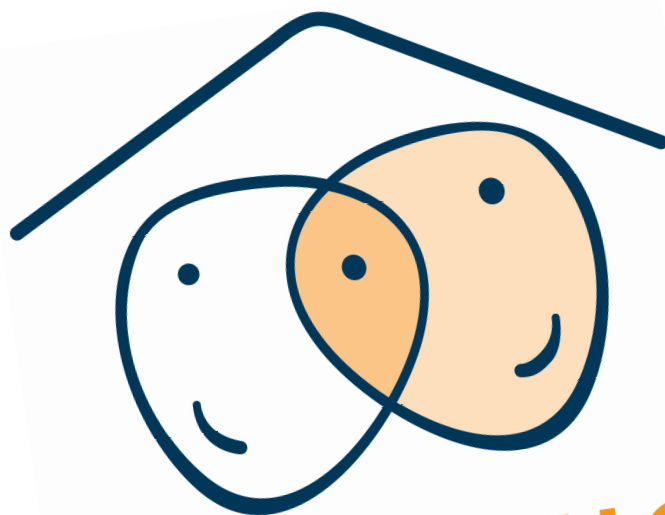


Bestuursverslag 2010



**STICHTING
KATHOLIEK
ONDERWIJS**

WASSENAAR

Inleiding

Voor u ligt het verslag van het bestuur van de Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar over het jaar 2010.

De SKOW is uitgegroeid tot een gezonde en goed functionerende organisatie die met een team van enthousiaste medewerkers en leidinggevenden onderwijs geeft aan de kinderen op onze drie scholen.

Ook het afgelopen jaar stond weer bol van de activiteiten zowel op de scholen als binnen het management en het bestuur. Ik noem er enkele.

In het afgelopen jaar is het beleidsplan 2011-2014 gepresenteerd en vastgesteld. Hierin is de verdere ontwikkeling van en controle over de kwaliteit van het onderwijs het centrale thema. We streven er naar om binnen onze scholen te werken met één systeem voor kwaliteitszorg. Binnen ons streven naar ontwikkeling van onderwijskwaliteit is niet alleen de vraag relevant of we de goede dingen doen maar zeker ook of we ze goed doen. Daarbij zijn de opvattingen van ouders, leerlingen en medewerkers van groot belang.

Op de Jozefschool is daarom een ouderpanel georganiseerd. De suggesties en de meningen van de deelnemende ouders gaan we zeker gebruiken voor de verdere ontwikkeling van de onderwijs- en leefkwaliteit op onze scholen. Op de andere twee scholen organiseren we het komende jaar zo'n ouderpanel.

Door de invoering van de functiemix geeft het bestuur invulling aan de richtlijn vanuit het ministerie om de werknemers binnen de organisatie meer ontwikkelmogelijkheden te bieden. Bij het schrijven van dit verslag zijn reeds de eerste specialisten benoemd.

Er is een goede start gemaakt met het integrale veiligheidsplan voor de drie scholen. Het komende jaar zal voor de drie scholen dit plan worden afgerond en vastgesteld. Dan is voor alle betrokkenen helder wat het beleid aangaande de veiligheid op onze scholen is.

Om aan de wettelijke verplichtingen inzake interne controle een goede invulling te geven gaan we het komende jaar verder op de ingeslagen weg. We hebben met elkaar 7 speerpunten benoemd die samen een bruikbaar instrumentarium moeten vormen voor een goede interne controle. In 2011 moeten er belangrijke keuzes worden gemaakt aangaande de interne controle en de organisatie van het bestuur.

Het afgelopen jaar hebben we ook gebruikt om de eerste schreden te zetten op het pad naar verdere samenwerking met andere onderwijsorganisaties in Wassenaar. We kijken hierbij ook voorzichtig over de rand van het primair onderwijs heen.

Al met al voldoende redenen om terug te kijken op een geslaagd bestuursjaar 2010. Een jaar waarin veel aspecten en onderwerpen van het besturen de revue mochten passeren. Wij danken alle geledingen binnen onze organisatie, alle ouders, kinderen en vrijwilligers voor hun bijdrage en wensen u veel plezier met het lezen van dit verslag.

Namens de overige bestuursleden,

E.J.P. Witlox

Inhoudsopgave

Inleiding	pag. 2
Inhoudsopgave	pag. 3
Verklaring gebruikte afkortingen	pag. 4
1. Organisatie	pag. 5
1.1 Missie en visie	pag. 5
1.2 Bestuurlijk niveau	pag. 7
1.3 Bestuursstructuur intern toezicht	pag. 10
1.4 Bovenschools management	pag. 11
1.5 Directieberaad	pag. 11
1.6 GMR	pag. 13
2. Identiteit	pag. 14
3. Onderwijs	pag. 15
3.1 Inspectie	pag. 15
3.2 Leerlingen	pag. 15
3.3 Toelatingsbeleid	pag. 17
3.4 Onderwijskundige ontwikkelingen	pag. 17
3.4.1 Kwaliteitszorg	pag. 17
3.4.2 Ontwikkelingen per school	pag. 17
3.5 Samenwerkingsverbanden	pag. 29
3.5.1 WSNS	pag. 29
3.5.2 ScholenCollectief Wassenaar	pag. 30
3.5.3 Schematisch overzicht	pag. 30
3.6 Overblijfgeling	pag. 31
3.7 Voor- en naschoolse opvang	pag. 31
3.8 Huisvesting	pag. 31
4. Personeel	pag. 33
4.1 Personele bezetting	pag. 33
4.2 Personeel en formatie	pag. 35
4.2.1 Functiecategorieën	pag. 35
4.2.2 Bovenschools management	pag. 36
4.2.3 Budget voor personeels- / arbeidsmarktbeleid	pag. 36
4.2.4 Integraal personeelsbeleid	pag. 36
4.2.5 Deskundigheidsbevordering algemeen	pag. 36
4.2.6 Deskundigheidsbevordering leidinggevend personeel	pag. 37
4.3 Instroom	pag. 37
4.3.1 Opleidingstrajecten	pag. 37
4.3.2 Werving en selectie leidinggevend personeel	pag. 37
4.3.3 Werving en selectie onderwijzend personeel	pag. 37
4.3.4 werving en selectie ondersteunend personeel	pag. 38
4.4 Doorstroom	pag. 38
4.4.1 Mobiliteit	pag. 38
4.4.2 Uitbreiding benoemingsomvang	pag. 38
4.4.3 Vermindering benoemingsomvang / BAPO	pag. 38
4.5 Uitstroom	pag. 39
4.5.1 Ontslag van personeel	pag. 39
4.5.2 Ontslag op eigen verzoek	pag. 39
4.5.3 Arbeidsongeschikt	pag. 39
4.6 Verzuimbeleid en overige ARBO-zaken	pag. 39
4.6.1 Ziekteverzuim	pag. 40
4.6.2 Kortdurend verzuim	pag. 40
4.6.3 Langdurig verzuim	pag. 40

4.6.4	Preventiemedewerker	pag. 41
4.6.5	Scholing BHV	pag. 41
4.6.6	Training contactpersonen / vertrouwenspersonen (intern)	pag. 41
4.6.7	Gebruikersvergunningen	pag. 41
4.6.8	Veiligheidsplan	pag. 41
4.7	Verlof	pag. 42
4.7.1	Betaald ouderschapsverlof	pag. 42
4.7.2	Imperatief verlof	pag. 42
4.7.3	Compensatieverlof	pag. 42
4.8	Personele activiteiten	pag. 42
4.8.1	Huwelijk/geboorte/overlijden	pag. 42
4.8.2	Kerstpakketten	pag. 42
4.8.3	Jubilea	pag. 43
4.9	Vertrouwenspersoon	pag. 43
4.10	Klachtenprocedure	pag. 43
5.	Financiën	pag. 44
5.1	Resultaat over 2010	pag. 44
5.2	Financiële positie	pag. 44
5.3	Kengetallen	pag. 45
5.4	Afschaffing voorziening BAPO	pag. 45
5.5	Treasurybeleid	pag. 45
5.6	Toekomstige financiële ontwikkelingen	pag. 46

Bijlage(n): Jaarrekening 2010

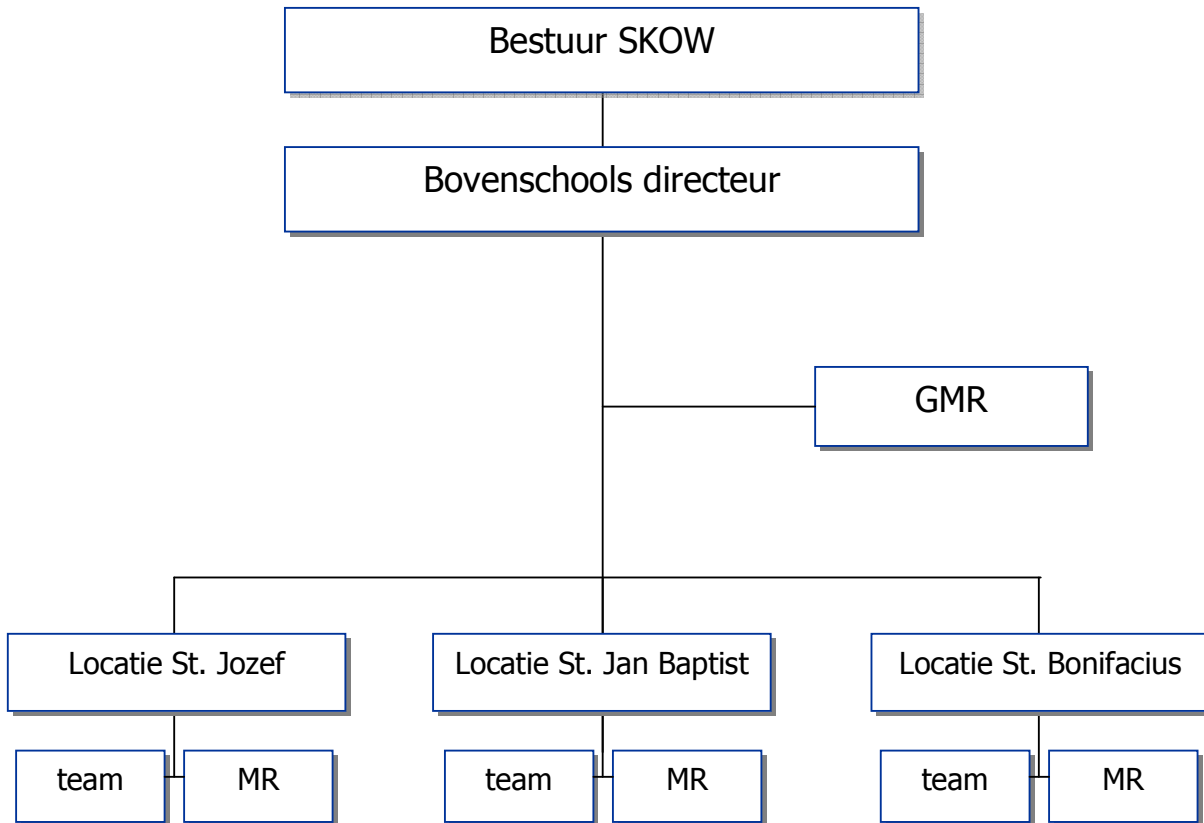
Verklaring gebruikte afkortingen:

(Het betreft de afkortingen zoals die in het onderwijs gebruikt worden).

ADV	- Arbeidsduurverkorting
BAPO	- Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BGZ	- BedrijfsGezondheidsZorg
BHV	- Bedrijfs hulpverlening
BIO	- Beroepen in Onderwijs
BOVO	- Basisonderwijs Voortgezet onderwijs
CAO	- Collectieve Arbeidsovereenkomst
CITO	- Centraal Instituut Toetsontwikkeling
CPS	- Christelijk Pedagogisch Studiecentrum
ESIS	- Naam Programma voor leerlingenadministratie / leerlingvolgsysteem
EWK	- Extra Werkklas
FPU	- Flexibele Pensioenuitkering
GMR	- Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
ICT	- Informatie- en communicatietechnologie
IPB	- Integraal Personeelsbeleid
KBO	- Bond Katholiek primair onderwijs
MOP	- Meerjaren onderhoudsplanung
MR	- Medezeggenschapsraad
PCL	- Permanente Commissie Leerlingenzorg
PO	- Primair Onderwijs
OR / OV / OC	- Ouderraad / Oudervereniging / Oudercommissie
RI&E	- Risico-inventarisatie en Evaluatie
RT	- Remedial Teaching
SAD	- Schooladviesdienst
SBO	- Speciaal Basisonderwijs
SCOL	- Sociale Competentie Observatielijst
SCW	- ScholenCollectief Wassenaar
SKOW	- Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar'
SKW	- Stichting Kinderdagverblijven Wassenaar
VLL	- Veilig Leren Lezen (methode aanvankelijk lezen)
VO	- Voortgezet Onderwijs
Wet BIO	- Wet beroepen in Onderwijs
WMK po	- Werken met Kwaliteitskaarten primair onderwijs
WOR	- Wassenaarse Onderwijs Raad
WPO	- Wet Primair Onderwijs
3VO / VVN	- Veilig Verkeer Nederland

1. Organisatie

De organisatie van de Stichting is in onderstaand organigram in beeld gebracht:



Het bestuur van de Stichting is eindverantwoordelijk ten aanzien van alle zaken zoals in de WPO is aangegeven. Een aantal verantwoordelijkheden is door het bestuur gemandateerd aan de bovenschools directeur. Een en ander is vastgelegd in het managementstatuut en directiereglement. In laatstgenoemde document is ook de taak- / verantwoordelijkheidsverdeling binnen de directie beschreven. Op schoolniveau is steeds een taakverdeling van toepassing op basis van vigerend taakbeleid.

1.1. Missie

Onze missie vormt de basis voor alle activiteiten van de Stichting. In de missie geven wij aan wat wij willen bereiken en op welke manier wij dat denken te gaan doen. Een missie is niet tijdsgebonden.

De missie van de Stichting is als volgt omschreven:

Missie SKOW:

De missie van onze stichting is het creëren van een schoolomgeving in het primair onderwijs waarin docenten en leerlingen op een menslievende wijze, met respect voor een ieder, gedegen onderwijs geven en ontvangen met een katholieke grondslag.

Missionstatement/slogan:

Bij SKOW maken de mensen het verschil.

Bestuursfilosofie:

Uitgangspunt is het principe van bestuur op hoofdlijnen. Er is een heldere scheiding tussen de taken en verantwoordelijkheden van het bestuur enerzijds en het (school)management anderzijds, vastgelegd in het managementstatuut.

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de continuïteit en de kwaliteit van de taakuitvoering door de scholen. Ook is het bestuur eindverantwoordelijk voor de naleving van de op de scholen van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Het bestuur fungeert als werkgever voor alle medewerkers van de scholen.

Het management wordt gevormd door een bovenschools directeur en locatiedirecteuren. De bovenschools directeur draagt de verantwoordelijkheid voor zowel de beleidsvoorbereiding, als de beleidsuitvoering en dagelijkse leiding.

Het bestuur formuleert lange termijn doelstellingen en zet duidelijke kaders neer waarbinnen het management zelfstandig opereert; het bestuur verwacht in antwoord daarop heldere verantwoording in de vorm van managementrapportages.

Met behoud van een duidelijke eigen signatuur/identiteit per school wordt waar nodig en mogelijk onderling samengewerkt, wanneer daarmee ofwel de efficiency, dan wel de kwaliteit van het onderwijs kan worden vergroot.

