

Bestuursverslag

Stichting

Katholiek

Onderwijs

Wassenaar

2014

Voorwoord

Geachte dames en heren

Voor u ligt het bestuursverslag over het jaar 2014 van de Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar.

Het bestuursverslag bestaat uit het jaarverslag en (een samenvatting van) de jaarrekening. De jaarrekening is opgesteld door het Onderwijsbureau Holland Midden, gecontroleerd door accountantskantoor Flynth en door het algemeen bestuur goedgekeurd in haar vergadering van 23 juni 2015.

Het bestuur heeft de scheiding tussen bestuur en toezicht zoals die wordt gevraagd in de “code goed bestuur” verder vorm gegeven door de implementatie van het intern toetsingskader het bestuurlijk toetsingskader en de jaarkalender. Het bestuur is van mening dat deze manier van besturen een goede houvast geeft voor een heldere en krachtadig bestuur.

In de jaarkalender is plaats ingeruimd voor structureel overleg met de diverse geledingen binnen de scholenorganisatie; de teams, de oudergeledingen, ouders en andere geïnteresseerden.

De bestuurlijke veranderingen zijn in een speciale bijeenkomst met het personeel toegelicht.

Om goed te kunnen inspelen op de veranderingen om ons heen wordt in 2015 een nieuw strategisch beleidsplan en een meerjarenbegroting voor de jaren 2015-2019 opgesteld. Op basis hiervan maken de scholen hun individuele schoolplannen

Als gevolg van een structureel toegenomen bekostiging en niet in de begroting opgenomen eenmalige inkomsten is het ondanks een eerder voorzien tekort gelukt om het jaar 2014 af te sluiten met een positief resultaat. Het bestuur heeft besloten dit positieve resultaat toe te voegen aan de reserve zodat we beter in staat zijn tegenvallers in de toekomst op te vangen.

Het groot onderhoud van de schoolgebouwen valt vanaf 1 januari 2015 onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. De bekostiging voor dit onderhoud wordt onderdeel van de totale bekostiging vanuit de overheid. Ter voorbereiding hierop heeft de gemeente in samenspraak met het bestuur een inventarisatie laten maken van de staat van onze gebouwen zodat het bestuur een goed inzicht heeft in de kosten voor het groot onderhoud van de gebouwen voor de komende jaren.

De budgetten voor de bekostiging van het personeel zullen de komende jaren als gevolg van bekostiging groter worden waarmee in de komende jaren sprake kan zijn van een sluitende exploitatie. Dit gegeven samen met het feit dat de dalende trend van het aantal leerlingen minder sterk is als we dachten zorgt voor een positieve blik op de toekomst. Desondanks stelt het bestuur zich wel op het standpunt dat er slechts in beperkte mate extra geïnvesteerd kan worden. Voorop bij het maken van keuzes blijft de kwaliteit van het onderwijs, het welzijn van de kinderen en het plezier in hun werk van het personeel.

Gelukkig constateren wij dat het goed gaat met de leerlingen van het SKOW. De doorstroming naar het voortgezet onderwijs verloopt goed en alle leerlingen hebben ook in 2014 een bij hun individuele kwaliteiten passend plekje gevonden in het voortgezet onderwijs.

Onze scholen vallen al jaren onder het laagste niveau van toezicht van de onderwijsinspectie.

Het bestuur ziet het personeel als de belangrijkste kracht bij het voortdurende streven naar kwaliteitsverbetering. Ook in 2014 is de druk op het vak van leraar weer toegenomen. Het is van groot belang dat het SKOW haar medewerkers blijft stimuleren en faciliteren om te werken passend in de tijd waarin we leven. Een goed personeelsbeleid wordt dan ook door het bestuur gezien als voorwaarde hiervoor.

In 2014 zijn de gesprekken met de Vereniging voor Protestant Christelijk Onderwijs Wassenaar om te komen tot een bestuurlijke fusie voortgezet. Het bestuur gaat er vanuit dat in 2015 er een definitief besluit wordt genomen om te fuseren of van deze fusieplannen af te zien.

