunt voor nieuwe schoolgebouw, nu nog geen input bekend.</p>
<p>Doel 3 Leerlingen zijn cultureel bewust en hebben de culturele 'achterstand' weggewerkt</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. In alle klassen worden meer culturele activiteiten ondernomen dan de jaren ervoor. 2. Tijdens bouw- en teamvergaderingen ligt de focus niet alleen op leergebieden maar ook op creatieve vakken. 3. Waar mogelijk schakelen we een vakdocent in voor creatieve vakken. We stimuleren dat leerkrachten creatieve vakken geven in elkaars klas, gebruik makend van elkaars talenten
<p>Evaluatie Doel 3</p>
<p>Het is nog niet gelukt om de acties beschreven bij punt 3 volledig te realiseren. Er zijn al wel excursies geweest, bijvoorbeeld naar de dansschool, muziekschool, judo, etc. om hierin een goede lijn in te zetten. Tevens willen we deze acties door laten lopen in schooljaar 22-23.</p>

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 geloofsvisie 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.

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@wilhelminabasisschool.nl

Internet: www.wilhelminaschool.eu



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

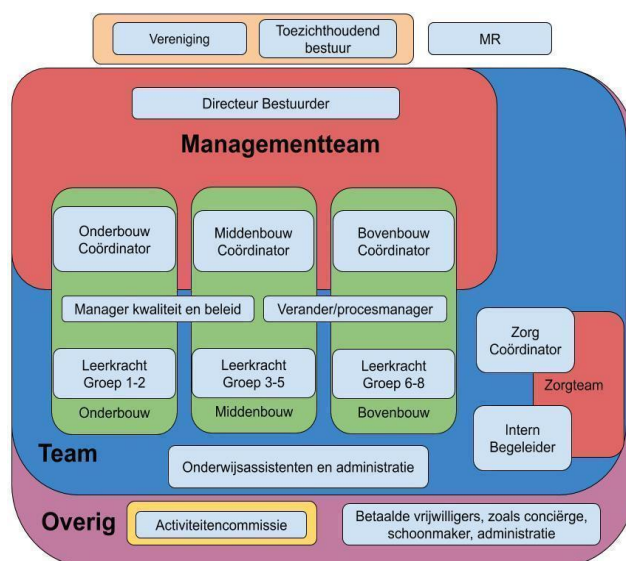
Het MT vergadert tweemaal per maand twee uur. Er worden zaken besproken op organisatorisch, onderwijskundig en beleidsmatig gebied. Op de Wilhelminaschool zijn er twee intern begeleiders. Wekelijks is er een overleg tussen de directeur en een intern begeleider. Hierbij komen zowel leerling-, ouder- en 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 adviserende functie voor het MT.

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 2022 heeft het toezichthoudend bestuur, directeur bestuurder en team gewerkt aan vorm en inhoud geven en uitvoeren van de volgende beleidszaken:

Kwaliteit onderwijs:

We hebben taken en verantwoordelijkheden van de kwaliteits- en beleidsdeskundige verder vorm gegeven in de organisatie. Deze persoon heeft als taak het gevoerde beleid continu tegen het licht van gemaakte afspraken en onze kwaliteitsambities te houden. Een soort lopend geweten. Daarnaast hebben we een verandermanager aangesteld. Deze persoon wordt actief betrokken bij veranderprocessen in de school en houdt daarin de doorgaande lijn in de gaten. Ook zorgt hij dat het team op de juiste manier betrokken wordt bij processen die er spelen. De uitkomsten van deze twee staffuncties zijn positief, het werkt verlichtend voor het MT en de directeur-bestuurder, en zorgt voor duidelijkheid bij het team.

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 besluitboeken vastgelegd;
- We hebben als speerpunt van ons onderwijs gekozen voor teamsamenwerking en -communicatie (0-meting), implementatiecursus SEO methode van Covey, studiedagen voor invoering Blink en Schatkist, ICT verder integreren en talentontwikkeling. ICT is boven verwachting goed gelukt en verder ontwikkeld dan we bedacht hadden. We hebben de implementatiecursus van Covey gevolgd, en zijn momenteel bezig met de vertaling naar het onderwijs. Mooi om de positieve uitwerking in het team te zien, we zijn benieuwd wat dit bij de kinderen zal brengen. Ook hebben we dmv Fitch een 0-meting van het team gehad. Dit teamgesprek bestendigd de onderlinge band van vertrouwen en leverde een mooie focus op samenwerking op. Ook kwamen hier een aantal adviezen uit, die we verder oppakken in teamvergaderingen.
- We hebben een hoogbegaafdheidsbeleid. Er wordt gewerkt met de QuickScan en het Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid.

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.