Uitgangspunten:

- Een motiverend werkklimaat, met eigentijdse arbeidsvoorwaarden, gericht op een optimale benutting van persoonlijke kwaliteiten en beschikbare talenten.
- Er is continu aandacht voor (verbetering van) kwaliteit van onderwijs en er is ruimte voor nieuwe, vakinhoudelijke ontwikkelingen.
- De gebouwen, terreinen en inventaris waarvoor de stichting verantwoordelijk is, worden tegen aanvaardbare kosten kwalitatief en kwantitatief op een zodanig niveau gebracht en gehouden, dat hiermee bijgedragen wordt aan de missie en de visie van de stichting.
- Beschikbare financiële middelen worden effectief ingezet t.b.v. de continuïteit van de stichting en de onder haar bestuur vallende scholen.
- Het bestuur streeft naar professionaliteit waarbij de samenstelling van het bestuur hier mede op gebaseerd is.
- Het bestuur maakt keuzes. Het missionstatement en de lange termijnstrategie vormen hiervoor de leidraad.

Strategische issues:

1. Positionering: Bezinning op de eigen positie binnen het ScholenCollectief Wassenaar en het overwegen van mogelijke bestuurlijke schaalvergroting. Schaalvergroting is (alleen dan) zinvol/wenselijk als het voor onze stichting voordelen biedt t.a.v.
 - kosten
 - kwaliteit van het onderwijs
 - onderwijsaanbod (behoud van identiteit en aantal locaties)
 - personeelsbeleid
2. Uitgaande van de individualiteit van de scholen verder vormgeven van de samenwerking tussen de scholen op het gebied van:
 - kwaliteit van onderwijs

- gezamenlijk HRM/personeelsbeleid (inclusief mobiliteit van personeel)
 - gezamenlijke inkoop
 - eenduidig ICT-beleid
 - samen optrekken t.a.v. organiseren van evenementen.
3. Kwaliteitsverbetering en innovatie t.a.v. het primair proces, o.b.v. onderzoek en omgevingsfactoren. Relevante thema's zijn o.a.:
- groeps grootte / groepsindeling o.b.v. competenties
 - aansluiten van onderwijsaanbod bij maatschappelijke ontwikkelingen
 - de zorg voor leerlingen in brede zin
 - het aanbieden van passend onderwijs
 - onderwijstijden
 - deskundigheidsbevordering / ontwikkeling van het personeel, bieden van carrièremogelijkheden
4. Bedrijfsvoering:
- verdere uitwerking van de vereiste statuten, reglementen, procedures en protocollen
 - ontwikkeling van kengetallen/sturingsmechanismen voor het monitoren van de kwaliteit van het onderwijs
5. Intern:
- het verder uitbouwen van de teamgeest binnen het bestuur
 - het opzetten en implementeren van een systeem van intern toezicht conform de eisen in wet- en regelgeving
6. Extern:
- het opbouwen van een heldere relatie met de gemeente waarin onze positie als grootste instelling voor primair onderwijs in Wassenaar een belangrijke rol speelt.

De strategische issues zoals hierboven geformuleerd en het overige te voeren beleid zijn vastgelegd in het beleidsplan van het bestuur. Dit plan beschrijft het beleid voor de komende 4 jaar waarbij steeds het eerstvolgende kalenderjaar nader uitgewerkt wordt. De bovenschools directeur biedt jaarlijks een geactualiseerd plan aan dat na eventuele aanpassingen wordt vastgesteld door het bestuur. In december 2010 heeft het bestuur het beleidsplan 2011-2014 vastgesteld.

1.2. Bestuurlijk niveau

De samenstelling van het bestuur was per 31 december 2010 als volgt:

Emile Witlox, voorzitter

Merian Kat, secretaris

Hajo Jonkman, penningmeester

Astrid v.d. Krogt, lid

Marceline Heringa, lid

Eric Zandbergen, lid

In 2010 is Rob Slegtenhorst na 9 jaar bestuurslidmaatschap afgetreden. Het bestuur heeft op informele wijze Rob Slegtenhorts bedankt voor vele jaren inzet. Gelet op de ontwikkelingen rond de code 'goed bestuur' en 'intern toezicht' is besloten niet direct in de opvolging te voorzien.

Het bestuur van de SKOW is onbezoldigd.

In het verslagjaar is het bestuur van de Stichting 9 maal in vergadering bijeen geweest. Het bestuur vergadert wisselend op de scholen.

Onderwerpen die tijdens de bestuursvergaderingen besproken zijn, al dan niet voorzien van een korte toelichting:

- Begroting 2010
Het bestuur heeft de begroting voor 2010 in januari vastgesteld.
- Jaarrekening 2009
In juni 2010 is de jaarrekening voorlopig vastgesteld en in september is de vaststelling bevestigd. De jaarrekening is tevens onderdeel van het bestuursverslag.
- Begroting 2011
In december 2010 heeft het bestuur de begroting 2011 vastgesteld.
- Financiële zaken
Naast de besprekingen en vaststelling van de begrotingen en jaarrekening 2009 is door het bestuur veel aandacht besteed aan de financiën in het algemeen. De lumpsumfinanciering vanuit de overheid blijft achter op de kostenstijgingen die er zijn, waardoor het al een aantal jaren niet mogelijk is een sluitende begroting op te stellen. In 2009 is het resultaat door o.a. het voeren van een strak financieel beleid ruim binnen de begroting gebleven, maar daarmee is de zorg naar de toekomst niet minder geworden. Het is duidelijk dat het gevoerde financiële beleid in 2009 en 2010 gecontinueerd moet worden. In een aantal notities is aangegeven welke mogelijkheden er nog zijn om de financiële positie van de stichting te consolideren. Het bestuur heeft de bovenschools directeur opdracht gegeven om binnen de gestelde kaders het financieel beleid ten uitvoer te brengen. Ook de financiële inkomsten van het lokale onderwijsbeleid staan onder druk. De gemeente Wassenaar is voornemens bezuinigen te realiseren in 2011 e.v. Het bestuur zal in overleg met het gemeentebestuur trachten de gevolgen voor de scholen tot een minimum te beperken.
- Bestuursverslag 2009
In juni heeft het bestuur het bestuursverslag 2009 vastgesteld. Het bestuursverslag van de SKOW is een combinatie van het sociaal jaarverslag en de jaarrekening. Binnen het sociaal jaarverslag wordt ook expliciet aandacht besteed aan de activiteiten binnen de afzonderlijke scholen.
- Goed bestuur / intern toezicht
Het bestuur is intensief bezig geweest met de oriëntatie op de Code 'Goed bestuur' en de wet- en regelgeving 'Intern toezicht'. Diverse bijeenkomsten waarbij ook van externe deskundigheid gebruik is gemaakt (Bond KBO), hebben geleid tot een visie op intern toezicht. In hoofdstuk 1.3 wordt de visie nader uiteengezet.
- Veiligheidsplan
Het veiligheidsplan is eind 2010 nog steeds in wording. Belangrijkste reden voor de vertraging is gelegen in de keuze voor een ander format. Dit betekende herformuleren van grote delen van het concept.
- Bestuurdersaansprakelijkheid
Het bestuur is eindverantwoordelijk voor alle zaken m.b.t. de stichting. Wat betekent dit voor de individuele bestuurder. Dit onderwerp is een aantal keren aan de orde geweest binnen het bestuur.
- Schooltijden
Het management heeft in 2010 het initiatief genomen te komen tot uniforme schooltijden voor de groepen 1 t/m 8 en een aanpassing van het taakbeleid (conform de CAO-po). Het bestuur heeft ingestemd met het initiatief. In 2011 zal besluitvorming plaatsvinden.

- Resultaten
In februari/maart is gesproken over de kwaliteit van het onderwijs aan de hand van de resultaten behaald bij de signaleringsonderzoeken 2010 en de CITO-eindtoets 2010. De resultaten voldoen ruimschoots aan de minimale eisen die gesteld worden door de onderwijsinspectie.
- Diverse personele zaken
Naast de bespreking en vaststelling van het bestuursformatieplan 2010/2011 is ook gesproken over een aantal individuele personele zaken.
In verband met daling van het leerlingenaantal binnen de scholen is ook (verplichte) mobiliteit aan de orde.
- Treasurystatuut
Herschreven op basis van regelgeving. Vaststelling voorzien in januari 2011.
- Funciemix
Het bestuur heeft met grote belangstelling de ontwikkelingen rond de funciemix gevolgd. Het proces wat leidt tot implementatie van de funciemix heeft de instemming van het bestuur. Bij het proces zijn vertegenwoordigers betrokken uit diverse geledingen.
- Regeling functioneringsgesprekken
De bestaande regeling is aangepast en na vaststelling van toepassing voor de drie scholen .
- Functieboek
Het functieboek voor de SKOW is vastgesteld.
- ScholenCollectief Wassenaar.
Het bestuur heeft met instemming kennis genomen van het nieuwe strategische beleidsplan van het ScholenCollectief Wassenaar. Het bestuur blijft het Collectief een belangrijke meerwaarde vinden voor de kwaliteit van het onderwijs in Wassenaar
- Bestuursfilosofie
Hoewel niet expliciet en in 2010 niet leidend tot wijzigingen is de bestuursfilosofie wel een belangrijk bespreekpunt geweest in het kader van de ontwikkelingen rond de Code 'Goed bestuur' en intern toezicht.
- Beleidsplan SKOW 2011-2014
Het beleidsplan is na actualisering door de bovenschools directeur door het bestuur vastgesteld waarmee de kaders van het beleid duidelijk zijn aangegeven.
- Luchtklimaat op de scholen.
Het bestuur heeft in samenwerking met de gemeente Wassenaar en de overige besturen in Wassenaar de subsidie toegekend gekregen in het kader van klimaatverbetering. In overleg met gemeente en overige scholen zijn initiatieven ontwikkeld die moeten leiden tot structurele verbeteringen van het luchtklimaat op (een aantal) scholen. Er is grote zorg rond de voortgang van het project en daarmee de haalbaarheid.
- Bestuurlijke samenwerking
In 2010 is besloten dat bestuurlijke schaalvergroting voor de SKOW kansen kan bieden. Het bestuur van de SKOW wil in 2011 een uitgebreide oriëntatie doen om inzicht te krijgen in de (on)mogelijkheden van bestuurlijke schaalvergroting. Met deze oriëntatie wordt concreet uitvoering gegeven aan één van de strategische items.
- Huisvesting
Diverse zaken m.b.t. huisvesting w.o. met name de vochtproblematiek in de gymzaal van de St. Bonifaciuschool. Ook de cyclus m.b.t. de onderhoudsaanvragen huisvesting programma 2011 is doorlopen.
- Sponsorbeleid

- De modelregeling t.a.v. sponsoring is aangepast t.b.v. de SKOW en door het bestuur vastgesteld.
- Beleid nascholing
De door het management opgestelde nascholingsplan is door het bestuur besproken en vastgesteld.
 - Huishoudelijk reglement
Ten behoeve van haar eigen functioneren is door het management een huishoudelijk reglement opgesteld, welke na bespreking is vastgesteld.
 - Het bestuur heeft het management gevraagd om in 2011 e.v. beleidsplannen op te stellen t.a.v. communicatie en ARBO. Tevens ligt het initiatief voor het opstellen van het bestuursverslag, verdere professionalisering van het managementteam (directie), voortgang integraal veiligheidsplan en verdere ontwikkeling personeelsbeleid bij het management.
 - Specifieke aandacht geeft het management in 2011 aan de verantwoording vanuit het management naar het bevoegd gezag. Wat heeft een bestuurder / toezichthouder aan informatie nodig om inzicht te hebben in de kwaliteiten van de scholen. In december 2010 is aan de bovenschool directeur gevraagd hier een notitie over te schrijven die leidend is voor nadere concretisering.

1.3. Bestuursstructuur Intern toezicht

Met ingang van 1 augustus is de wet die het intern toezicht regelt binnen het primair onderwijs van toepassing. Het bestuur van de SKOW heeft actief geacteerd op de wetgeving en heeft eind 2010 de geformuleerde uitgangspunten vastgesteld.

Gelet op het belang van deze ontwikkelingen zijn deze in samenvatting in het jaarverslag opgenomen:

1. De SKOW kiest voor het one-tier model, waarbij het bestuur bestaat uit een uitvoerend deel en een toezichthoudend deel.
2. Het bestuur van maximaal zeven personen, waarbij het uitvoerend deel bestaat uit max. drie personen en het toezichthoudend deel uit max. vier personen.
3. De bovenschools directeur wordt uit hoofde van zijn functie, bestuurslid.
4. Het uitvoerend deel van het bestuur bestaat uit de bovenschools directeur, de penningmeester en een derde bestuurslid. Argument om de bovenschools directeur in het uitvoerend deel van het bestuur op te nemen is gelegen in het realiseren van maximale bestuurlijke slagkracht
5. Het toezichthoudend deel van het bestuur bestaat uit de voorzitter en twee leden waarvoor specifieke competenties gewenst zijn.
6. Leden van het toezichthoudend deel kunnen hun klankbordfunctie voor de bovenschools directeur (en de andere leden van het besturend deel) behouden. De toezichthouders hebben recht op informatie en de plicht informatie te vergaren. Klankborden kan een prima (informele) manier zijn om informatie te verkrijgen.
7. Het toezichthoudend deel van het bestuur vergadert in gezamenlijkheid met het uitvoerend deel van het bestuur ten minste vier maal per jaar.
8. Aan het bovenstaande zullen de statuten en dergelijke moeten worden aangepast.
 - a. Statuten, zoveel mogelijk conform het concept van de PO-raad
 - b. Directiereglement, om de rol van de bovenschools directeur aan te passen
 - c. Huishoudelijk reglement, om het onderscheid binnen het bestuur tussen uitvoerders en toezichthouders vast te leggen, onder meer ten aanzien van competentie-eisen en aftreedschema.

- d. Managementstatuut, omdat de bovenschools directeur onderdeel wordt van het bevoegd gezag.

1.4. Bovenschools management

Binnen de Stichting Katholiek Onderwijs is sprake van bovenschools management.

Dit management wordt ingevuld door Rob de Jong, die als bovenschools directeur ondersteund wordt door de locatiedirecties en ondersteunend personeel. De bovenschools manager is werkzaam op alle drie de scholen.

De bovenschools manager heeft t.a.v. een aantal zaken een bestuursmandaat beschreven in het managementstatuut en directiereglement.

De bovenschools manager spreekt periodiek met de directies van de scholen over de ontwikkelingen in de desbetreffende school. Dit betreft alle deelgebieden of een specifiek (begroting, formatie) terrein.

Deze gesprekken vinden gedurende het gehele jaar plaats.

De bovenschools directeur brengt periodiek verslag uit aan het bestuur over de stand van zaken binnen de Stichting. Dit gebeurt in de vorm van vooraf toegezonden mededelingen, documenten en een mondelinge toelichting tijdens de vergaderingen van het bestuur.

In 2010 is verder gewerkt aan de totstandkoming van modellen voor verantwoording. Doelen zijn het bestuur zodanig te informeren dat het mogelijk is de eindverantwoordelijkheid te nemen in overeenstemming met de wettelijke taak van het bestuur, inzicht te geven in de ontwikkeling van de kwaliteit m.b.t. de te onderscheiden beleidsgebieden en het bieden van een handvat om beleid te evalueren en mogelijk bij te stellen. In 2010 is zeker vooruitgang geboekt bij de ontwikkeling van een systematiek. De verwachting is dat in 2011 een en ander geconcretiseerd zal worden.

De bovenschools directeur draagt ook zorg voor de communicatie naar alle geledingen. Dit gebeurt op de volgende wijze:

- aanwezigheid bij vergaderingen: directiebestuur (voorbereiding en voorzitterschap), vergaderingen van de GMR, vergadering MR (op verzoek), evt. commissies en werkgroepen.
- aanwezigheid bij vergaderingen ouderverenigingen d.m.v. vertegenwoordiging door leden van de locatiedirectie en/of teamleden.