Al met al voldoende om terug te kijken op een interessant en geslaagd bestuursjaar 2014.

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,

Rob de Jong, algemeen bestuurder

Emile Witlox, voorzitter Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar

INHOUDSOPGAVE

VERSLAG INTERN TOEZICHTHOUDER	6
1. ORGANISATIE	8
1.1 MISSIE	9
1.2 BESTUUR	11
1.3 DAGELIJKS BESTUUR / MANAGEMENT	11
1.4 MANAGEMENT	11
1.5 GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (GMR)	12
2. IDENTITEIT	13
3. ONDERWIJS	14
3.1 INSPECTIE	14
3.2 LEERLINGEN	14
3.3 TOELATINGSBELEID	15
3.4 ONDERWIJSKUNDIGE ONTWIKKELINGEN	15
3.4.1 KWALITEITSZORG	15
3.4.2 ONTWIKKELINGEN / OPBRENGSTEN / RESULTATEN	15
3.5 SAMENWERKINGSVERBANDEN	16
3.5.1 WSNS (SWV WSNS / SWV PASSEND ONDERWIJS)	16
3.5.2 SCHOLEN COLLECTIEF WASSENAAR	17
3.5.3 SCHEMATISCH OVERZICHT SAMENWERKINGSVERBANDEN	17
3.6 OVERBLIJFREGELING IN SCHOLEN	17
3.7 VOOR- EN NASCHOOLSE OPVANG	18
3.8 HUISVESTING	18
3.8.1 GEBRUIKSVERGUNNINGEN	19
4. PERSONEEL	21
4.1 PERSONEEL EN FORMATIE	21
4.2 PERSONELE BEZETTING 31-12-2014	21
4.2.1 FUNCTIECATEGORIEËN	22
4.2.2 BOVENSCHOOLS MANAGEMENT	23
4.2.3 BUDGET VOOR PERSONEELS- EN ARBEIDSMARKTBELEID	23
4.2.4 INTEGRAAL PERSONEELSBELEID	23
4.2.5 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING ALGEMEEN	23
4.2.6 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING LEIDINGGEVENDEN	24
4.3 INSTROOM	24
4.3.1 OPLEIDINGSTRAJECTEN	24
4.4 DOORSTROOM / MOBILITEIT	24
4.4.1 UITBREIDING VAN BENOEMINGSOMVANG	25
4.4.2 VERMINDERING VAN BENOEMINGSOMVANG/BAPO / DUURZAME INZETBAARHEID	25
4.5 UITSTROOM	25
4.5.1 ONTSLAG VAN PERSONEEL	25
4.5.2 ARBEIDSONGESCHIKTHEID	25
4.6 VERZUIMBELEID EN OVERIGE ARBO-ZAKEN	26
4.6.1 ZIEKTEVERZUIM	26
4.6.2 KORTDUREND VERZUIM	27
4.6.3 LANGDURIG VERZUIM	27
4.6.4 PREVENTIEMEDEWERKER	27

4.6.5	SCHOLING BEDRIJFSHULPVERLENERS (BHV)	27
4.6.6	TRAINING CONTACTPERSONEN / VERTROUWENSPERSONEN (INTERN)	27
4.7	VERLOF (PERSONEEL)	27
4.7.1	BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF	27
4.7.2	IMPERATIEF VERLOF	28
4.8	PERSONELE ACTIVITEITEN	28
4.8.1	LIEF EN LEED	28
4.8.2	KERSTGESCHENKEN	28
4.8.3	JUBILEA	28
4.9	VERTROUWENSPERSOON	28
4.10	KLACHTENPROCEDURE	28
5.	FINANCIËN	30
5.1	RESULTAAT OVER 2014	30
5.2	PRESTATIEBOX	32
5.3	FINANCIËLE POSITIE	33
5.4	KENGETALLEN	34
5.5	TREASURYBELEID	35
5.6	CONTINUITEITSPARAGRAAF	35
5.7	INTERNE CONTROLE EN BEHEERSING VAN RISICO'S	37
	BIJLAGEN BIJ BESTUURSVERSLAG SKOW 2014	38
	BIJLAGE 1: BESPROKEN ZAKEN BESTUUR SKOW	38
	BIJLAGE 2: BESPROKEN ZAKEN DIRECTIEBERAAD SKOW	41
	BIJLAGE 3: ONTWIKKELINGEN / OPBRENGSTEN / RESULTATEN	43
	BIJLAGE 4: ONDERHOUDSACTIVITEITEN HUISVESTING SCHOOLGEBOUWEN SKOW	51
	BIJLAGE 5: SCHOLINGSACTIVITEITEN 2014	53
	BIJLAGE 6: VERKLARING GEBRUIKTE AFKORTINGEN	54