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. 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 goede locatie met grote schoolpleinen met voor elk wat wils.
- We hebben een 14e ruimte als klaslokaal in gebruik genomen. De teamkamer is groepsruimte geworden en er zijn twee groepsruimtes gecreëerd in de grote hal, dmv houten panelen.
- We hebben concrete stappen gezet rond de nieuwbouw van ons schoolgebouw. De gemeente Doetinchem werkt goed mee, maar sinds de zomer is de nieuwbouw uitgesteld vanwege grote budgetoverschrijding. Daardoor zal de nieuwbouw waarschijnlijk een jaar vertraging oplopen en zal er medio augustus 2023 waarschijnlijk gebouwd gaan worden.
- Dit is ook de reden van onze relatief grote reserve. Deze is bedoeld om te kunnen investeren 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 ouderenuitvoeringen 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.

We werken samen met de Sportservice Doetinchem en we zijn aangesloten bij het Brede SchoolNetwerk Overleg.

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 het schoolplein 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
Foppe Wiersma (secretaris ai)	1-8-2019	Nvt	Dermatoloog, onderwijskundige
Tamara Hester	1-8-2019	1-2-2022	Coördinator Leger des Heils
Ruben Hartman	1-8-2019	Nvt	Architect
Jantien Burgler (lief en leed)	1-8-2020	Nvt	SPW (geen TB lid)
Pieter Hamming (penningmeester ai)	1-2-2022	Nvt	Directeur Sa-Net Woonzorg
Gertjan van de Molen	1-2-2022	Nvt	Voorzitter college van bestuur VO
Chris Dam (interim dir.best.)	1-9-2022	Nvt	Voorzitter college van bestuur PO
Erik Lammers (dir.best.)	1-8-2015	Nvt	Schoolleider

2.3 Naleving branchecode

2.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

Er is sinds 2022 een nieuw opgezette BTK. Daarnaast houden we jaarlijks een sessie met Verus om onze werkwijze tegen het licht te houden van landelijke ontwikkelingen. We zien daarbij dat we als bestuur en toezichthouders steeds beter in onze rollen functioneren.

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 Toetsingskader (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

2.4.1 Verantwoording wettelijke taken

2.4.1.1 goedkeuring begr./jrk/bestuursverslag en strategisch meerjarenplan

De begroting van 2023, jaarrekening 2022 en bestuursverslag zijn door bestuur en directie vastgesteld en goedgekeurd door de MR. Een actualisatie van het bestaande meerjarenplan is gedaan door de uitvoerend bestuurder met inbreng van het team en vastgesteld door het bestuur.

2.4.1.2 naleving wettelijke voorschriften

Als toezichthouder hebben we toezicht gehouden op de naleving van de wettelijk voorschriften. Dit is goed bevonden.

2.4.1.3 omgang code goed bestuur en eventuele afwijkingen daarop

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.

2.4.1.4 rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen

Controle op de verwerving en besteding wordt uitgevoerd door Concent. Halfjaarlijks heeft overleg plaatsgevonden door de gemandateerde directeur en Concent, 1 keer in aanwezigheid van de penningmeester van het bestuur.

2.4.1.5 benoeming externe accountant

Geregeld via Concent.

2.4.1.6 optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur

In 2022 is geen mutatie geweest in het uitvoerend bestuur. Er is geen sprake geweest van benoeming, ontslag en/of schorsing. Ook is er geen mutatie geweest in de beloning anders dan eventuele collectieve mutatie op basis van cao of wet- en regelgeving.

2.4.1.7 evaluatie van het uitvoerend bestuur

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.



2.4.2 Verantwoording op grond van code goed bestuur

Het toezichthoudend bestuur bestaat uit (minimaal) vijf personen met onderscheiden taken en capaciteiten. Deze personen kunnen al dan niet als ouder betrokken zijn bij de Wilhelminaschool. Zij doen hun werkzaamheden onbezoldigd en ontvangen geen vergoeding. Een bestuurder wordt (tenzij hij of zij eerder aftreedt) benoemd voor een periode van 3 jaar (deze periode kan 2 keer worden verlengd). In beginsel treedt de bestuurder dan af. Om de continuïteit van het bestuur te waarborgen hebben we de wens om over een groter aantal leden te beschikken.

Tijdens het verslagjaar zijn twee nieuwe leden toegetreden. De algemene ledenvergadering heeft ingestemd met deze wijziging. In 2022 bestond het bestuur uit de volgende leden:

Naam	In functie	Uit functie	Achtergrond
Dagmar Blom (voorzitter)	1-11-2018	Nvt	Adviseur CvB MBO instelling
Foppe Wiersma	1-8-2019	Nvt	Dermatoloog, onderwijskundige
Pieter Hamming (penningmeester)	1-2-2022	Nvt	Directie Sa-Net woonzorg
Ruben Hartman	1-8-2019	Nvt	Architect
Jantien Burgler	1-8-2020	Nvt	SPW
Gera Grievink (secretaris)	1-8-2022	Nvt	Onderwijskundige
Gertjan van der Molen	1-2-2022	Nvt	Voorzitter college van bestuur VO