Op lokaal bovenschools niveau was de bovenschools directeur in 2010 actief betrokken bij het ScholenCollectief Wassenaar, als voorzitter van de Raad van Bestuur. Het voorzitterschap is conform het opgestelde rooster in augustus 2010 overgedragen. De bovenschools directeur is wel lid gebleven van de Raad van Bestuur.

1.5 Directiebestuur

Het directiebestuur bestaat uit de gezamenlijke directies van de scholen onder het bestuur. De bovenschools directeur is voorzitter van het bestuur. In 2010 was de samenstelling als volgt:

Rob de Jong, bovenschools directeur
Erna Lansink, locatiedirectie St. Bonifaciuschool
Ton Beijersbergen, locatiedirectie St. Bonifaciuschool
Sandra van Duin, locatiedirectie St. Jozefschool
Jos Dohle, locatiedirectie St. Jozefschool
Dick Voerman, locatiedirectie St. Jan Baptist school.

De samenstelling van het directiebestuur is in 2010 niet gewijzigd. Met het oog op het bereiken van de 65-jarige leeftijd door Dick Voerman is na uitvoerig overleg bepaald dat Dick Voerman ook in 2011 aan zal blijven als locatiedirecteur. Deze aanstelling, op verzoek van Dick Voerman, past in het te voeren kwantitatieve personeelsbeleid van de SKOW.

Het directiebestuur is in het verslagjaar diverse keren bijeen geweest. De vergadering wordt gehouden op één van de scholen van de stichting.

De volgende onderwerpen zijn o.a. besproken:

- begrotingen 2010 en 2011
- formatie 2010/2011
- schooltijden
- leerlingvolgsysteem ESIS
- thema-avond 'internetgebruik door kinderen'
- (bovenschools) taakbeleid
- luchtklimaat in de scholen
- ontwikkelingen passend onderwijs
- personeelsbeleid, w.o.
 - functiemix
 - (verplichte) mobiliteit
 - taakbeleid en deskundigheidsbevordering
 - studiedag IPB
 - functioneringsgesprekken
 - coaching / begeleiding
 - ADV / compensatieverlof
- arbodienst / beëindiging contract
- onderzoek agressie en geweld
- onderzoek 'Van werkdruk en werklust'
- toezichtkader inspectie inspectiebezoek Bonifaciuschool
- privacyreglement
- ScholenCollectief Wassenaar
- resultaten / toetsen CITO-leerlingvolgsysteem
- nascholingsplan
- ESIS-webbased (automatisering leerlingvolgsysteem)
- verzuimbegeleiding / verzuimreglement
- oudervragenlijst
- belevingsonderzoek 'Beroepstrots en regeldruk'
- schoolplannen 2011-2015 / quickscan WMKpo
- trainingdagen communicatiestijlen
- sponsoring
- dag van de leraar
- ouderpanels
- onderwijsmiddag Wassenaar 2010
- project PO-actief
- werkgroep rekenen
- onderhoud huisvesting
- leerplicht
- vakantierooster
- najaarskinderen
- stagebeleid
- beleidsplan SKOW 2011-2014

Het voert te ver om in het kader van dit jaarverslag inhoudelijk in te gaan op de overlegonderwerpen.

Het directiebestuur hanteert een verslaglegging van haar vergaderingen. De verslaglegging betekent een kwalitatieve verbetering van de borging en continuïteit van inhoudelijke afspraken binnen het bestuur. Voor de verslaglegging is ondersteuning beschikbaar

1.6. Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR bestaat aan het begin van het verslagjaar uit 6 personen: 3 personeelsleden en 3 ouders.

De GMR heeft in 2010 veel werk verzet. De stabiliteit van de GMR is verder gecontinueerd. De GMR heeft haar positie binnen de organisatie verder versterkt. De GMR heeft in 2010 veel tijd besteed aan de behandeling en bespreking van diverse beleidsdocumenten zoals die (gaan) gelden voor de Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar.

De GMR is dit verslagjaar meerdere malen bijeen geweest. De bovenscholings directeur was steeds aanwezig namens het bestuur.

Over de onderwerpen van bespreking stelt de GMR een (jaar)verslag op. De samenwerking tussen bestuur en GMR verloopt zeer constructief in een goede sfeer.

2. Identiteit

De Stichting werkt vanuit een katholieke levensvisie.

Deze visie willen we in de scholen concretiseren d.m.v. projecten op basis van ervaringscatechese, waarbinnen de Bijbel en de christelijke feestdagen een plaats hebben, evenals openheid en respect voor andere religies. De scholen willen daarbij goede contacten onderhouden met kerk en parochie.

De katholieke grondslag van de scholen is tevens herkenbaar binnen de sociale context. De begrippen omgang met elkaar, welzijn, steun geven, acceptatie, begrip, omgaan met verschillen, veiligheid en het hanteren van normen en waarden staan hierbij steeds centraal. Zij dienen als basis voor een fijne sfeer binnen onze scholen. Visies en handelen zijn steeds gebaseerd op het goede van elk mens.

Dit alles betekent dat de scholen toegankelijk zijn voor alle kinderen, waarbij wij van de ouders verwachten dat zij onze katholieke visie respecteren, zoals wij de geloofsopvattingen van anderen ook zullen respecteren.

Ter ondersteuning van de schoolteams is ook in 2010 gebruik gemaakt van de diensten van een identiteitsbegeleider. Deze begeleider was in dienst van de SKPOW (Stichting Katholiek Primair Onderwijs Westland) en wordt door de Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar ingehuurd.

3. Onderwijs

3.1 Inspectie

Gedurende het verslagjaar is er door de inspectie in april een schoolspecifiek bezoek gebracht aan de St. Bonifaciuschool. Dit bezoek betrof een periodiek onderzoek in het kader van het jaarverslag van de onderwijsinspectie.

De bevindingen waren zeer positief en zijn vastgelegd in een rapportage die via de site van de inspectie openbaar zijn gemaakt.

In 2010 zijn er, op verzoek van de inspectie, door / voor de Bonifaciuschool een tweetal digitale vragenlijsten ingevuld. De eerste vragenlijst betrof een aanvullende vragenlijst op het inspectiebezoek van april 2010, de tweede lijst betrof een tevredenheidsonderzoek eveneens n.a.v. het inspectiebezoek.

Op bestuursniveau is een digitale vragenlijst van de inspectie ingevuld met als thema 'bestuurlijke inrichting'.

Eind 2010 heeft de inspectie schriftelijk aangegeven dat er voor de drie scholen sprake is van regulier toezicht. Concreet betekent dit dat de inspectie geen aanleiding ziet voor een schoolbezoek om kwalitatieve redenen. De kwaliteit van de scholen voldoet daarmee minimaal op voldoende wijze aan de verwachtingen.

3.2 Leerlingen

Op de teldatum 1 oktober 2010 telden de scholen 662 leerlingen. Dit aantal was 23 leerlingen lager dan de teldatum 1 oktober 2009. De daling was als volgt verdeeld over de scholen, resp. -10 (St. Jan Baptistschool), -4 (St. Jozefschool) en -9 (St. Bonifaciuschool). De daling van het leerlingaantal was slechts in beperkte mate voorzien. Dit geldt met name voor het leerlingaantal op de Bonifaciuschool. Stabilisatie was voorzien. De daling betrof voor de school niet beïnvloedbare omstandigheden.

De daling van het leerlingaantal lijkt zich nog niet te stabiliseren. Wel lijkt de terugloop minder snel te gaan dan de afgelopen twee jaar. Op de St. Jan Baptistschool en in iets mindere mate op de St. Jozefschool dalen de leerlingenaantallen nog verder. Voor de St. Bonifaciuschool gaan we uit van stabilisatie in 2011 en een lichte stijging in 2012 en 2013. De daling van het leerlingenaantallen laat zich verklaren door een vergrijzing van de bevolking in Wassenaar, beperkte nieuwbouw en grote stagnatie in de huizenmarkt. Op de daling van het leerlingaantal wordt preventief gereageerd. Er is een set aan maatregelen geformuleerd, die waar mogelijk geëffectueerd zullen worden. De maatregelen zijn vooral gericht op het verminderen van de personele bezetting.

De verwachtingen binnen het bestuur lopen niet conform de laatste prognoses die door de gemeente Wassenaar in 2010 beschikbaar zijn gesteld.

In een overzicht gebaseerd op de gemeentelijke prognose d.d. 2010:

School	Leerlingen 01-10-2008 werkelijk	Leerlingen 01-10-2009 werkelijk	Leerlingen 01-10-2010 werkelijk	Leerlingen 01-10-2011 prognose	Leerlingen 01-10-2012 prognose	Leerlingen 01-10-2013 prognose
St. Bonifaciuschool	239	227	219	<u>231 (220)</u>	<u>230</u>	<u>227</u>
St. Jan Baptistschool	237	229	218	<u>223 (212)</u>	<u>216</u>	<u>209</u>
St. Jozefschool	239	229	225	<u>227 (220)</u>	<u>223</u>	<u>217</u>
Totaal	715	685	662	<u>681 (652)</u>	<u>669</u>	<u>653</u>

Toelichting:

De prognoses voor de jaren 2011 t/m 2013 zijn gebaseerd op prognose van de gemeente Wassenaar d.d. oktober 2010.

Voor 2011 staan tussen haakjes de prognosecijfers op basis van eigen gegevens (is aantal inschrijvingen). De verschillen zijn groot en dit gegeven doet afbreuk aan de betrouwbaarheid van de gemeentelijke prognoses. Binnen het bestuur wordt uitgegaan van de eigen cijfers en de daarmee gepaard gaande financiën.

Verdeling van leerlingen per gewichtencategorie per 01-02-2010:

	03YS00	05EO00	06OQ00	Totaal
0	210	200	194	604
0,30	6	14	17	37
1,20	2	5	14	21
Totaal	218	219	225	662
Aantal 4-7	100	112	102	314
Aantal 8 of ouder	118	107	123	348

Aantal doublures schooljaar 2009 / 2010:

Peildatum 01-10-2010

	03YS00		05EO00		06OQ00	
	Leerlingen	Zittenblijvers	Leerlingen	Zittenblijvers	Leerlingen	Zittenblijvers
Leerjaar 3	29	2	29	0	26	2
Leerjaar 4	32	2	31	1	32	0
Leerjaar 5	26	1	25	0	29	0
Leerjaar 6	28	0	29	0	30	0
Leerjaar 7	28	0	25	0	30	1
Leerjaar 8	30	0	22	0	29	0

3.3 Toelatingsbeleid

Het toelatingsbeleid is voor alle drie de scholen uniform. Een afschrift van het beleid, waarin ook opgenomen de regeling schorsing en verwijdering, is op elke school aanwezig.

3.4 Onderwijskundige ontwikkelingen

3.4.1. Kwaliteitszorg

Bij de ontwikkeling van kwaliteitszorg maken de scholen gebruik van de systematiek 'Werken met kwaliteitskaarten' van Cees Bos.

Gebruik van de systematiek geeft de scholen de zekerheid dat de te onderscheiden deelgebieden binnen kwaliteitszorg periodiek aan de orde komen.

De planning voor gebruik van WMK is opgenomen in de afzonderlijke schoolplannen 2007-2011.

Naast genoemd instrument is kwaliteitszorg aan de orde van de dag in onze scholen. Ook in 2010 was dit het geval. Hieronder volgt een (niet volledige) opsomming van onderwerpen:

- voortgaande ontwikkeling van de leerlingenzorg
 - organiseren van ouderpanel
 - werken aan onderwijs op maat
 - ontwikkeling leiderschap van management
 - doorontwikkeling van ICT in het onderwijs
 - ontwikkeling van beleid rond veiligheid
 - ontwikkeling personeelsbeleid
 - start herijking taakbeleid
 - onderwijs in rekenen en wiskunde

3.4.2. Ontwikkelingen per school

De scholen hebben zich in 2010 o.a. bezig gehouden met de hierna genoemde ontwikkelingen. De ontwikkelingen worden hieronder per school benoemd:

- **St. Jan Baptistschool**

Het schooljaar 2009-2010 is voor de school heel triest begonnen. We werden vlak na aanvang van het jaar geconfronteerd met het overlijden van Kaj uit groep 6. Samen met het team hebben we in de hal van de school een stiltehoek ingericht zodat iedereen een plekje had om stil te staan bij dit grote verlies. We hebben met z'n allen op een waardige manier afscheid genomen van Kaj. Later in het jaar verloor één van de leerlingen uit groep 8 zijn vader. Groep 8 is zeer nauw betrokken geweest bij dit overlijden.

Kwaliteitszorg

Burgerschap

Het team heeft deelgenomen aan de cursus Burgerschapskunde o.l.v. de districtscatecheet. Deze training maakte deel uit van een onderzoek door het Instituut Katholiek Onderwijs. In overleg met de directie en de catecheet is besloten om de laatste cursusmiddag te laten vervallen. Het ingezette project kon praktisch niet uitgevoerd worden, waarmee de cursusmiddag niet functioneel meer was. De resultaten van de training liggen ter inzage op school.

Leerlingenzorg

Onder leiding van de IB-er is er regelmatig gesproken over de meerbegaafde leerlingen. Steeds is de vraag hoe deze leerlingen het best begeleid kunnen worden. Dit proces wordt volgend jaar voortgezet.

In het kader van passend onderwijs was er twee keer per jaar een leelingbespreking met de SAD.

Toetsing

Signaleringsonderzoeken

Ook dit jaar is deelgenomen aan de signaleringsonderzoeken in januari en juni. In februari is de CITO- eindtoets basisonderwijs afgenomen en de leerlingen van groep 7 hebben in de maand mei meegedaan aan de Cito-Entreetoets. De toetsen zijn door de directie geanalyseerd en dit heeft geleid tot gerichte aanpak van (individuele) leerproblemen.

Beginnende geletterdheid

Er is kennis genomen van het afnemen van deze toets op de andere scholen van de SKOW. In 2011 zal worden bepaald of deze toets ook op de Jan Baptist een toegevoegde waarde kan hebben.

Leerstofaanbod

Leesonderwijs

-Het leesonderwijs heeft dit jaar centraal gestaan. Uiteindelijk is gekozen voor B(beleefd) AVI-lezen en het gebruik van de methode 'Nieuwsbegrip' voor de zwakkere lezers.

-Voor groep 4 hebben is gekozen voor de leesmethode Estafette. Daarmee is een start gemaakt in 2010.

In 2011 wordt bepaald of de keuze voor Estafette kan / moet worden doorgevoerd in groep 5. De methode voorziet in de mogelijkheid.

-De nieuwe methode voor begrijpend lezen (Tekstverwerken) is voor de eerste keer geëvalueerd.

Muziek

In groep 5 is gestart met een experiment rondom klassieke muziek. In welke mate boeit klassieke muziek en welke invloed heeft klassieke muziek op kinderen.

Communicatie (met de omgeving)

Samenwerking met OR

Dit schooljaar is gebruikt om samen met de oudervereniging te kijken naar de taken van de vereniging, hetgeen geresulteerd heeft in een nieuwe nota. Deze ligt op school ter inzage. De belangrijkste conclusie was dat ouders nauwer betrokken kunnen worden bij activiteiten op school. Aan het begin elk nieuw schooljaar zal een uitgebreide intekenlijst verschijnen waarop ouders zich kunnen inschrijven voor diverse activiteiten.

Gesprekken met ouders

In samenwerking met de SAD hebben gesprekken plaats gevonden met de leerkrachten van groep 2 en 3 over communicatie met ouders over wel of niet doubleren. Daarbij zijn diverse gesprekstechnieken aan de orde geweest.