Verslag intern toezichthouder

Een wettelijk verplicht onderdeel van het jaarverslag vormt het verslag van de toezichthouder. Binnen de Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar is statutair geregeld dat het Algemeen Bestuur (AB) is belast met het toezicht op het Dagelijks Bestuur (DB). Deze beide onderdelen vormen tezamen het Bestuur, maar zijn organiek en functioneel gescheiden. Gedurende het jaar 2014 bestond het AB uit vijf bestuursleden, te weten dhr. E.J.P. Witlox (voorzitter); mw. M.D. Heringa; dhr. P.P.F. Noordover (secretaris); dhr. P.H. Suiker en dhr. W.E. Zandbergen (penningmeester); mutaties in het AB hebben zich dit verslagjaar niet voorgedaan, evenmin als in het DB, waarvan dhr. R.J. de Jong als enig uitvoerend bestuurslid (directeur-bestuurder) deel uitmaakte. De leden van het AB ontvangen voor hun bestuurlijke werkzaamheden geen beloning.

In het verslagjaar is het AB met het DB zeven keer in geagendeerde vergaderingen bijeen geweest; van welke vergaderingen notulen worden opgemaakt, alsmede twee keer in een niet geagendeerde vergadering, die niet wordt genotuleerd en waarbij onderwerpen aan de orde zijn, die op dat moment worden ingebracht. Daarnaast is buiten vergadering overleg geweest tussen het DB en het AB in wisselende bezetting, indien zulks wenselijk was.

Het AB verkrijgt haar informatie ten behoeve van haar toezichthoudende taak naast die uit externe bronnen (o.a. Inspectie), mededelingen vanuit het DB en jaarverslag, in de vorm van periodieke rapportering door het DB. Hiertoe is een z.g. jaarkalender opgesteld, waarin is vastgelegd welke informatie aan het AB wordt verstrekt, in welke vorm en op welke tijdstippen.

Het SKOW hanteert bij het uitoefenen van haar bestuur de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs, zoals opgesteld door de PO-Raad. Bij de uitoefening van haar toezichthoudende taak maakt het AB gebruik van het door haar daartoe opgestelde intern toezichtkader. Hierin is een set uitspraken opgenomen waaraan het AB hecht en welke betreffen de mate van professioneel handelen binnen de organisatie. Aan deze uitspraken toetsen de intern toezichthouders het beleid, de besluiten en het functioneren van de directeur-bestuurder. Naast het intern toezichtkader hanteren het AB en het DB een bestuurlijk toetsingskader waarin concrete normen en indicatoren zijn vastgelegd over een zestal inhoudelijke beleidsdomeinen, geënt op de grondslag, de visie en de missie van de Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar.

Op grond van de Wet op het primair onderwijs (WPO) heeft het AB in het verslagjaar naast het houden van toezicht op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door het bestuur en het toezicht op de rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de school, verkregen op grond van de WPO, alsmede het met raad terzijde staan van het DB, de navolgende verplichte taken verricht: goedkeuren van de begroting; het goedkeuren van het jaarverslag; het goedkeuren van het strategisch meerjarenplan; het aanwijzen van de (controlerend) accountant; het afleggen van verantwoording over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden (verslag toezichthouder).