In de afgelopen jaren hebben we verder invulling gegeven aan het voldoen aan het protocol “Code goed bestuur en intern toezicht”. We merken dat we de inrichting goed hebben neergezet. In de vergaderingen hebben we zoals gepland de hoofdthema’s achtereenvolgens de revue laten passeren. Dit betreffen de thema’s, Identiteit, Onderwijs, Bestuur, Financiën en Personeel. Het BTK is op onderdelen soms wat te gedetailleerd en hebben het voornemen uitgesproken dit te vereenvoudigen, en zijn daar mede door de frisse wind van nieuwe leden volop mee aan het ontwikkelen en groeien. De vergaderingen hebben doorgang gevonden en het proces van de nieuwbouw vraagt veel aandacht. De aanscherping van de visie, missie en de onderwijskundige verdieping is aangebracht, waarmee we het gebouw en de vormgeving laten aansluitend op de onderwijskundige uitgangspunten.

We hebben te maken gehad met ziekte en onverwachte bestuurswisseling en daarmee zijn wat zaken naar de achtergrond gegaan die we in 2022 weer hebben opgepakt, zoals het vereenvoudigen van het BTK. Samen met Verus hebben we ons proces geëvalueerd en zaken aangescherpt, zoals de governance en nieuwe code goed bestuur.

In 2022 zijn er besluitvormend met betrekking tot de nieuwbouw van de school een aantal grote stappen gezet. Het budget voor de bouw is gemeentelijk vastgesteld en we hebben de overeenkomst tot bouwen en slopen met elkaar opgesteld. De fasen tot bouw en het maken en ontwerpen en vormgeven van de bouwplannen zijn verder gevorderd. Er is een stuurgroep ingericht. In deze stuurgroep zijn twee leden van het Toezichthoudend bestuur (voorzitter en lid met expertise in bouw) toegevoegd. Zij vormen de linking pin naar het toezichthoudende bestuur met betrekking tot besluitvorming en ontwikkelingen in het bouwproces. Wel is er weer een jaar vertraging ontstaan (we zouden medio 2022 gaan slopen en bouwen) door o.a. de enorme prijsstijgingen.



2.5 Omgeving

2.5.1 Afhandeling van klachten

Op de Wilhelminaschool is een Vertrouwenscommissie en zijn we aangesloten bij de landelijke 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

3.1 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 verslaglegging: geen bijzonderheden of veranderingen.

Wet- en regelgeving: geen bijzonderheden of veranderingen.

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 2022 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 (ivm de prijsstijgingen in de bouw). Zeer waarschijnlijk zal er in 2023 gebouwd gaan worden.

4.1.4 Financiële positie op balansdatum incl. toelichting

Materiële vaste activa

De boekwaarde van de activa is gedaald met € 7.036 door lagere investeringen dan afschrijvingen. Totaal is er € 48.950 begroot voor investeringen en er is € 59.641 besteed.

Voor de leermethoden was € 29.950 begroot, hiervan is € 12.554 besteed. Voor meubilair was € 5.000 begroot, hier is € 21.645 besteed aan o.a. (bureau)stoelen, bureaus en tafels. Voor ICT was € 14.000,- begroot, hier is € 25.443 besteed aan met name chromebooks.

De afschrijvingen zijn € 522 hoger dan begroot.

Vorderingen

1.5.6 Overige overheden: dit betreft in 2020 de vordering op de gemeente voor bijdrage noodlokalen. In 2021 betreft dit ook deze vordering, maar ook de werkzaamheden voor de nieuwbouw.



1.5.7.1 Personeel: in 2020 betreft dit een vordering op het vervangingsfonds en een vordering op het UWV voor een transitievergoeding. In 2021 betreft dit een vordering op het vervangingsfonds.

1.5.7.2 Huisvesting: nog te ontvangen huur/medegebruik van de kinderopvang en in 2021 ook de afrekening van Eneco.

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 31-12-2021 gestegen met € 166.284 ten opzichte van 2020. Met name door het positieve resultaat, de mutatie in de voorziening gebouwonderhoud en de mutatie in het werkkapitaal.

Nr.	Grootboekrekening	1-1-2021	31-12-2021
100000	Kas	313,00	205,75
105001	Rabobank 31.43.02.425	623,55	590,82
105005	Rabobank 3143.39.086 THARSEI	214,41	-0,90
106005	Rabobank 3593.65.388	160.685,51	316.506,72
106006	Rabobank 3495.603.018 Spaar	367.124,92	367.143,75
106007	Rabobank 3495.607.048 Vermogenssparen	242.230,98	242.397,84
106008	Rabobank 3894.12.805 KAS	2.238,45	8.338,67
106009	Rabobank 35.50.79.445	28.194,91	32.726,80
		801.625,73	967.909,45

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is gemuteerd met het resultaat van 2021. 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).