Onderwijsleerproces

Touchscreens

In de kleutergroepen zijn touchscreens geplaatst. De leerkrachten zijn door de SAD geschoold om hier mee om te gaan.

Differentiatie

Het team is gestart met een differentiatieproces in samenwerking met de SAD. Doel is te komen tot een werkwijze waarbij in de groepen steeds op 3 niveaus wordt gewerkt. Deze manier van werken vraagt o.a. verbreding van leerkrachtvaardigheden en een 'strak' klassenmanagement. Het proces zal meerdere jaren in beslag nemen.

Zelfstandig werken

In samenhang met differentiatie is veel aandacht geschonken aan het zelfstandig werken. Hoe staan we ervoor en welke ontwikkelingen zijn van belang in relatie tot het gedifferentieerd werken. We hebben besloten om verschillende Daltonscholen te gaan bezoeken aan het begin van het nieuwe schooljaar.

Verkeerseducatie

-De leerkrachten hebben in het kader van het project 'Praktisch verkeeronderwijs' voor het laatste jaar begeleiding ontvangen. Vanaf dit jaar worden de praktijklessen zelf georganiseerd i.s.m. met ouders.
-Groep 7 heeft ook dit jaar weer de "Dode-hoek-les" kunnen volgen.

Schoolklimaat

Pedagogisch klimaat

Het pedagogisch-didactisch klimaat heel veel aandacht gekregen door de maandelijkse gedragsregels.

Aan het eind van het schooljaar 2009/2010 is een start gemaakt met het kijken naar de sociaal-emotionele ontwikkeling bij kinderen. Dat wordt in samenwerking met de SAD opgepakt. Welke mogelijkheden zijn er en welke middelen kunnen ingezet worden om dit aspect bij kinderen goed te volgen en te begeleiden.

Management en Organisatie

Managementteam

Het werken met het managementteam is dit jaar voortgezet. Hierin wordt gesproken over alle zaken de school aangaande en de agenda's van de verschillende soorten vergaderingen worden in overleg vastgesteld. Geconstateerd is dat deze werkwijze goed functioneert.

Integraal personeelsbeleid

-De co-teaching met de leerkrachten van groep 3 is voortgezet.
-Als voorbereiding op het functioneringsgesprek hebben alle collega's de quickscan van het werken met kwaliteitskaarten weer ingevuld. De directie heeft een feedbackscan ingevuld. De twee scans waren uitgangspunt voor het functioneringsgesprek.

Inzet van middelen

ESIS

Dit jaar is gebruikt om gegevens over de leerlingen te zetten in het leerlingvolgsysteem. Leerkrachten worden in staat gesteld om zelf de gegevens in te voeren. Deze stap is onderdeel van het doel te komen tot een volledig digitaal leerlingendossier.

Schooltijden

Vanaf januari 2010 zijn de schooltijden gewijzigd. De leerlingen van de groepen 1 t/m vier gaan 's ochtends tot kwart over twaalf naar school. Tevens is aangegeven dat in 2011 opnieuw gesproken zal worden over schooltijden.

Netwerk- en nascholingsbijeenkomsten

Zie Bonifaciusschool

Gemiddelde vaardigheidsscore met inspectienormen

Schooljaar: 2009-2010

Vestiging:
03YS00

Brinnummer: 03YS00

Toets	Afname	Aantal leerlingen in leerjaar	Inspectienorm	Gemiddelde vaardigheidsscore	% DE
DMT 2009	3 Medio	31	21,00	13,13	67,74
DMT 2009	3 Eind	31	33,00	32,00	9,68
DMT 2009	4 Eind	28	57,00	57,33	44,44
RW ALG2008	4 Medio	28	45,00	47,30	18,52
RW ALG2008	4 Eind	28	53,00	65,52	7,41
RW ALG2008	6 Medio	28	80,00	83,28	24,00
RW ALG2008	6 Eind	28	84,00	89,16	16,00
TBL 2008	6 Medio	28	28,00	10,24	36,00

Toelichting:

De tabel betreft een weergave van de toetsen die de inspectie betreft bij haar oordeel over de kwaliteit van de leeropbrengsten van de school.

Gelet op de resultaten komt de inspectie tot een voldoende oordeel.

Resultaten CITO-eindtoets 2009 en 2010:

St. Jan Baptist	2009	2010
Standardscore	539,2	539,9
Taal		82,1 / 100
Rekenen		46,2 / 60
Studievaardigheden		33,1 / 40
Wereldoriëntatie		70,0 / 90

Toelichting:

In bovenstaande tabel zijn de resultaten opgenomen van de jaren 2009 en 2010. Met ingang van 2010 is CITO gestart met een vernieuwde rapportage van de resultaten. Om die reden wordt alleen over 2010 een specificatie gegeven van het gemiddelde aantal goede antwoorden op de onderscheiden vakgebieden. Het gemiddelde wordt steeds afgezet t.o.v. het totaal aantal vragen per vakgebied.

Het onderdeel wereldoriëntatie wordt niet verwerkt in de standardscore.

- **St. Bonifaciuschool**

Kwaliteitszorg

Invoering gedifferentieerd werken; vaststellen beleid hoogbegaafde leerlingen.

- Gedifferentieerd werken is in een kader geplaatst. Ervaringen met de weektaak, de verlengde instructie en de Beertjesmethode worden gedeeld. Er is gekeken naar de inrichting van de klassen en toegankelijkheid van de materialen. In alle groepen is dit goed georganiseerd. Actiepunt is een aparte instructieplek voor verlengde instructie.

- Besproken is het werken met drie niveaus bij de instructie aan de leerlingen (beknopte instructie, basisinstructie en verlengde instructie). Ten tweede wordt het compacten geïntroduceerd in eerste aanleg voor de groepen 3 t/m 8.

De eerste ervaringen met compacten (teamvergadering 29 maart 2010) zijn goed. Vervolgstep is het bekijken of er ander verrijkingsmateriaal voor rekenen bij moet komen en of het compacten uitbreid gaat worden naar bijvoorbeeld taal.

- De leerkrachten van de groepen 1-2 hebben gesproken over effectieve leertijd, m.n. over de grote kring. Afsproken is minder tijd door te brengen in de grote kring en meer in de kleine kring.

- Hoogbegaafdheid: hoe een hoog of meerbegaafd kind te herkennen.

Ten aanzien van hoogbegaafdheid wordt een coördinator aangesteld (taakbeleid) die deel zal nemen aan het nieuwe netwerk binnen Wassenaar.

Toetsing

Beginnende geletterdheid

In 2010 is begonnen met het afnemen van de toetsen *Beginnende Geletterdheid*, zodat er naast de toetsen *Ordenen* en *Taal voor Kleuters* meer specifieke gegevens zijn. In 2011 vindt een evaluatie plaats.

Leerstofaanbod

Vaststellen doorgaande lijn

Naast leerstofaanbod zijn ook gemaakte afspraken binnen de school aan de orde geweest. Een analyse van de huidige situatie is de start geweest.

Uitgangspunt wordt de map: regelingen en afspraken. De map zal steeds de start zijn bij bespreking / aanpak van diverse onderwerpen.

Vervolgstep is het evalueren van de regels (buiten) uit het schoolreglement.

Implementeren nieuwe taalmethode

In een aantal bijeenkomsten is de nieuwe taalmethode *Taal Actief* besproken. Er zijn afspraken gemaakt over cijfers en registratie, planning van de leerstof, bestelling van extra boeken en aftekenkaarten voor het extra materiaal.

Project Dode Hoek, groep 7

Deze les is ook in 2010 weer uitgevoerd als belangrijk item t.a.v. veiligheid in het verkeer. Ook komend schooljaar zal de les weer op het programma staan.

Leren werken met touchscreen

In november 2009 werden er in de drie kleutergroepen touchscreens geplaatst. In 2010 heeft de SAD een introductie op school gehouden. Ook woonden de leerkrachten een bijeenkomst op de SAD bij, waar ervaringen van diverse scholen werden uitgewisseld. Het gebruik van de touchscreens vindt dagelijks plaats.

Onderwijsondersteunende software

In 2010 is het Schoolpakket van *Ambrosoft* aangeschaft. Het programma kan voor meerdere vakken worden ingezet. Nu wordt het vooral ingezet voor rekenen en spelling. Met alle collega's van de groepen 3-8 hebben wij een dagdeel training gevolgd.

Binnen dezelfde kaders is in beeld gebracht welke computerprogramma wij in huis hebben, welke gebruikt worden en welke niet. Actie die in 2011 wordt afgerond:

- Wat behouden we?
- Wat gaat weg?
- Welke programma's worden wanneer ingezet?
- Welke programma's gaan we allemaal gebruiken en welke incidenteel?

Zorg en begeleiding

Protocol overgang naar groep 3 vaststellen.

In twee bijeenkomsten is een zogenaamde overgangslijst samen samengesteld met een aantal punten, dat gebruikt kan worden als aanvulling op andere gegevens, verkregen uit observaties en toetsen. De lijst wordt is in april 2010 voor het eerst ingevuld en meegenomen in de overdrachtsbespreking met de leerkracht van groep De evaluatie vindt later plaats.

WMK-po

In 2010 is plenair de kwaliteitskaart 'Zorg en begeleiding' ingevuld door alle leerkrachten. Dit resulteerde o.a. in een bespreking met de SAD op 8 april 2010 om de leerlingenzorg te bespreken. Uitgangspunt was: in beeld brengen waarom de school zoveel zorgleerlingen heeft. Na formuleren van acties worden deze opgenomen in de begeleidingsafspraken van de school met de SAD

Communicatie

Gesprekken voeren

Er stonden drie bijeenkomsten gepland over het voeren van gesprekken o.l.v. de SAD. Aan de orde zijn geweest: het probleemverhelderingsgesprek en het adviesgesprek participatiemodel. De derde bijeenkomst over adviesgesprek diagnosemodel (o.a. het slecht nieuws gesprek) is wegens omstandigheden komen te vervallen. De bijeenkomst wordt opnieuw gepland. Na deze bijeenkomst wordt een vorm van intervisie opgezet t.a.v. de gesprekstechnieken.

Versterken van de ouderbetrokkenheid via een ouderpanel

Een eerste bijeenkomst met het ouderpanel en directie is geweest op 9 maart 2010. Het panel bestond uit 9 leden (OC en MR leden). Het onderwerp was: Contacten met ouders/communicatie. Alle partijen waren tevreden over het verloop van de avond. Vervolg: Met OC en MR is er een soort top 5 gemaakt voor actiepunten.

Onderwijsleerproces

co-teaching in groep 3

Via intervisiegesprekken met de leerkrachten van de drie katholieke scholen is de werkwijze besproken en zijn er afspraken gemaakt. In april 2010 leidde dit op onze school tot een andere aanpak. Werkwijze is geworden: de groep werd in tweeën gedeeld. De ene collega gaf twee keer de leesles en de andere twee keer de reken- en schrijfles. Zo kregen zij beide groepen. De verlengde instructie werd binnen beide groepen toegepast. Het onderwerp co-teaching is afgerond. De situatie zal komend jaar niet meer spelen als gevolg van besluitvorming rond de formatie.

Management en organisatie:

Verdere ontwikkeling van het persoonlijk en onderwijskundig leiderschap

Er zijn inmiddels gesprekken geweest tussen locatiedirectie en SAD. Gereflecteerd werd op gebeurtenissen, die zijn geweest en nog komen. Centraal stond het onderwijskundig leiderschap. In het nieuwe schooljaar wil de locatiedirecteur de gesprekken niet voortzetten. Zij gebruikt andere wegen om te reflecteren op haar functioneren als schoolleider.

Inzet van middelen

Schooltijden

We zijn dit jaar gaan werken met andere tijden voor de onderbouw. De onderbouw heeft er iedere ochtend een kwartier bij gekregen.

We hebben deze keuze gemaakt om in het schooljaar 2011/2012 over te stappen naar gelijke schooltijden voor alle groepen. Op deze manier maakt de onderbouw al wat extra uren zodat ze in totaliteit genoeg uren hebben gemaakt over hun totale schoolloopbaan.

Netwerk- en nascholingsbijeenkomsten:

1. *Intern begeleiders*: Zijn bezocht. Was niet altijd relevant, maar wel goed qua uitwisseling tussen de scholen.
2. *ICT*: Zijn bezocht.
3. *Wereldverkenning*: bezocht.
4. *Kunstzinnige vorming*: beide bijeenkomsten zijn bezocht.
5. *Collegiaal klassenbezoek groep 1-2*, tweede jaar. Is aan meegedaan.
6. *De didactiek van lezen, spelling en rekenen in groep 5*: bijeenkomst bezocht.
7. *BOVO-overleg*: bezocht.
8. Verder gingen de collega's naar:
 - Werken in hoeken met kleuters
 - Toetsen voor interne begeleiding
 - Gebruikersgroep VLL

Gemiddelde vaardigheidsscore met inspectienormen

Schooljaar: 2009-2010

Vestiging:
05E000

Brinnummer: 05E000

Toets	Afname	Aantal leerlingen in leerjaar	Inspectienorm	Gemiddelde vaardigheidsscore	% DE
DMT 2009	3 Medio	31	21,00	21,03	29,03
DMT 2009	3 Eind	31	33,00	39,23	0,00
DMT 2009	4 Medio	29	49,00	53,03	10,34
DMT 2009	4 Eind	28	57,00	62,68	17,86
RW ALG2008	4 Medio	29	45,00	50,59	3,45
RW ALG2008	4 Eind	28	53,00	62,61	10,71
RW ALG2008	6 Medio	26	80,00	88,76	8,00
RW ALG2008	6 Eind	26	84,00	96,32	0,00
TBL 2008	6 Medio	26	28,00	38,40	12,00

Toelichting:

De tabel betreft een weergave van de toetsen die de inspectie betreft bij haar oordeel over de kwaliteit van de leeropbrengsten van de school.

Gelet op de resultaten komt de inspectie tot een voldoende oordeel.

Resultaten CITO-eindtoets 2009 en 2010:

St. Bonifacius	2009	2010
Standaardscore	535,3	537,5
Taal		77,9 / 100
Rekenen		44,7 / 60
Studievaardigheden		32,3 / 40
Wereldoriëntatie		68,6 / 90

Toelichting:

In bovenstaande tabel zijn de resultaten opgenomen van de jaren 2009 en 2010. Met ingang van 2010 is CITO gestart met een vernieuwde rapportage van de resultaten. Om die reden wordt alleen over 2010 een specificatie gegeven van het gemiddelde aantal goede antwoorden op de onderscheiden vakgebieden. Het gemiddelde wordt steeds afgezet t.o.v. het totaal aantal vragen per vakgebied.

Het onderdeel wereldoriëntatie wordt niet verwerkt in de standaardscore.

- **St. Jozefschool**

Kwaliteitszorg

Vaststellen missie en visie van de school.

Met het team is de visie opnieuw vastgesteld. Dat is gedaan in een aantal sessies. Er is plenair begonnen met het inventariseren van sterke en zwakke kanten, de kansen en bedreigingen en het toekomstperspectief. Daaruit zijn, in een vervolgsessie, de belangrijkste punten gehaald die verder zijn uitgewerkt.

Een kleine groep, bestaande uit de directie en 3 teamleden, is de punten gaan uitwerken tot een geschreven visie. Deze is aan het team voorgelegd en na een paar aanpassingen, vastgesteld.

De missie is ook geformuleerd maar dient nog vastgesteld te worden.

De visie en missie zijn / worden opgenomen in de schoolgids en de website.

WMK Zorg en begeleiding.

In 2010 is de WMK-kwaliteitskaart 'zorg en begeleiding' aan de orde geweest. Voor het eerst is een kwaliteitskaart digitaal ingevuld, waardoor de resultaten snel beschikbaar waren. Opvallend was de grote deviatie bij een aantal aspecten. Uit gesprekken is gebleken dat een aantal collega's te veel naar hun eigen groep gekeken heeft en minder naar de school als geheel.

De belangrijkste items zijn besproken in een plenaire teamvergadering en daar zijn enkele actiepunten uit gekomen voor komend jaar:

- analyse van toetsgegevens moet leiden tot een onderbouwde handelingsplanning;
- kinderen die doubleren of versnellen, moeten vanaf de start van het schooljaar een handelingsplan hebben;
- er zijn aanvullende doelen voor hoogbegaafde leerlingen;
- er zijn minimumdoelen voor zorgleerlingen.

Collegiale consultatie.

Het doel van collegiale consultatie is om de professionaliteit te vergroten door het kijken in de keuken van een ander. Dit kan op diverse gebieden zijn.

In 2010 is ervoor gekozen om de collega's op bezoek te laten gaan bij de groep boven het leerjaar waarin ze lesgeven. Zo is een beeld verkregen van wat er van de kinderen verwacht wordt op het gebied van de leerstof, zelfstandigheid en andere zaken.

Het bezoek vond plaats aan de hand van een kijkwijzer. De collega's hebben na afloop met elkaar gekeken naar opvallende zaken en dit met elkaar besproken.

Op teamniveau hebben we daarna geïnventariseerd of er opvallende dingen waren waar nieuwe afspraken over gemaakt moesten worden.

Verkrijgen van het keurmerk "School op Seef".

De St. Jozefschool heeft in 2010 als eerste school in Wassenaar het keurmerk "School op Seef" gekregen. Dit is een landelijk keurmerk dat laat zien dat je voldoet aan een aantal veiligheidscriteria.

Verkeersonderwijs:

- Educatie:

Er is gestart met het project 'de verkeersleerkracht'. Deze verkeersleerkracht werd geleverd door 3VO en deze heeft in 3 jaar tijd een lijn en continuïteit in de praktische verkeerslessen gebracht door het invoeren van een methode, materialen en organisatie.

- Communicatie met ouders:

Ouders zijn veel meer betrokken en ook door middel van voorlichtingsavonden en -brieven wordt verkeersonderwijs iets wat leerkrachten geven en ouders ook oefenen buiten school om in het verkeer.

Verkeersveiligheid:

Door communicatie met o.a. ouders (houding ten opzichte van verkeersveiligheid) en de gemeente (hekwerken; eenrichtingverkeer; wegversmalling; paaltjes en parkeerhavens) hebben we de verkeerssituatie rondom de school sterk kunnen verbeteren.

Toetsing

Kleuters: toetspakket beginnende geletterdheid.

In de onderbouw is structureel meer tijd besteed aan het voorbereidend lezen. Vooral voor groep 2 is hier een nieuw programma voor opgesteld (zie leerstofaanbod).

Om vroegtijdig stagnaties op te sporen bij de leerlingen van groep 2, is dit jaar ook gestart met het toetsen van de kinderen m.b.v. "Toetspakket Beginnende Geletterdheid" van het CPS.

Als een kind veel uitval blijft vertonen, wordt gekeken of doorstroming naar groep 3 wel verantwoord is of dat er sprake moet zijn van doublure.

Leerstofaanbod

Implementatie methode voor begrijpend en studerend lezen.

Vorig jaar is er een keuze gemaakt voor de methode "Goed Gelezen" en is dit jaar specifiek tijd besteed aan de implementatie ervan.

Zo is gewerkt met een gebruikersbulletin en is er software ingezet..

In een tweetal plenaire evaluaties is de implementatie afgerond.

Keuze methode geschiedenis

In 2010 is een werkgroep geschiedenis aan het werk geweest met het vakgebied wat uiteindelijk geleid heeft tot de aanschaf van een nieuwe methode t.w. 'Speurtocht'.

Zij hebben zich laten begeleiden door iemand van de SAD.

Keuze methode verkeer

Naast het verkrijgen van het keurmerk "School op Seef", heeft de werkgroep verkeer zich ook bezig gehouden met een nieuwe methode voor verkeer, dit was een van de eisen om het keurmerk te verkrijgen.

Er was behoefte aan een actuele methode en die hebben we gevonden in de methode "Op Voeten en Fietsen" van 3VO.

Vaststellen en invoeren leerstofgroep 1 en 2 (beginnende geletterdheid).

In 2010 is een aanvang gemaakt met het meer structureel aanbieden van activiteiten rondom voorbereidend lezen. Doel is een betere overgang van groep 2 naar 3 realiseren. Het specifieke aanbod voor groep 2 op vrijdagmiddag is daartoe geheel vernieuwd.

Binnen hetzelfde kader zijn ook aanvullende afspraken gemaakt t.a.v. het gebruik van de methode 'Schatkist'.

Resultaten van een en ander zijn meetbaar d.m.v. de toets beginnende geletterdheid.

Hierover valt meer te lezen in het onderdeel toetsing.

Communicatie met de omgeving

Vergroten van het bereik van het ouderpanel

In 2010 is gestart met het uitzetten van een oudervragenlijst onder alle ouders van de school. De verkregen informatie zal gebruikt worden om in overleg met het ouderpanel verbeterpunten te formuleren. Dit zal begin 2011 zijn beslag krijgen.

Onderwijsleerproces

Invoering touchscreens.

In november 2009 zijn in de groepen 1/2 touchscreens geplaatst. Daarmee zijn nu alle klassen voorzien van een digitaal schoolbord.

Er is enthousiast gereageerd op de touchscreens. Met name het kleinere formaat en het ontbreken van de beamer, is voor kleuters veel gebruiksvriendelijker. De borden worden nu in alle groepen veelvuldig gebruikt in het onderwijsleerproces.

Schoolklimaat

Sociaal emotionele ontwikkeling

In 2010 is de keuze gemaakt te gaan werken met de methodiek 'SCOL' zoals die ook op de Bonifaciuschool wordt gebruikt. SCOL is een digitale vragenlijst voor leerkrachten en kinderen op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling. Deze vragenlijst geeft een goed beeld van het sociale welbevinden binnen de groep en van de kinderen individueel. Aan SCOL is een methode gekoppeld t.w. "Kinderen en hun Sociale Talenten". Ook deze methode is in gebruik genomen.

Opbrengsten

Signaleringsonderzoeken in januari

De uitkomsten van de signaleringsonderzoeken zijn door de directie geanalyseerd en vergeleken met voorgaande jaren.

De opvallende zaken zijn per groep in kaart gebracht en besproken met de IB-er, die weer gesprekken voert met leerkrachten. Een eerste vorm van rapportage over opbrengsten in het jaarverslag is opgenomen aan het eind van dit hoofdstuk.

Management en Organisatie

Begeleiding coördinator onderbouw.

De coördinator onderbouw is begeleid door de SAD. Resultaat was onvoldoende wat heeft geleid tot een nieuwe coördinator m.i.v. 01-08-2010.

Vanaf dat moment is gewerkt met een nieuwe overlegstructuur binnen de school. Er is sprake van 3 bouwen (onder-, midden- en bovenbouw) die geleid worden door een bouwcoördinator. Deze drie coördinatoren worden door de directie begeleid in hun nieuwe taak.

Ontwikkelen van leiderschap.

In 2010 is de locatiedirecteur gestart met het 2^e jaar van de opleiding schoolleider primair onderwijs. Naast de opleiding wordt Jos begeleid door de andere directieleden en is er de mogelijkheid ondersteuning van de SAD te krijgen.

Integraal personeelsbeleid

Feedbackscan en functioneringsgesprek en pop.

Als voorbereiding op het functioneringsgesprek hebben alle collega's de quickscan van het werken met kwaliteitskaarten weer ingevuld. De directie heeft een feedbackscan ingevuld. De twee scans waren uitgangspunt voor het functioneringsgesprek.

In het gesprek is steeds toegewerkt naar een pap (persoonlijk activiteitenplan) of pop (persoonlijk ontwikkelingsplan).

Deze pap of pop is in het schooljaar 2010/2011 uitgangspunt voor een voortgangs gesprek. In het schooljaar 2011-2012 willen we vervolgens beoordelingsgesprekken voeren.

Inzet van middelen

Automatisering van het leerlingvolgsysteem

In 2010 zijn vervolgstappen gemaakt t.a.v. de invoering / gebruik van het ESIS-administratiesysteem. Naast toetsresultaten worden inmiddels alle gespreknotities in ESIS geplaatst. De ontwikkelingen zullen ook in 2011 een vervolg hebben.

Schooltijden

We zijn dit jaar gaan werken met andere tijden voor de onderbouw. De onderbouw heeft er iedere ochtend een kwartier bij gekregen.

We hebben deze keuze gemaakt om in het schooljaar 2011/2012 over te stappen naar gelijke schooltijden voor alle groepen. Op deze manier maakt de onderbouw al wat extra uren zodat ze in totaliteit genoeg uren hebben gemaakt over hun totale schoolloopbaan.

Netwerk- en nascholingsbijeenkomsten

Zie Bonifaciusschool

Gemiddelde vaardigheidsscore met inspectienormen

Schooljaar: 2009-2010

Vestiging: 06OQ00

Brinnummer: 06OQ00

Toets	Afname	Aantal leerlingen in leerjaar	Inspectienorm	Gemiddelde vaardigheidsscore	% DE
DMT 2009	3 Medio	34	21,00	9,82	88,24
DMT 2009	3 Eind	34	33,00	33,85	5,88
DMT 2009	4 Medio	26	49,00	55,00	8,70
DMT 2009	4 Eind	26	57,00	64,78	8,70
LTEMPO2009	4 Medio	26	53,00	61,83	13,04
LTEMPO2009	4 Eind	26	70,00	72,87	17,39
RW ALG2008	4 Medio	26	38,00	54,09	8,70
RW ALG2008	4 Eind	26	47,00	61,87	17,39
RW ALG2008	6 Medio	30	80,00	85,69	17,24
RW ALG2008	6 Eind	29	84,00	91,29	10,71
TBL 2008	6 Medio	30	28,00	34,21	13,79

Toelichting:

De tabel betreft een weergave van de toetsen die de inspectie betreft bij haar oordeel over de kwaliteit van de leeropbrengsten van de school.

Gelet op de resultaten komt de inspectie tot een voldoende oordeel.

Resultaten CITO-eindtoets 2009 en 2010:

St. Jozefschool	2009	2010
Standardscore	536,1	536,1
Taal		77,2 / 100
Rekenen		41,9 / 60
Studievaardigheden		31,9 / 40
Wereldoriëntatie		71,0 / 90

Toelichting:

In bovenstaande tabel zijn de resultaten opgenomen van de jaren 2009 en 2010. Met ingang van 2010 is CITO gestart met een vernieuwde rapportage van de resultaten. Om die reden wordt alleen over 2010 een specificatie gegeven van het gemiddelde aantal goede antwoorden op de onderscheiden vakgebieden. Het gemiddelde wordt steeds afgezet t.o.v. het totaal aantal vragen per vakgebied.

Het onderdeel wereldoriëntatie wordt niet verwerkt in de standaarscore.

3.5 Samenwerkingsverbanden

3.5.1 WSNS (SWV WSNS)

De Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar participeert in het Samenwerkingsverband Weer Samen Naar School Wassenaar.

Dit interzuilare verband bestaat uit de basisscholen van Wassenaar en s.b.o. De Vliethorst uit Leidschendam.

Het samenwerkingsverband wordt aangestuurd door de projectgroep WSNS in samenwerking met de Schooladviesdienst Wassenaar.

Jaarlijks stelt het samenwerkingsverband een zorgplan op waarin o.a. zijn opgenomen doelen, zorgstructuur, kwaliteitszorg, kengetallen, formatie, financiën, meerjarenbegroting en resultaten (van voorgaande jaren).

Op basis van het jaarlijkse zorgplan bestaat er ook een map 'Leerlingenzorg in het primair onderwijs in Wassenaar' waarin de bestaande zorgvoorzieningen uitgebreid staan beschreven.

Een aantal resultaten binnen het samenwerkingsverband uit voorgaande jaren, inclusief verslagjaar:

Kwalitatief

- Deskundigheidsvergroting binnen en hechte samenwerking tussen de basisscholen.
- Een herkenbaar zorgsysteem met naast gezamenlijke elementen schoolspecifieke oplossingen.
- Duidelijke structuur RT, nadruk op RT in groep 1-4.

Kwantitatief

Deelname aan speciale scholen voor basisonderwijs is door het huidige beleid beperkt tot 0,9%.

De volgende aspecten zijn (nieuwe) aanvullingen op de bestaande zorgstructuur:

- voorbereiding op mogelijke veranderingen als gevolg van de zogenaamde zorgplicht (het passend onderwijs)
- verdere automatisering van de leerlingenadministratie, ook bovenschools
- opbrengsten relateren aan het ontwikkelingsperspectief van sbo-leerlingen (door Vliethorst)
- ontwikkelen van beleid t.a.v. de speciale zorggroep op De Vliethorst
- ontwikkelen van beleid t.a.v. plaatsing van rugzakleerlingen op De Vliethorst
- bekostiging van pre-ambulante begeleiding (onder voorwaarden)
- bekostiging van de externe PCL-voorzitter
- verdere ontwikkeling en implementatie van beleid omtrent excellentie / talentontwikkeling (bovenschools én op schoolniveau)

Voor een volledig overzicht van alle activiteiten wordt hierbij verwezen naar het jaarlijkse zorgplan, specifiek 'Zorgplan 2011/2012', Samenwerkingsverband WSNS Wassenaar. Het samenwerkingsverband stelt ook jaarlijks een evaluatie op die grotendeels bestaat uit een totaaloverzicht van de gegevens van de individuele scholen. De scholen van de SKOW leveren daarvoor informatie aan. Het gaat om zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens.

Binnen het samenwerkingsverband WSNS worden de ontwikkelingen ten aanzien van passend onderwijs nauwgezet gevolgd. De situatie ultimo 2010 is vooral nog onduidelijk. De indicaties die er wel zijn lijken voor het (speciaal) onderwijs weinig positief.