Voor het resultaat op NPO is een bestemmingsreserve gevormd conform het advies van de PO-raad en de accountants

De bestemmingsreserves privaat zijn gemuteerd met het private resultaat.

Voorzieningen

De stand van de voorziening onderhoud is gedaald met € 215.000 door lagere onttrekkingen dan de dotatie. Er is € 35.000 gedoteerd aan de voorziening, conform begroting. Er is een vrijval van € 250.000 in de voorziening gebouwonderhoud, deze was niet begroot. Deze vrijval is gedaan met het oog op de aanstaande nieuwbouw en daarmee dus de sloop van het huidige gebouw.

In 2021 is € 2.443 onttrokken aan de voorziening jubilea.

Op basis van het personeelsbestand per 31-12-2021 is de benodigde voorziening opnieuw berekend, wat resulteert in een dotatie van € 4.154. 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)

2.4.9.8 Overig: in 2020 en 2021 accountantskosten

Overlopende passiva

2.4.10.2 In 2020 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 In 2020 subsidie Inhaal en Ondersteuningsprogramma, in 2021 subsidie Extra Hulp voor de Klas

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

Zie 4.1.4.

4.1.6 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen

Het resultaat over 2021 is € 430.656 positief, € 429.595 hoger dan begroot.

De baten zijn € 239.551 hoger en de lasten € 190.044 lager dan begroot.

Er zijn een drietal grote verschillen ten op van de begroting die het positieve resultaat veroorzaken.

- Resultaat NPO middelen € 19.191
- Aanpassing/verhoging baten € 138.868
- Vrijval voorziening groot onderhoud € 250.000
€ 408.059

De bekostiging van OCW is ruim hoger, maar daartegenover zijn de loonkosten in november met terugwerkende kracht vanaf januari verhoogd met 2,25% en in december is de eindejaarsuitkering eenmalig verhoogd met 0,2%.

Vanwege verschil tussen de toerekening van de baten voor Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de besteding daarvan ontstaat in 2021 een positief resultaat van € 19.191.



Baten

Rijksbijdragen OCW

Nr.	Grootboekrekening	Saldo	Budget	Verschil	Rubricering code
450000	Personele bekostiging regulier	1.031.797,19	1.006.744,00	25.053,19	3.1.1.1
450001	Personele bekostiging groei	52.022,69	48.008,00	4.014,69	3.1.1.1
450300	Personeel & Arbeidsmarktbeleid	251.768,62	233.119,00	18.649,62	3.1.1.1
460000	Materiele instandhouding regulier	216.656,76	215.729,00	927,76	3.1.1.1
460001	Materiele instandhouding groei			0,00	3.1.1.1
		<u>1.552.245,26</u>	<u>1.503.600,00</u>	<u>48.645,26</u>	
450299	Geormerkte baten personeel	73.800,00	13.125,00	60.675,00	3.1.2.1
450303	Bijz bek professionalisering en begeleiding	44.610,31	54.790,00	-10.179,69	3.1.2.2
450304	Bekostiging Onderwijsachterstandenbeleid	37.675,27	34.681,00	2.994,27	3.1.2.2
450307	Baten Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	90.218,49		90.218,49	3.1.2.2
450399	Niet-geormerkte baten personeel	21.924,82		21.924,82	3.1.2.2
		<u>268.228,89</u>	<u>102.596,00</u>	<u>165.632,89</u>	
457000	Zorgmiddelen algemeen	89.911,15	75.355,00	14.556,15	3.1.3.1
457004	Zorgmiddelen arrangementen overig	252,24		252,24	3.1.3.1
		<u>90.163,39</u>	<u>75.355,00</u>	<u>14.808,39</u>	
		<u>1.910.637,54</u>	<u>1.681.551,00</u>	<u>229.086,54</u>	

De werkelijke rijksbijdragen betreffen de definitieve personele bekostiging over schooljaar 2020-2021, de actuele personele bekostiging over schooljaar 2021-2022 (o.b.v. de 2^e bekostigingsregeling van 6 juli 2021) en de regeling materiële instandhouding 2021 (dd. 8 oktober 2020)

Per augustus is de prestatiebox vervallen. Een deel daarvan is met ingang van schooljaar 2021-2022 toegevoegd aan de subsidie voor personeels- en arbeidsmarktbeleid.

De werkdrukkiddelen maken ook deel uit van de subsidie voor personeels- en arbeidsmarktbeleid. Deze zijn verhoogd van € 251,38 (begroot) naar respectievelijk € 254,49 en € 258,67 per leerling voor schooljaar 2020-2021 en 2021-2022. De besteding van de werkdrukkiddelen moet afgestemd worden met de medezeggenschapsraad.

De personele groeibekostiging bedraagt € 52.023 (€ 4.015 hoger dan begroot).