3.5.2 ScholenCollectief Wassenaar

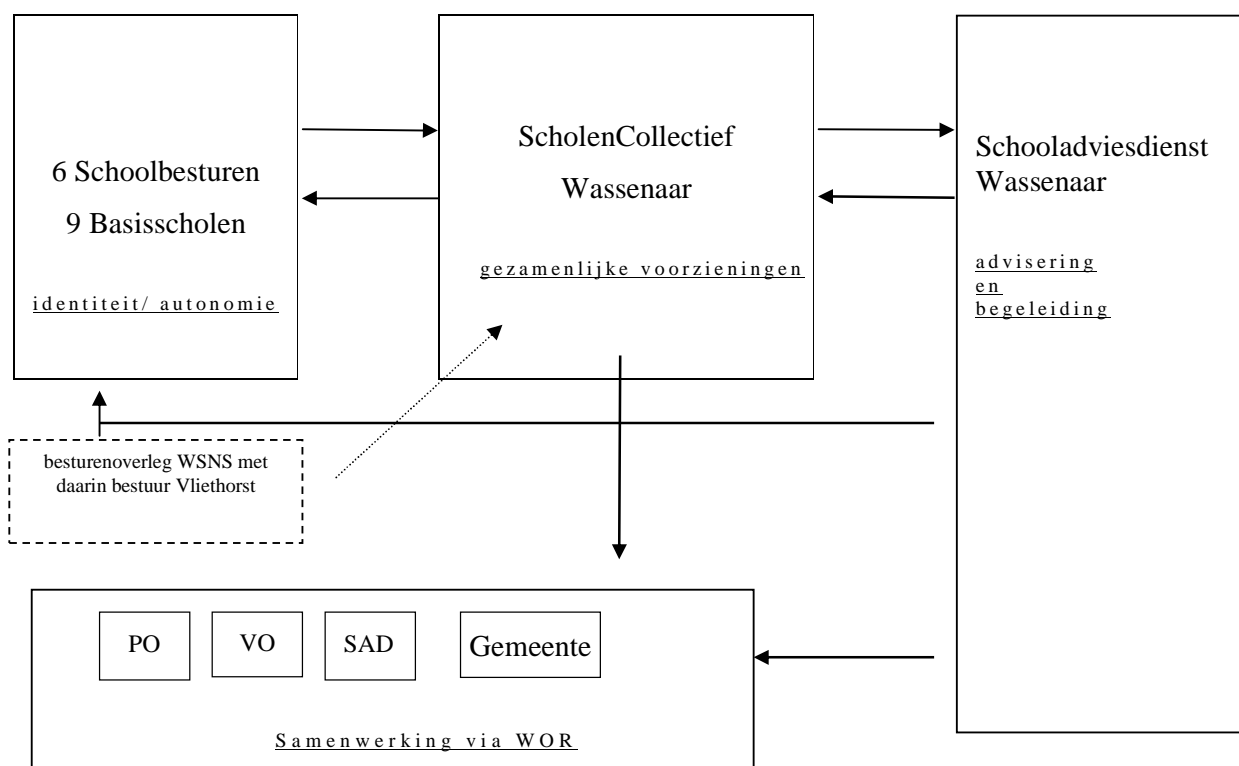
Het bestuur van de SKOW participeert vanaf de oprichting in de Stichting ScholenCollectief Wassenaar. Deze samenwerkingsstichting heeft tot doel de samenwerking tussen de Wassenaarse basisscholen te bevorderen waar dat gewenst is zonder dat de identiteit en cultuur ter discussie staan.

De Raad van Bestuur van de Stichting ScholenCollectief Wassenaar heeft in 2010 een nieuw strategisch meerjarenbeleid ontwikkeld met als titel 'Samen naar nog beter'. Dit beleidsplan is in 2010 door de Raad van Toezicht vastgesteld.

De bestaande structuur ten aanzien van verantwoording, waarbij gewerkt werd met een jaarplan en een jaarverslag is daarmee gewijzigd.

In 2010 is tevens gekozen om binnen planning en financiën te werken met schooljaren en niet meer met kalenderjaren. Daarvoor is een statutenwijziging nodig die in 2011 door de Raad van Toezicht zal worden bevestigd.

3.5.3 Schematisch overzicht samenwerkingsverbanden



Opmerking: De Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar is één van de 6 schoolbesturen voor primair onderwijs in Wassenaar.

3.6 Overblijfregeling in scholen

Sinds 1 augustus 2006 is het bestuur verantwoordelijk voor het hebben van een overblijfvoorziening. De scholen van de SKOW school geven de regeling zelf vorm, maar wel met inachtneming van het wettelijk vastgesteld kader.

Op bovenschools niveau vraagt het bestuur regelmatig subsidie aan voor deskundigheidsbevordering van overblijfkrachten. Ook in 2010 zijn er op alle drie de scholen scholingsbijeenkomsten georganiseerd voor overblijfkrachten.

De scholing wordt door de zogenaamde overblijfcoördinatoren van de scholen op schoolniveau georganiseerd.

Bijna alle overblijfmedewerkers werkzaam binnen de scholen hebben nu één of meer scholingsactiviteiten gevolgd. De kwaliteit van de begeleiding wordt daarmee steeds beter. In 2011 zullen alle overblijfmedewerkers een zogenaamde 'verklaring omtrent het gedrag' moeten hebben om de werkzaamheden te kunnen blijven doen. Deze maatregel past in het beleid van de overheid om de risico's zoveel mogelijk beheersbaar te krijgen. De uitwerking van de maatregel zal in 2011 plaatsvinden.

3.7 Voor- en naschoolse opvang

Sinds 1 augustus 2007 hebben basisscholen de inspanningsverplichting om voor- en naschoolse opvang te regelen. De samenwerkende schoolbesturen binnen het ScholenCollectief Wassenaar hebben hiervoor een oplossing gezocht door een contract af te sluiten met de Stichting Kinderdagverblijven Wassenaar (SKW), conform het zogenaamde makelaarsmodel.

De regeling is ook in 2010 met de SKW geëvalueerd. Geconstateerd is dat de regeling in hoofdlijnen goed voldoet.

Ook in 2010 is sprake van het gegeven dat op sommige dagen sprake is van een wachtlijst. Voor leerlingen die tussentijds instromen in Wassenaar (verhuizing) betekent dit dat niet altijd aan de volledige vraag naar opvang kan worden voldaan.

Het bestuur laat zich via het management vertegenwoordigen in een werkgroep die het afgesloten contract met de kinderopvang regelmatig evalueert. De geldende inspanningsverplichting t.a.v. plaatsten van kinderen is daarbij ook in 2010 aan de orde geweest.

Als gevolg van een hogere bijdrage voor ouders bij kinderopvang is het niet uingesloten dat de vraag naar opvang afneemt. Dit zal vooralsnog geen gevolgen hebben voor de overeenkomst die in Wassenaar van toepassing is. Mogelijk kan zelfs op alle dagen een sluitend aanbod aan de orde zijn.

3.8 Huisvesting

De Stichting beschikt over drie schoolgebouwen die in bouwstijl grote verschillen vertonen. In 2010 zijn de uit 2009 daterende meerjaren onderhoudsplanningen leidend geweest voor het te voeren beleid.

De gebouwen verkeren in een vrij goede staat van onderhoud. Dat betekent dat er in 2010 weinig extra onderhoudsactiviteiten zijn geweest naast de activiteiten uit de MOP. De dotaties aan de voorzieningen hebben plaatsgevonden conform de begroting.

Gerealiseerde en/of toegekende onderhoudsactiviteiten in 2010:

- preventief onderhoud dakbedekking St. Bonifaciuschool (gemeente)
- vervangen dakbedekking gymzaal St. Jan Baptistschool (gemeente)

- opknappen buitenberging St. Jan Baptistschool (gemeente)
- vervangen erfafscheiding St. Jan Baptistschool (gemeente)
- schilderen binnenwerk bovenverdieping St. Jozefschool (bestuur)
- vervanging 3 fonteintjes in klassen St. Jozefschool (bestuur)
- vervangen plafondplaten bovenverdieping St. Jozefschool (bestuur)
- vervangen houten kozijn (kleutergroep) St. Jozefschool (gemeente)

Niet gerealiseerde onderhoudsactiviteiten in 2010:

- onderhoud schilderwerk St. Bonifaciuschool (bestuur)
- uitbreiden en/of realiseren buitenberging St. Jozefschool (gemeente)
- schilderwerk St. Jan Baptist en St. Bonifaciuschool (bestuur)

Geplande / aangevraagde onderhoudsactiviteiten 2011:

- onderhoud schilderwerk St. Bonifaciuschool (bestuur)
- aanvang planning schilderwerk St. Jan Baptistsschool (bestuur)
- opknappen buitenberging St. Jan Baptistschool (gemeente)
- opnieuw bestraten van deel schoolplein St. Jozefschool (gemeente)
- opknappen gevolgen lekkages St. Bonifaciuschool (gemeente)
- vergoeding kosten klimaat gymzaal St. Bonifacius (bestuur / gemeente)
- vervangen (deel van) glaslatten St. Jan Baptistschool (gemeente)

Voor een gedetailleerd overzicht wordt verwezen naar de meerjaren- onderhoudsplanningen.

Een ander belangrijk onderwerp t.a.v. huisvesting is het luchtklimaat op de scholen. In 2009 is dit item landelijk op de agenda gekomen. De besturen in Wassenaar hebben in overleg met de gemeente Wassenaar eind 2009 een subsidieaanvraag gedaan die is toegekend. In 2010 is in overleg met alle betrokkenen gewerkt aan een plan van aanpak. Ultimo 2010 is het nog niet duidelijk hoe op een deel van de scholen een structurele verbetering van het luchtklimaat zal worden gerealiseerd. Grootste probleem blijkt de financiering te zijn. De gestelde normen in de toegekende subsidie blijken veel lager dan de werkelijke kosten. Het streven is dat er in 2011 alsnog sprake zal zijn van concretisering van plannen.

Een ander probleem t.a.v. onderhoud betreft de vochtproblematiek in de gymzaal van de St. Bonifaciuschool. Het bestuur heeft een bouwkundig bureau gevraagd haar te adviseren en te begeleiden bij het stellen van de juiste diagnose. In 2010 is de diagnose gesteld is een aanvang gemaakt met noodzakelijke wijzigingen. In 2011 zal het project worden afgerond. De kosten van het project zijn hoog. Inmiddels heeft het bestuur een verzoek ingediend bij de gemeente voor (gedeeltelijke) vergoeding van gemaakte en te maken kosten.

Op twee scholen (St. Jan Baptist en St. Jozef) is de eerste fase van het vervangen van het leerlingenmeubilair (groepen 1/2) afgerond. In 2011 wordt uitvoering gegeven aan fase twee (groepen 3 t/m 5).

4. Personeel

4.1 Personele bezetting 31-12-2010

De personele bezetting betreft een momentopname per ultimo 2010 en is incl. BAPO en herbezetting BAPO, langdurig ziekteverzuim en vervangingen i.v.m. verlof (zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof).

St. Jan Baptistschool

Leeftijd	2010	2009	2008
< 25	1,02	1,00	1,00
25 t/m 34	3,65	2,88	3,83
35 t/m 44	2,76	2,76	1,74
45 t/m 54	2,40	3,92	5,54
55 t/m 59	3,48	3,48	2,54
> 60	0,69	1,63	0,94
Totaal	14,00	15,67	15,59

St. Bonifaciusschool

Leeftijd	2010	2009	2008
< 25	0,00	0,00	0,00
25 t/m 34	3,87	4,48	5,79
35 t/m 44	1,24	1,41	3,73
45 t/m 54	4,58	5,49	4,49
55 t/m 59	0,80	1,00	1,00
> 60	2,23	3,00	3,23
Totaal	12,72	15,38	18,24

St. Jozefschool

Leeftijd	2010	2009	2008
< 25	0,62	1,08	0,00
25 t/m 34	4,08	4,08	4,75
35 t/m 44	1,84	2,90	2,94
45 t/m 54	5,68	5,82	5,31
55 t/m 59	1,94	1,94	1,32
> 60	0,00	0,59	0,59
Totaal	14,16	16,41	14,91

Bovenschools

Leeftijd	2010	2009	2008
< 25	0,00		
25 t/m 34	0,00		
35 t/m 44	0,60		
45 t/m 54	0,00		
55 t/m 59	2,65		
> 60	0,00		
Totaal	3,25		

Totale personele bezetting SKOW

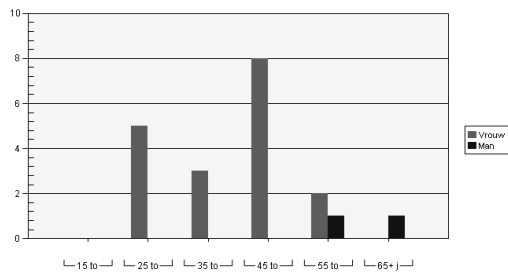
2008: 48,74 fte

2009: 47,46 fte

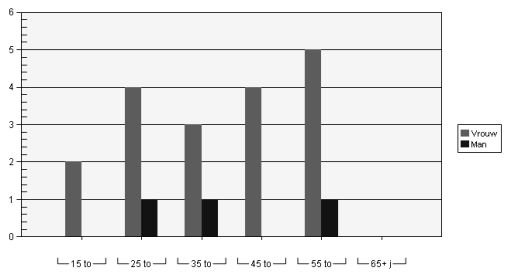
2010: 44,13 fte

Verdeling aantal mannen en vrouwen ultimo 2010:

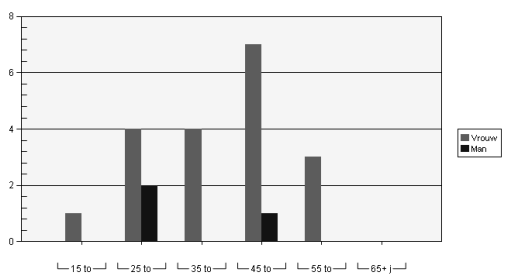
St. Jan Baptistschool



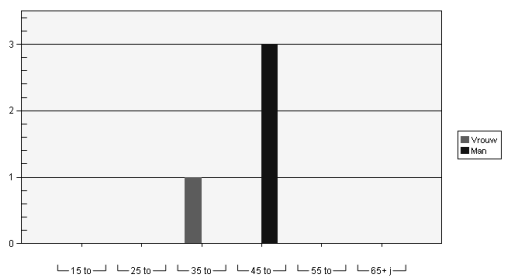
St. Bonifaciuschool



St. Jozefschool



Bovenschools



4.2 Personeel en formatie

Het personeelsbeleid op bovenschools- en schoolniveau is beschreven in de schoolspecifieke schoolplannen 2007-2011. Hierin worden de kaders van het te voeren personeelsbeleid benoemd.

- Kern van de activiteiten was in 2010 een verdere invoering van aspecten van de wet BIO. Belangrijk onderdeel van het beleid was het opnieuw invullen en bespreken van de zogenaamde 'feedbackscan' tijdens de jaarlijkse functioneringsgesprekken.
- Binnen de scholen wordt steeds meer gewerkt met persoonlijke actieplannen / ontwikkelingsplannen. Deze plannen die in principe worden samengesteld door de individuele personeelsleden zijn bedoeld voor persoonlijke ontwikkeling en professionalisering.
- Het belangrijkste onderdeel van IPB in 2010 was de functiemix. Een bovenschoolse werkgroep van teamleden en directieleden heeft in 2010 de voorbereidingen grotendeels gerealiseerd waarmee in 2011 de implementatie kan starten. Ultimo 2010 zijn de plannen bij de diverse geledingen ter instemming voorgelegd.

In 2010 is door de bovenschools directeur een bestuursformatieplan opgesteld. Dit plan geeft aan welke personele inkomsten er zijn in het voorliggend schooljaar, zowel per school als bovenschools. In het plan wordt ook bepaald hoeveel formatie er op elke school nodig is en welke kosten daarmee gepaard gaan. De formatiebehoefte is grotendeels bepaald door het aantal leerlingen per school en eventuele specifieke keuzes ten aanzien van de formatie. Het bestuursformatieplan wordt voor 1 mei aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad voorgelegd.

In 2010 is ook een aanzet gegeven te komen tot een meerjaren formatieplan. De noodzaak van het laatstgenoemde plan is duidelijk geworden met het oog op een afnemend aantal leerlingen (vergrijzing) en daling van inkomsten in relatie tot de rechtspositie van personeel zoals beschreven in de vigerende CAO-po.

Gelet op de mogelijke uitstroom van personeel dat met prepensioen (FPU) kan gaan en/of met pensioen gaat, zullen in combinatie met een dalend aantal leerlingen in de komende jaren vacatures niet opnieuw ingevuld worden. In 2010 is grote zorgvuldigheid betracht bij het bepalen van de balans tussen natuurlijke uitstroom van leerkrachten en dalende leerlingenaantallen. De komende jaren zal de waakzaamheid blijvend noodzakelijk zijn omdat er nog steeds sprake zal zijn van een dalende trend.