Geormerkte baten:

Dit is de subsidie Inhaal- en OndersteuningsProgramma (IOP). In totaal is € 73.800 subsidie ontvangen in 2020 en 2021. De subsidie is volledig besteed in 2021.

Niet-geormerkte baten:

De prestatiebox is verhoogd van € 203,68 naar € 214,22 per leerling voor schooljaar 2020-2021.

Per schooljaar 2021-2022 is de prestatiebox gestopt. De bekostiging is deels toegevoegd aan de subsidie voor personeels- en arbeidsmarktbeleid en deels opgenomen in de bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders (€ 94,20 per leerling).

De bekostiging voor onderwijsachterstanden is begroot o.b.v. de achterstandsscore voor schooljaar 2020-2021. Per schooljaar 2021-2022 is deze gewijzigd. In totaal is € 2.994 meer ontvangen.



Per schooljaar 2021-2022 ontvangen scholen middelen voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO): € 701,16 per leerling en € 251,16 per achterstandsscore. Er is in 2021 € 90.218 ontvangen voor het Nationaal Programma Onderwijs, dit was niet begroot.

In 2021 is € 36.260 ontvangen voor de subsidie Extra Hulp voor de Klas. Hiervan is in 2021 € 21.925 vrijgevallen op basis van de besteding. Het restant van deze subsidie mag worden ingezet in 2022.

Doorbetaling rijksbijdrage SWV:

De baten van de zorgmiddelen zijn € 14.808 hoger dan begroot door de uitbetaling van reservegelden vanuit het Samenwerkingsverband.

Overige overheidsbijdragen

Dit betreft de vrijval van de investeringssubsidie en de vergoeding voor de noodlokalen, conform begroting.

Overige baten

Nr.	Grootboekrekening	Saldo	Budget	Vershil	Rubricering code
460100	Verhuur	7.168,50	7.000,00	168,50	3.5.1
658000	Verhuur privaat	17.338,50	17.050,00	288,50	3.5.1
		24.507,00	24.050,00	457,00	
651000	Ouderbijdragen	23.317,00	21.800,00	1.517,00	3.5.5
		23.317,00	21.800,00	1.517,00	
650000	Contributies	230,00	250,00	-20,00	3.5.6.1
		230,00	250,00	-20,00	
459000	Overige baten personeel	2.597,55		2.597,55	3.5.6.2.5
489000	Overige baten materieel	4.048,88	3.889,00	159,88	3.5.6.2.5
652000	Giften privaat	500,00	550,00	-50,00	3.5.6.2.5
		7.146,43	4.439,00	2.707,43	
670000	Baten div schoolactiviteiten	3.848,00		3.848,00	3.5.6.5.2
670100	Schoolreis/kamp	1.930,00		1.930,00	3.5.6.5.2
		5.778,00	0,00	5.778,00	
		60.978,43	50.539,00	10.439,43	

De overige baten personeel betreft bijdrage van de CHE afronding OIDS

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

Lasten

Personele lasten

Onder de personele lasten zijn de loonkosten € 50.942 hoger dan begroot.

De personele inzet is gemiddeld 0,3609 fte hoger geweest. Daarvan heeft 0,2833 fte betrekking op IOP, 0,2654 fte op EHvdK en 0,8579 fte op NPO. De reguliere inzet is lager geweest dan begroot.

De loonkosten zijn begroot o.b.v. de oude CAO en met een werkgeverslast van 1,62.

Op 11 oktober 2021 is een onderhandelaarsakkoord bereikt waarmee de salarissen met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 zijn verhoogd met 2,25%. De betaling daarvan heeft in november 2021 plaatsgevonden. Daarnaast is de eindejaarsuitkering in december eenmalig verhoogd met 0,2% van 6,5% naar 6,7%.



	Jan	Feb	Maa	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Fte begroot		17.6093	17.6093	18.6093	19.1760	18.9093	18.9093	18.9093	18.6093	18.6093	18.6093	18.6093
Fte Werkelijk		17.7125	17.8566	19.0706	19.1460	18.6577	19.5082	17.2101	18.6728	19.7163	19.4969	20.3230
Resultaat Fte		-0.1032	-0.2473	-0.4613	0.0300	0.2516	-0.5989	1.6992	-0.0635	-1.1070	-0.8876	-1.7137
Cumulatief		-0.1032	-0.1753	-0.2706	-0.1955	-0.1060	-0.1882	0.0814	0.0633	-0.0667	-0.1488	-0.2911
Euro begroot		106.087	106.087	111.835	115.316	114.040	114.040	114.040	115.256	115.256	115.256	115.256
Euro werkelijk		112.924	111.065	117.980	119.162	114.543	126.459	109.527	119.609	121.506	118.707	128.196
Resultaat Euro		-6.837	-4.978	-6.145	-3.846	-503	-12.419	4.513	-4.353	-6.250	-3.451	-12.940
Cumulatief		-6.837	-11.815	-17.960	-21.807	-22.310	-34.729	-30.216	-34.570	-40.820	-44.271	-58.959
Wglast werkelijk		1.6525	1.6219	1.6238	1.6221	1.6229	1.6296	1.6448	1.6471	1.6333	1.6159	1.6195
Wglast begroot		1.6200	1.6200	1.6200	1.6200	1.6200	1.6200	1.6200	1.6200	1.6200	1.6200	1.6200
Loonheffing		19.555	19.850	22.254	22.709	57.636	20.637	21.604	20.573	22.311	20.301	33.898
Pensioenen		18.127	18.811	20.363	20.825	19.605	19.469	18.149	18.298	19.063	18.881	21.041
Netto salarissen		54.045	54.682	60.622	62.234	97.639	59.495	66.404	57.141	59.983	61.687	79.230
Vervangingsfonds		4.363	4.317	4.619	4.670	4.517	4.549	4.274	4.533	4.769	4.677	6.158
Participatiefonds		2.884	2.854	3.054	3.088	2.986	3.008	2.826	2.622	2.759	2.706	655