4.2.1 Functiecategorieën

In 2010 kenden we binnen de Stichting de volgende functiecategorieën met daarbinnen de genoemde functies:

- directie (bovenschools directeur, locatiedirecteur, adjunct-directeur)
- onderwijsgevend personeel (leraar LA, leerkrachtondersteuner, onderwijsassistent)
- onderwijsondersteunend personeel (conciërge, administratief / financieel medewerker, schoonmaker)

Het functieboekwerk (functieboek) is in 2010 gecompleteerd en vastgesteld, rekening houdend met de afspraken en mogelijkheden uit het actieplan leerkracht zoals dat in 2008 door ministerie, werkgevers- en werknemersorganisaties is vastgesteld. Concreet betekent dit de invoering van de functiemix, waarmee de functie leraar LB is toegevoegd.

4.2.2 Bovenschools management

Bij de bovenschools directeur berust de dagelijkse leiding van de Stichting. Taken en bevoegdheden tussen bestuur, bovenschools management en de directies van de scholen zijn beschreven in het managementstatuut en directiereglement van de Stichting.

De bovenschools directeur werd ook in 2010 voor enige uren per week ondersteund door een secretariael / financieel medewerkster en kon daarnaast ook een beroep doen op de diensten van het administratiekantoor OHM (Onderwijsbureau Hollands Midden) te Leiden. De secretariael / financieel medewerkster verricht ook werkzaamheden t.b.v. de locatiedirecties.

Een belangrijk klankbord voor de bovenschools directeur is het bestuur. De individuele leden leveren mede op basis van de eigen professionele input voor de bovenschoolse directeur, die van belang is bij het maken van keuzes.

4.2.3 Budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid

Het bestuur ontvangt van het ministerie van OCW middelen voor personele doeleinden. Onderdeel hiervan is het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid. Het budget is in 2010 geheel ingezet voor personele doeleinden, als betaald ouderschapsverlof, kosten bovenschools management, personeelsbeleid, kosten bedrijfsgezondheidszorg, BAPO, nascholing van het personeel, andere aspecten van het integraal personeelsbeleid en overige personele aangelegenheden. Voor het financiële inzicht wordt verwezen naar de jaarrekening die onderdeel uitmaakt van dit verslag. De komende jaren zal binnen het financiële beleid specifiekere worden aangegeven op welke wijze genoemd budget wordt besteed. Waar mogelijk zal een kleiner deel worden besteed aan personele verplichtingen.

4.2.4 Integraal personeelsbeleid

Jaarlijks voert de (locatie)directie met elk teamlid een functioneringsgesprek. In dit gesprek komen ook aspecten van personeelsbeleid aan de orde. Met tijdelijk benoemden wordt ook een beoordelingsgesprek gevoerd in het kader van een mogelijke benoeming voor onbepaalde tijd.

Voor de overige personeelsleden is nog geen sprake van een structurele beoordelingsregeling. Het voornemen is dat in schooljaar 2011/2012 de regeling wordt opgesteld en geïmplementeerd.

De bovenschools directeur voert functioneringsgesprekken met de leden van de locatiedirecties en het onderwijsondersteunend personeel.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de gesprekken met de bovenschools directeur.

De overige belangrijke zaken binnen het IPB in 2010 zijn hierboven al beschreven

4.2.5 Deskundigheidsbevordering algemeen

Voor de nascholing is in 2010 door onze scholen gebruik gemaakt van diverse instellingen maar voornamelijk van de Schooladviesdienst Wassenaar (SAD Wassenaar).

Op bestuursniveau kan gesteld worden dat de kosten voor nascholing lager zijn geweest dan groot.

Diverse leerkrachten hebben deelgenomen aan nascholing op een gevarieerd gebied o.a. leerlingenzorg, klassenmanagement, ouderbetrokkenheid, EHBO, BHV (bedrijfshulpverlening), hoogbegaafdheid.

Twee leraren hebben gebruik gemaakt van de lerarenbeurs. Er zijn opleidingstrajecten gevolgd op het gebied van interne begeleiding en remedial teaching. De opleidingstrajecten sluiten goed aan bij de vraag van de scholen en worden/zijn afgerond in 2011.

4.2.6 Deskundigheidsbevordering leidinggevenden

De deskundigheidsbevordering leidinggevenden heeft plaatsgevonden op het gebied van beoordelen, de functiemix en management. De locatiedirecteur van de St. Jozefschool is gestart met het 2^e jaar van de opleiding schoolleider primair onderwijs en maakt daarbij gebruik van de lerarenbeurs.

Daarnaast heeft een aantal leidinggevenden diverse themadagen bezocht op het gebied van personeelbeleid, ontwikkeling schoolplannen, identiteit, verzekeringen en financiën. Tot slot is ook deelgenomen aan een aantal intervisie en/of netwerkbijeenkomsten

4.3 Instroom

In het verslagjaar 2010 hebben we een aantal nieuwe personeelsleden kunnen/moeten benoemen als gevolg van (deels onvoorziene) uitstroom en het ontstaan van tijdelijke vacatures.

Op de St. Jozefschool is geen sprake geweest van instroom in reguliere of tijdelijke vacatures anders dan vervanging wegens afwezigheid.

Op de St. Bonifaciuschool is per 1 augustus Richalle Beij aangesteld als groepsleerkracht in een tijdelijke vacature tot uiterlijk 31 juli 2011. Dominique van Raaphorst heeft een tijdelijke uitbreiding van haar benoeming gekregen en vulde dat aanvankelijk in op de Bonifaciuschool. Per 1 januari 2011 vult zijn die uitbreiding in op de St. Jan Baptistschool.

Op de St. Jan Baptist werd in oktober 2010 bekend dat Brigit de Graaf per 1 januari een andere werkkring had gevonden. De ontstane vacature per 1 januari 2011 is tijdelijk (uiterlijk tot 31 juli 2011) ingevuld door Deniecke Blommers. Daarnaast kreeg Dorine Hof een tijdelijke uitbreiding van haar benoeming.

4.3.1 Opleidingstrajecten

Onze basisscholen betrekken de PABO-studenten voornamelijk van de Leidse Hogeschool en Hogeschool InHolland.

Naast stagiaires vanuit de PABO is op een aantal scholen in 2010 sprake geweest van stagiaires die in het MBO een opleiding volgen. Het gaat dan veelal om de zogenaamde opleiding Sociaal Pedagogisch Werk (SPW, niveau 3 en 4).

4.3.2. Werving en selectie leidinggevend personeel

In 2010 was de bezetting van de directies van de scholen van de SKOW volledig en hebben zich geen mutaties voorgedaan. Wel is de bezetting onderwerp van gesprek geweest, omdat in de nabije toekomst een directiefunctie beschikbaar komt in verband met het vertrek van de locatiedirecteur St. Jan Baptistschool, die in 2010 heeft aangegeven, na het bereiken van de 65-jarige leeftijd nog graag enige tijd te willen doorwerken. Het bestuur heeft dit verzoek ingewilligd waarmee in tijd ruimte ontstaat voor het opleiden van personeelsleden die een directiefunctie ambiëren.

Het opleiden van huidige personeelsleden kan van positieve invloed zijn op de positie van leerkrachten in relatie tot financiële ontwikkelingen en dalende leerlingenaantallen.

Daarnaast is het een gegeven dat bij de werving- en selectie van leidinggevenden het erg moeilijk is om kwalitatief goede kandidaten te vinden. Dit beeld is een landelijk verschijnsel. Het mogelijke interne opleidingstraject biedt mogelijkheden zelf gewenste kwaliteit te realiseren.

4.3.3. Werving en selectie onderwijsgevend personeel

De teldatum 1 oktober 2010 liet een dalend leerlingenaantal zien op alle drie de scholen. Deze trend zal vermoedelijk in lichte mate doorzetten (zie elders in dit jaarverslag). Dit betekent dat vacatures als gevolg van natuurlijk verloop ook na 2010 niet automatisch

opnieuw worden ingevuld. Hetzelfde geldt voor tijdelijke vacatures. Deze lopen uiterlijk per 31 juli 2011 van rechtswege af.

Werving en selectie is in 2010 slechts beperkt aan de orde geweest en geldt uitsluitend tijdelijke vacatures.

4.3.4. Werving en selectie onderwijsondersteunend personeel

Er zijn in dit verslagjaar geen vacatures geweest voor de onderwijsondersteunende functies als conciërges en administratief medewerkers en/of schoonmaakpersoneel.

4.4 Doorstroom

Ondanks dat onze scholen dicht bij elkaar liggen binnen de gemeente Wassenaar is de interne doorstroom nog niet vanzelfsprekend. Het betreft hier met name de vrijwillige doorstroom. De verplichte doorstroom is door ontwikkelingen van leerlingenaantallen wel aan de orde en kan rekenen op steeds meer begrip. Het bestuur vindt het wel belangrijk om initiatieven te ontplooiën waardoor doorstroming nog meer als kans wordt gezien door het personeel (zie 4.4.1).

4.4.1. Mobiliteit

Binnen de scholen vinden we het belangrijk dat personeelsleden breed inzetbaar zijn. Dat kan door hen te laten 'switchen' van onder- naar bovenbouw en naar een eventuele andere locatie. Ook de toekenning van andere taken of het stimuleren om een andere functie te gaan vervullen hoort hiertoe. In de jaarlijkse functioneringsgesprekken komen deze zaken aan de orde.

Jaarlijks inventariseren we welke personeelsleden de behoefte hebben om van functie, school of anderszins (werk buiten het onderwijs) te willen veranderen. Het aantal personeelsleden dat aangeeft van functie / school of anderszins te willen veranderen is beperkt.

In 2010 is binnen de scholen voor de eerste keer sprake geweest van verplichte mobiliteit. Een tweetal personeelsleden is, na goed overleg en goede informatie, werk aangeboden op een van de andere scholen binnen de SKOW. Na enige maanden is eind 2010 geconstateerd dat de mobiliteit als positief wordt ervaren. Ook in 2011 zal sprake zijn van verplichte mobiliteit. Deze komt voort uit natuurlijk verloop en de terugloop van het leerlingenaantal. In de nabije toekomst kan ook mobiliteit aan de orde zijn als gevolg van de functiemix. Personeelsleden die in het kader van de functiemix een zogenaamde Lb-functie ambiëren moeten dit ook kunnen doen binnen een andere school dan waarop wordt lesgegeven. Deze vrijwillige mobiliteit kan vervolgens reden zijn van verplichte mobiliteit voor anderen.

4.4.2. Uitbreiding van benoemingsomvang

Een enkele keer geeft een parttimer aan in aanmerking te willen komen voor uitbreiding van de benoemingsomvang. Regelmatig kon aan deze wens gehoor worden gegeven.

Voorafgaand aan het schooljaar 2010/2011 is door het management aangegeven dat er sprake zal zijn van een zogenaamde vacaturestop. Dit betekent dat ook parttimers niet in aanmerking kunnen komen voor taakuitbreiding, tenzij dit uitsluitend van tijdelijke aard is. Of dit gegeven voor het schooljaar 2011/2012 ook van toepassing zal zijn is eind 2010 nog niet duidelijk.

4.4.3. Vermindering van benoemingsomvang/BAPO

Er is dit jaar ook weer gebruik gemaakt van de BAPO-regeling. Hierbij krijgt men een aantal vrije uren (maximum aantal) per jaar en levert men 35% salaris in op ieder uur verlof. Het aantal personeelsleden dat BAPO-verlof kon gebruiken in 2010 was 19. Tien personeelsleden

hebben gebruik gemaakt van de regeling. In 2010 is een aantal personeelsleden uitgestroomd die gebruik maakten van de BAPO-regeling.

Om aan onze verplichtingen m.b.t. de BAPO-rechten van de werknemers te kunnen voldoen is er een voorziening gevormd (voor een nadere toelichting verwijzen wij naar het financieel jaarverslag 2010.) In de loop van 2010 is door het ministerie aangegeven dat de voorziening BAPO in de jaarrekening met ingang van 2010 zal komen te vervallen. In jaarrekening is aangegeven hoe er met de voorziening is omgegaan in het kader van de nieuwe regelgeving.

4.5 Uitstroom

Naast instroom hebben we dit verslagjaar ook met uitstroom van personeel te maken gehad.

4.5.1. Ontslag van personeel

In dit verslagjaar zijn er geen personeelsleden ontslagen die een dienstverband hadden voor onbepaalde tijd.

Wel is een aantal collega's vertrokken als gevolg van het aflopen van hun tijdelijke aanstelling. In alle gevallen betrof het aanstellingen i.v.m. vervanging wegens langdurige ziekte, zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof.

4.5.2. Ontslag op eigen verzoek

Marga Milder (Jozefschool) is met ingang van 1 juni met pensioen gegaan. Aat van Leeuwen (Jan Baptistschool) heeft per 1 augustus voor het grootste deel van zijn aanstelling gebruik gemaakt van de flexibele pensioenuittreding. Francy Kortekaas en Ine v.d. Weijst (Bonifaciusschool) hebben voor hun gehele aanstelling gebruik gemaakt van deze regeling. Hannah de Geus (Bonifaciusschool) en Britt de Graaf (Jan Baptistschool) hebben respectievelijk per 1 augustus 2010 en 1 januari 2011 elders een werkring gevonden. Dick Voerman, locatiedirecteur St. Jan Baptistschool heeft per 1 januari 2011 gebruik gemaakt van de FPU-regeling en zal m.i.v. 1 maart 2011 voor één jaar weer in dienst treden (zie ook 4.3.2).

4.5.3. Arbeidsongeschiktheid

Ook dit verslagjaar is er sprake geweest langdurig zieke personeelsleden. Conform geldende procedures is getracht langdurig zieke werknemers weer te laten integreren in de eigen oorspronkelijke functie. Dit is (nog) niet in alle situaties gelukt.

4.6 Verzuimbeleid en overige Arbo-zaken

Al enige jaren bestond er ontevredenheid over de arbo-dienstverlening door de Arbo Unie. Aansluiting bij een arbo-dienst is voor het primair onderwijs niet (meer) verplicht en dat heeft geleid tot beëindiging van het contract per 1 januari 2011. Via het administratiekantoor wordt de verplichte arbodienstverlening op declaratiebasis afgenomen vanaf genoemde datum. De afspraken worden in 2011 geëvalueerd.

In 2010 is aan een aantal projecten deelgenomen in het kader van arbo-zorg:
-op indicatie van het vervangingsfonds is deelgenomen aan een traject om verzuimcijfers te verlagen door middel van scholing en ontwikkelen van beleid. De directie heeft scholing gevolgd in het kader van gespreksvoering en het verzuimbeleid is opnieuw geformuleerd en vastgesteld.

-voortvloeiend uit genoemd traject is door 25 personeelsleden deelgenomen aan het project 45+. Personeel van 45 jaar en ouder is bevraagd op indicatoren die vroegtijdige uitval kunnen veroorzaken. Op basis van de antwoorden is aan een aantal personeelsleden een traject aangeboden om de bestaande risico's beheersbaar te maken. Een aantal collega's heeft deelgenomen aan het traject.

Uit de anonieme terugkoppeling op stichtingsniveau is gebleken dat relatief veel collega's stevige werkdruk ervaren. Hier tegenover staat een hoge mate van werkplezier bij de medewerkers van de SKOW. De cijfers onderscheiden zich hier t.o.v. landelijke cijfers.

-alle personeelsleden hebben deelgenomen aan het project 'agressie en geweld tegen onderwijspersoneel'. Gebleken is dat er op dit gebied geen problemen zijn/worden ervaren door het personeel.

-veel personeelsleden hebben deelgenomen aan het onderzoek over beroepstrots en regeldruk. Er is onder het personeel sprake van voldoende beroepstrots waarbij wel sprake is van een breed ervaren grote regeldruk.

4.6.1. Ziekteverzuim

In het verslagjaar is het verzuimpercentage op de scholen van onze Stichting in het algemeen laag te noemen. Eén langdurig zieke heeft toch een vrij grote invloed gehad op het ziekteverzuimpercentage. Hieronder volgt een schematische weergave van het ziekteverzuim 2010 met tussen haakjes de percentages uit 2009

Ziekteverzuim

School	Kort	Kort Middel	Lang Middel	Lang > 366	Totaal
Jan Baptist	(0,599) 0,391	(0,000) 0,000	(0,986) 0,000	(3,650) 0,000	(5,244) 0,391
Bonifacius	(0,212) 0,271	(1,081) 0,300	(3,261) 2,023	(0,000) 2,847	(4,554) 5,388
St. Jozef	(0,566) 0,459	(0,958) 0,000	(0,144) 0,829	(0,000) 0,000	(1,669) 1,647
Bovensch.	(-----) 0,084	(-----) 0,000	(-----) 0,000	(-----) 0,000	(-----) 0,084
Totaal	(0,461) 0,330	(0,668) 0,211	(0,804) 0,904	(0,804) 0,894	(3,849) 2,346

Conclusies / opmerkingen:

- Het totale ziekteverzuim bedroeg in het verslagjaar 2,346% (3,849% in 2009). Dat is verzuim excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof en inclusief langdurig verzuim. Het verzuimpercentage is substantieel lager dan in 2009. De daling komt vooral door afname van het korte-middellange verzuim.

- Ondanks het ziekteverzuim is de groepsbezetting altijd gerealiseerd.

4.6.2. Kortdurend verzuim

Om het kortdurend verzuim verder terug te dringen is door de leidinggevende direct en veelvuldig contact onderhouden met de zieke.

Preventie van ziekteverzuim dient te worden beschreven in het 'verzuimbeleid' van de Stichting. Het verzuimbeleid is vastgelegd en vastgesteld in 2010

4.6.3. Langdurig verzuim

In de meeste gevallen ging het bij langdurig zieken om ernstige en zuiver medische klachten van fysieke en psychologische aard. Daar waar het gerelateerd is aan persoonlijke

omstandigheden zijn in overleg met de directie en Arbo-arts zodanige voorwaarden gecreëerd dat terugkeer in de huidige functie gerealiseerd mogelijk blijft. Het lijkt erop dat dit in één specifiek geval op dit moment (ultimo 2010) niet mogelijk is. In de loop van 2011 zal hier meer duidelijkheid over komen.

4.6.4. Preventiemedewerker

In 2010 is er nog geen sprake van een preventiemedewerker. De in de scholen actieve arbo-commissies nemen waar, onder toezicht van de directies.

4.6.5. Scholing Bedrijfshulpverleners (BHV)

Om de bedrijfshulpverlening op onze scholen goed te laten verlopen, zijn gedurende het verslagjaar cursussen bedrijfshulpverlening georganiseerd voor personeelsleden die deze taak op schoolniveau uitoefenen.

- in 2010 is niet deelgenomen aan beginnerscursussen BHV. Het aantal BHV-ers is voor alle scholen ruim voldoende.
- er is deelgenomen aan de herhalingscursus BHV in 2010

4.6.6. Training contactpersonen / vertrouwenspersonen (intern)

Aan iedere school is een contactpersoon verbonden. Bij klachten van personeel en/of ouders verwijst deze naar de juiste instantie of persoon. Dit kan bijvoorbeeld de klachtencommissie zijn, maar ook de vertrouwenspersoon (externe deskundige).

Specifieke training heeft in 2010 niet plaatsgevonden.

De contactpersonen staan vermeld in de schoolgidsen. Daarin staat tevens vermeld hoe de contactpersonen bereikbaar zijn.

4.6.7. Gebruiksvergunningen

Iedere school moet over een gebruiksvergunning beschikken en doet dat ook. In 2010 heeft de plaatselijke brandweer de gebouwen meerdere keren gecontroleerd.

De geconstateerde onvolkomenheden zijn door de scholen opgepakt en verbeterd.

Ook de speeltoestellen op de schoolpleinen worden regelmatig steekproefsgewijs gecontroleerd. Dit gebeurt door de scholen zelf. Er zijn daarbij geen problemen vastgesteld. Voor de veiligheid van speel- en gymzalen, incl. inventaris is met een gecertificeerd bedrijf een contract afgesloten voor jaarlijkse veiligheidsinspecties en onderhoud. Ook in 2010 zijn betrokken speel- en gymzalen gecertificeerd.

Een dergelijk contract is er ook in het kader van onderhoud aan alle brandblusfaciliteiten.

4.6.8 Veiligheidsplan

In het verslagjaar is een format opgesteld voor een integraal 'veiligheidsplan'. In dit document beschrijft de Stichting op welke wijze en met inzet van welke instrumenten en middelen gewerkt wordt aan de veiligheid en het welzijn van personeelsleden, leerlingen en ouders in de school. Dit document is op bovenschools niveau geschreven en dient schoolspecifiek ingevuld te worden.

Verschillende aspecten als 'regels en afspraken', 'medicijngebruik', 'ontruimingsplan', 'ongevallenregistratie' en RI&E maken onder andere deel uit van dit document. Bij de ontwikkeling van de plannen worden de medezeggenschapsraden in een vroegtijdig stadium gevraagd input te leveren. Eind 2010 is het raamwerkplan bijna afgerond. Mogelijk kan in 2011 het plan worden vastgesteld.

4.7 Verlof (personeel)

4.7.1. Betaald ouderschapsverlof

In de verslagperiode heeft een aantal personeelsleden betaald ouderschapsverlof opgenomen. Het verlof wordt uit de reguliere lumpsumbekostiging betaald.

4.7.2. Imperatief verlof

Onder dit verlof worden die omstandigheden verstaan waarbij het bestuur verplicht is betrokkene verlof te verlenen (huwelijk, ernstig ziekte familie, overlijden familie, e.d.). Het verlof wordt op schoolniveau toegekend. Het mandaat ligt bij de bovenschools directeur. Naast imperatief verlof zijn er nog andere vormen van verlof die het bestuur moet/kan toestaan. Een voorbeeld is het volgen van een cursus of studie onder schooltijd. In goed overleg is met de directies op schoolniveau gezocht naar mogelijkheden om de afwezige leraren te vervangen. Indien die er niet zijn kan het verlof worden ontzegd, tenzij de studie wordt gevolgd op verzoek van de directie.

De beoordelingen voor de verlofaanvragen worden getoetst aan de actuele CAO-PO. In 2010 zijn alle verzoeken gehonoreerd en is vervanging steeds mogelijk gebleken.

4.7.3. Compensatieverlof

Recht op compensatieverlof ontstaat wanneer er meer dan 930 roosteruren gegeven worden (en voor onderwijsondersteunend personeel en directie: wanneer de lesuren bovenbouw de reguliere werktijden zijn). In 2008 is al besloten dat het taakbeleid in de toekomst wordt aangepast. Dit zal voor een aantal personeelsleden gevolgen hebben. Over de implementatie is in 2010 het overleg gestart met het personeel.

Aanleiding is een volgende stap in de aanpassing van schooltijden. Gestreefd wordt naar gelijke schooltijden voor alle groepen per 1 augustus 2011.

Als de gelijkstelling wordt gerealiseerd, heeft dit gevolgen voor het taakbeleid binnen de scholen. Alle aanpassingen die gerealiseerd zijn vallen binnen de mogelijkheden van de CAO-po.

4.8 Personele activiteiten

Namens het bestuur wordt door het (bovenschools) management in bijzondere, persoonlijke situaties (indien het (bovenschools) management hiervan op de hoogte wordt gebracht) een felicitatie gestuurd of een andere, passende reactie gedaan en is bij afscheid van personeelsleden, indien mogelijk, iemand van het (bovenschools) management aanwezig om namens het bestuur afscheid te nemen van betrokkene. In 2010 heeft het bestuur bij diverse gelegenheden haar betrokkenheid getoond en zijn bestuursleden bij een aantal festiviteiten aanwezig geweest.

4.8.1. Huwelijk/geboorte/overlijden

We hebben gedurende dit verslagjaar regelmatig kaartjes ontvangen met een verheugende mededeling, zoals geboorte en huwelijk. Namens het bestuur zijn door het bovenschools management de felicitaties overgebracht.

4.8.2. Kerstpakketten

In december 2010 is de jaarlijkse kersttentie – een kerstpakket- weer uitgereikt aan alle personeelsleden. Dit werd bijzonder gewaardeerd.

4.8.3. Jubilea

In 2010 hebben Aat van Leeuwen en Marianne van Dijk (Jan Baptist) hun 40-jarig onderwijsjubileum gevierd. Vanzelfsprekend zijn deze jubilea voor betrokkenen niet ongemerkt voorbij gegaan.

Ine v.d. Weijst, Grietje Wagenaar en Erna Lansink (Bonifaciuschool) hebben hun 25-jarig onderwijsjubileum gevierd. Ook aan deze feiten is feestelijk aandacht besteed..

4.9 Vertrouwenspersoon

Binnen elke school is sprake van twee vertrouwenspersonen. De Stichting maakt daarnaast gebruik van een externe vertrouwenspersoon via de GGD Zuid-Holland West. In de verslagperiode 2010 zijn er geen meldingen gedaan bij de verschillende vertrouwenspersonen.

4.10 Klachtenprocedure

Ook in 2010 was de klachtenprocedure ongewijzigd van toepassing. Voor formele klachten en de be- / afhandeling daarvan is het bestuur aangesloten bij de vigerende landelijke klachtencommissie. De aansluiting verloopt via de overkoepelende bestuursorganisatie KBO. Er zijn in het verslagjaar geen (schriftelijke) klachten ingediend bij de commissie.

Op schoolniveau zijn er in 2010 geen (schriftelijke) klachten ingediend bij het bestuur. Voorkomende andere problemen zijn steeds in goed overleg en tot tevredenheid van partijen opgelost. De directies van de scholen spelen bij de oplossing van problemen vaak een bemiddelende rol.

5. Financiën

5.1 Resultaat over 2010

De Stichting heeft over 2010 een negatief resultaat behaald van € 23.000 (2009: positief resultaat van € 29.000).

Het resultaat is beter dan begroot. Dit is voor het grootste deel veroorzaakt door de hoger dan begrote OCW en overige overheidsbijdragen. Daarnaast waren de materiële lasten fors lager dan begroot.

Het totaal van de baten daalde t.o.v. 2009 met € 66.435 tot € 3.167.430. Dit is een daling van 2,1%. De daling van de baten wordt met name veroorzaakt door een daling van de Rijksbijdragen. De overige bijdragen waren in 2010 ook lager, omdat in 2009 ondermeer de schoolrekeningen waren opgenomen (voor een totaalbedrag van € 23.594) en omdat in 2009 de subsidie overblijfskrachten uit 2005 (€ 8.420) vrijviel.

Het totaal van de lasten daalde in 2010 t.o.v. 2009 met € 47.969 (1,49%) tot € 3.167.768. De personele lasten daalden met 1,26% tot € 2.660.989. De materiële lasten daalden in 2010 met € 13.879 tot € 506.779. De daling van de personele lasten wordt veroorzaakt door het lagere aantal FTE's, en lagere kosten voor scholing en schoolbegeleiding, het wegvallen van de premiedifferentiatie van het Vervangingsfonds, en ondanks een stijging van de kosten voor BGZ.

De daling van de materiële lasten wordt met name veroorzaakt door een daling van de kosten voor leermiddelen, en ondanks een lichte stijging van de afschrijvingskosten.

5.2 Financiële positie

De financiële positie van de Stichting en de ontwikkelingen in baten en lasten treft u aan in onderstaande overzichten. De gegevens zijn ontleend aan de in de jaarrekening opgenomen balans en rekening van baten en lasten. Bedragen in duizenden euro's.

Balans per 31 december 2010 en 2009					
	31-12-2010	31-12-2009		31-12-2010	31-12-2009
Activa			Passiva		
Vaste activa	1034	1213	Reserves	1130	1153
Vorderingen	233	239	Voorzieningen	341	309
Liquide middelen	495	294	Schulden	291	284
	1762	1746		1762	1746

Rekening baten en lasten 2010n 2009					
Baten	2010	2009	Lasten	2010	2009
Ministerie OCW	2927	2977	Personele lasten	2661	2695
Gemeente	84	71	Afschrijvingen	91	83
Overige baten	90	119	Huisvestingslasten	199	202
Baten vermogen	44	78	Overige lasten	122	125
			Leermiddelen	95	111
			Resultaat	-23	29
	3145	3245		3145	3245

Het eigen vermogen heeft een daling laten zien van 2%. De voorzieningen zijn toegenomen met 10%.

5.3 Kengetallen

Aan de balans en rekening van baten en lasten kunnen de onderstaande kengetallen worden ontleend. Voor een uitgebreid overzicht van relevante kengetallen verwijzen wij u naar de betreffende pagina in de jaarrekening.

Kengetallen	2010	2009
Liquiditeitsratio	2,50	1,87
Solvabiliteitsratio (reserves / passiva)	0,64	0,66
Solvabiliteitsratio (reserves en voorzieningen / passiva)	0,83	0,84

Kengetallen	2010	2009
Personele lasten in % van totale lasten	84,0%	83,8%
Weerstandvermogen (reserves / totale baten)	35,88%	35,5%

5.4 Afschaffing voorziening BAPO

De voorziening BAPO is vanaf 2007 gevormd. Er ontstond al snel discussie over de richtlijnen zoals vastgesteld door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Volgens de Raad moest de voorziening worden gevormd voor het hele personeelsbestand. Dit zou echter leiden tot een grote verschuiving van het eigen vermogen naar de post voorzieningen. Daarom is in 2008 en 2009 de richtlijn tijdelijk opgeschort en is de voorziening gevormd met een opbouw voor personeel van 47 jaar en ouder, rekening houdend met toekomstige BAPO baten, gebaseerd op 2% van de personele bekostiging.

De voorziening BAPO is in 2010 afgeschaft en rechtstreeks vrijgevallen ten gunste van het eigen vermogen. Het bedrag van € 164.475 is gemuteerd in een nieuwe bestemmingsreserve BAPO.

De balans 2009 en 2010 zijn hierop in de jaarrekening 2010 aangepast.

Met het afschaffen van de BAPO voorziening blijft echter de verplichting bestaan. Jaarlijks zal bij het opstellen van de begroting rekening moeten worden gehouden met de financiële verplichting welke uit de BAPO regeling voort komt. Het hierdoor ontstane tekort komt ten laste van de hiertoe gevormde reserve. Daarnaast zal jaarlijks bezien moeten worden of de reserve voldoende is ten behoeve van de toekomstige verplichtingen.

5.5 Treasurybeleid

Het bestuur beheert de beschikbare overheidsmiddelen op zodanige wijze dat zowel de liquiditeit als de solvabiliteit voldoende zijn gewaarborgd. De Stichting heeft een treasurystatuut dat aansluit bij de regeling beleggen en belenen, gebaseerd op de wet-en regelgeving.

De effectenportefeuille bestaat volledig uit obligaties met een goede spreiding naar looptijden.

Besluiten over wijzigingen in de beleggingsstrategie worden door het bestuur genomen.

De lossingen van obligaties in 2010 zijn niet herbelegd in verband met de lage rente en rente verwachtingen.

5.6 Toekomst financiële ontwikkelingen

Begroting 2011

Begroting 2011 ten opzichte van 2010					
Baten	2011	2010	Lasten	2011	2010
Ministerie OCW	2796	2875	Personele lasten	2524	2629
Gemeente	61	61	Afschrijvingen	92	91
Overige baten	81	67	Huisvestingslasten	201	227
Baten vermogen	25	25	Overige lasten	117	117
			Leermiddelen	107	119
			Resultaat	-78	-155
	2963	3028		2963	3028

Ook in 2011 zal in verband met een dalend aantal leerlingen bezuinigd moeten worden op de personele lasten.