De loonkosten vanuit de Personeels- en Salarisadministratie laat een overschrijding zien van € 58.959. In de financiële administratie zijn enkele correcties uitgevoerd die de overschrijding minder hoger maken. Dit zijn de uitbetalingen van jubileum- en transitievergoedingen en de vergoeding vanuit het UWV voor zwangerschapsvervangings.

Gemiddelde ziekteverzuimpercentage is 5,72% over 2021.

Ziekteverzuimpercentages												
	Jan	Feb	Maa	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
ZV%1 Totaal	4,87%	6,16%	9,24%	10,98%	6,59%	8,85%	4,65%	0,00%	0,66%	3,86%	8,64%	4,13%
ZV%2 excl ziekte > 1 jaar	4,87%	6,16%	9,24%	10,98%	6,59%	8,85%	4,65%	0,00%	0,66%	3,86%	8,64%	4,13%
ZV%3 excl ziekte > 42 dagen	0,47%	1,56%	3,27%	6,85%	0,14%	2,67%	0,00%	0,00%	0,66%	3,45%	8,19%	3,69%
ZV%4 ziekte <= 7 dagen	0,47%	0,99%	1,22%	1,20%	0,14%	2,67%	0,00%	0,00%	0,66%	1,66%	4,13%	2,52%
Voortschrijdend												
ZV%1 Totaal	4,87%	5,52%	6,76%	7,81%	7,57%	7,78%	7,33%	6,42%	5,78%	5,59%	5,86%	5,72%
ZV%2 excl ziekte > 1 jaar	4,87%	5,52%	6,76%	7,81%	7,57%	7,78%	7,33%	6,42%	5,78%	5,59%	5,86%	5,72%
ZV%3 excl ziekte > 42 dagen	0,47%	1,02%	1,77%	3,04%	2,46%	2,49%	2,14%	1,87%	1,74%	1,91%	2,48%	2,58%
ZV%4 ziekte <= 7 dagen	0,47%	0,73%	0,89%	0,97%	0,80%	1,11%	0,96%	0,84%	0,82%	0,90%	1,19%	1,30%

De overige personele lasten laat een overschrijding zien op de mutatie personele voorzieningen, personeel niet in loondienst (met name inzet PCBO), arbodiensten, zorg (inzet IJsselgroep) en overige personele lasten (vrijwilligersvergoedingen en kosten in de vrije ruimte WKR).

Er is een onderschrijding van het budget op bijzondere personeelslasten en scholingslasten.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn € 522 hoger dan begroot. Er is minder dan begroot afgeschreven op leermethoden en meer dan begroot op meubilair en computers.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten laten een onderschrijding zien van € 253.735. De dotatie aan de voorziening gebouwonderhoud is conform begroting, maar er is ook € 250.000,- vrijgevallen. Dit heeft te maken met de sloop van het huidige gebouw en de nieuwbouw.

Ook is er aan energie en water € 3.029 minder besteed dan begroot.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten laten een onderschrijding zien van € 20.990. Met name op de leermiddelen is minder besteed dan begroot.



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

Zie 4.1.6

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 31-12-2021 gestegen met € 166.284 ten opzichte van 2020. Met name door het positieve resultaat, de mutatie in de voorziening gebouwonderhoud en de mutatie in het werkkapitaal.

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 Toelichting 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. We zijn ons momenteel aan het oriënteren op de jaarlijkse IEP toetsen, in plaats van de afname van halfjaarlijkse Cito toetsen.

De tussenopbrengsten, resultaten van de Cito scores, lagen onder het gewenste (conform interne doelen) niveau. Oorzaak voor de dalingen zijn de schoolsluiting en regelgeving ten gevolge van Covid-19. De eindtoets van groep 8 is afgelopen jaar afgenomen, maar het eindresultaat is door de onderwijsinspectie niet meegeteld. Los van dit besluit is de eindtoets wel boven de verwachte grens gescoord.

We maken tweemaal per jaar trendanalyses. De trendanalyses hebben afgelopen jaar een zorgwekkend beeld gegeven. Dit stond onder invloed van zowel de schoolsluitingen als de regelgeving rondom Covid-19.

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. Alle afgenomen vragenlijsten laten een positief beeld zien. Eventuele actiepunten zijn besproken met het team en opgenomen in de actielijst.



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 aan hun hoofd. Corona heeft hier geen goed aan gedaan.
2. Instroomgroepen blijven een grote 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. We zijn blij te kunnen melden dat de investeringen in de onderbouw haar vruchten afwerpt. Rijke leeromgeving, onderwijsondersteuning (extra handen), groepen zo klein mogelijk houden, instroom verdelen over de drie jongste groepen, etc. Dit alles heeft voor een goede ontwikkeling gezorgd.
4. Talentontwikkeling van kinderen en leerkrachten blijft onze aandacht hebben; een langdurend proces. De verandermanager heeft een mooie rol in deze.
5. We zijn bezig met een mooi proces in het team. We hebben geconstateerd dat er we een mooi en hecht team hebben, maar dat we vaak aannames zien en te lief zijn voor elkaar, waardoor we soms de professionaliteit uit het oog verliezen. We oefenen in eerlijk zijn naar elkaar, fouten mogen maken, je te uiten, ook als je een compleet andere mening hebt. Een mooi proces van samenwerking, zoeken naar elkaar, naar dwarsverbanden, etc. Ook een langdurend proces, waarin de verandermanager een mooie rol vervult.

4.2.2 Onderwijsprestaties

De afgelopen periode hebben we met een verbeterplan in de onderbouw onze onderwijsprestaties daar omhoog zien gaan. Nu zien we in de middenbouw juist een dip; hier hebben we een verbeterplan op gezet. Onze eindresultaten zijn op orde.

4.2.3 Onderwijskundige en onderwijs programmatische zaken

We zoeken naar de gezonde mix tussen papier en scherm. Een mooie uitdaging. Passend onderwijs is meer realiseerbaar door gerichte inzet van ICT. Tegelijkertijd zijn we beducht voor verarming van ons onderwijs. Dit heeft blijvend onze aandacht.



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 zien dat we in 2022 mooie stappen hebben gezet op ieder van deze onderwerpen.

5.1.2 Onderzoek

Geen bijzonderheden te melden

5.1.3 Kwaliteitszorg

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

5.1.4 Personeel

We werken vanaf januari met 13 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 44 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.

In augustus 2022 zou er begonnen worden met de bouw van een nieuw gebouw. Door gestegen bouwkosten heeft de gemeente besloten de bouw tijdelijk uit te stellen. Er is overeengekomen dat er vanuit de gemeente extra geld beschikbaar komt om de nieuwbouw alsnog plaats te laten vinden. Het oorspronkelijk ontwerp zal ook aangepast worden om de kosten te kunnen verantwoorden. Hierbij zijn geen concessies gedaan als het gaat om onderwijskwaliteit. De bouw zal waarschijnlijk medio 2023 van start gaan. De tijdelijke huisvesting is voor de gemeente Doetinchem nog een lastige opgave.

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

Financiële kengetallen	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Signalering
Solvabiliteit 2: (eigen vermogen+voorzieningen) / totaal vermogen	0,88	0,89	0,88	0,88	0,88	0,88	< 0,3
Liquiditeit (current ratio): vlottende activa / kortlopende schulden	5,64	6,82	7,55	4,04	4,32	4,70	<0,75 Klein
Ratio normatief publiek eigen vermogen	1,06	1,61	2,71	1,26	1,27	1,30	> 1,0
Rentabiliteit: resultaat / totale baten	1,3%	21,6%	1,4%	-0,2%	0,2%	0,8%	< 0%
Weerstandsvermogen: eigen vermogen / totale baten	50%	64,6%	55,3%	58,4%	60,6%	60,4%	< 5%
Weerstandsvermogen PO: (eigen vermogen -/- vaste activa) / rijksbijdrage OCW	27%	46%	52%	22%	23%	24%	< 5% - 20% >
Netto werkkapitaal: (vlottende activa - kortlopende schulden) / totale baten	45,1%	49,7%	57,0%	28,0%	31,7%	34,7%	< 0%
Huisvestingsratio: (huisvestingslasten+afschrijving gebouwen) / totale lasten	10,0%	-5,9%	6,8%	6,5%	8,7%	8,6%	> 10%
Signaleringswaarde voor bovenmatig publiek eigen vermogen							
Aanschafwaarde gebouwen	285.140	284.226	0	450.000	450.000	450.000	
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	181.064	180.484	0	285.750	285.750	285.750	
Boekwaarde resterende materiële vaste activa	248.818	254.844	86.844	238.502	234.586	227.451	
Omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	
Normatief publiek eigen vermogen	729.882	735.328	386.844	824.252	820.336	813.201	
Werkelijk publiek eigen vermogen	773.147	1.185.536	1.046.720	1.041.355	1.043.875	1.057.425	
Bovenmatige reserves	43.265	450.208	659.876	217.103	223.539	244.224	
Signaleringswaarde voor bovenmatig publiek eigen vermogen PO							
Aanschafwaarde gebouwen	285.140	284.226	0	450.000	450.000	450.000	
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	181.064	180.484	0	285.750	285.750	285.750	
Cumulatieve aanschafwaarde resterende materiële vaste activa	445.605	424.113	424.113	424.113	424.113	424.113	
Cumulatieve aanschafwaarde resterende materiële vaste activa (55% / 75%)	334.204	318.085	318.085	318.085	318.085	318.085	75%
Vordering op OCW	71.060	80.591	0	0	0	0	
Omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	
Normatief publiek eigen vermogen	886.328	879.159	618.085	903.835	903.835	903.835	
Werkelijk publiek eigen vermogen	773.147	1.185.536	1.046.720	1.041.355	1.043.875	1.057.425	
Bovenmatige reserves	-113.181	306.377	428.635	137.521	140.040	153.590	

De financiële positie van de Wilhelminaschool is gezond en positief.

De solvabiliteit is licht gestegen ten opzichte van 2020. Ook in het meerjarenperspectief blijft dit beeld stabiel.

De liquiditeit is toegenomen en zal vanaf 2023 dalen. De daling volgt op de investeringen die gepland staan rondom de nieuwbouw.

De ratio normatief publiek eigen vermogen is hoger dan wenselijk. De vrijval van de voorziening groot onderhoud zorgt voor een hogere vermogenspositie. Na de investeringen rondom de nieuwbouw zal dit stabiliseren.

Eind 2022 vervalt de vordering op OCW vanwege de vereenvoudiging van de bekostiging met ingang van 2023. Dit zal middels een lagere beschikking voor augustus-december 2022 zal plaatsvinden. Dit is meegenomen in de balans voor 2022.

5.2.2 Meerjarenbegroting

De weergegeven inzet betreft gemiddelden per schooljaar (2021 is gemiddelde schooljaar 2021-2022, enz.). De leerlingenprognose voor de meerjarenbegroting is gebaseerd op de gemeentelijke prognoses, aangevuld met een eigen prognose o.b.v. uitstroom, gemiddelde instroom en marktaandeel.

Continuïteitsparagraaf	Realisatie	Werkelijk	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	1 oktober 2019	1 oktober 2020	1 oktober 2021	1 oktober 2022	1 oktober 2023	1 oktober 2024
Totaal aantal leerlingen	259	283	287	290	290	
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Fte Directie	0,8913	0,8913	0,8913	0,8913	0,8913	
Fte Onderwijzend Personeel	14,1319	15,5385	16,3221	14,6699	14,6721	



De meerjarenbegroting laat een stabiel beeld zien. Het aantal leerlingen zal naar verwachting nog iets groeien. Verder zal het personeelsbestand na het stoppen van de NPO subsidie iets teruglopen.

Exploitatie	2021	2022	2023	2024	2025	2026
3. Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	1.910.637	1.928.718	1.843.524	1.782.985	1.814.269	1.814.269
Balans	2021	2022	2023	2024	2025	2025
1. Activa						
1.2 Materiële vaste activa	416.974	86.844	681.337	670.292	656.108	656.108
1.3 Financiële vaste activa	0	0	0	0	0	0
Vaste activa	416.974	86.844	681.337	670.292	656.108	656.108
1.5 Vorderingen	193.855	123.855	123.855	123.855	123.855	123.855
1.6 Effecten	0	0	0	0	0	0
1.7 Liquide middelen	967.910	1.162.899	563.841	613.206	676.740	676.740
Vlottende activa	1.161.765	1.286.754	687.696	737.061	800.595	800.595
Totale activa	1.578.739	1.373.598	1.369.033	1.407.353	1.456.703	1.456.703
Waarvan gebouwen en terreinen	162.130	0	442.835	435.705	428.656	428.656
2. Passiva						
<i>Publiek vermogen</i>	1.185.536	1.046.720	1.041.355	1.043.875	1.057.425	1.057.425
<i>Privaat vermogen</i>	102.455	36.130	36.930	37.730	38.530	38.530
2.1 Eigen vermogen	1.287.991	1.082.850	1.078.285	1.081.605	1.095.955	1.095.955
2.2 Voorzieningen	120.321	120.321	120.321	155.321	190.321	190.321
2.3 Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0
2.4 Kortlopende schulden	170.427	170.427	170.427	170.427	170.427	170.427
Totale passiva	1.578.739	1.373.598	1.369.033	1.407.353	1.456.703	1.456.703