In de uitoefening van haar taak als raadgever, heeft het AB met het DB naast onderwerpen het onderwijs, financiën en personeel betreffende, o.a. overleg gevoerd inzake de aanbevelingen van de accountant bij de door deze afgegeven goedkeurende verklaring; procuratie, interne controle en functiescheiding; vrijwilligersvergoedingen overblijfouders en meervoudige publieke verantwoording.

Ook heeft het AB initiatieven ontplooid waar het betreft de selectie van en contacten met stakeholders. In dit verband heeft kennismaking en informatie-uitwisseling plaatsgevonden met medewerkers en GMR en is expertise ingewonnen bij externe deskundigen. Voorts heeft het

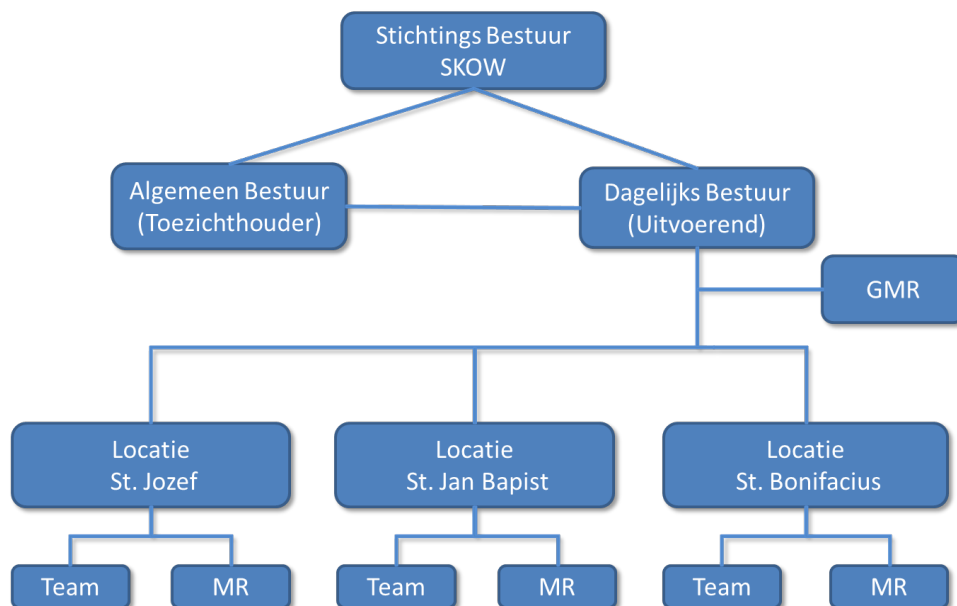
jaargesprek plaatsgevonden met de directeur-bestuurder als zodanig en is het eigen functioneren van het AB aan de orde geweest.

Het AB meent als toezichhouder op het verslagjaar met een positieve blik te kunnen terug zien; zij spreekt hierbij de wens uit dat de constructieve samenwerking binnen het bestuur als geheel zal worden gecontinueerd.

1. Organisatie

De Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar (SKOW) is het bevoegd gezag van een drietal basisscholen in de gemeente Wassenaar, t.w. de St. Bonifaciuschool, St. Jan Baptistschool en de St. Jozefschool. De rechtspersoon van het bevoegd gezag is een stichting, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Den Haag onder nummer 000022031294

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



Het Stichtingsbestuur bestaat uit een algemeen bestuur (AB) met toezichthoudende leden en een dagelijks bestuur (DB) met uitvoerende leden. De directeur-bestuurder maakt deel uit van het bestuur en is de eindverantwoordelijke voor alle drie de scholen en tevens belast met de voorbereiding, vaststelling en uitvoering van beleid. Het bestuur is als geheel verantwoordelijk en vormt het bestuur in de zin van de wet.

Een en ander is vastgelegd in de statuten, het bestuursreglement en het managementstatuut. In laatstgenoemde document is ook de taak- / verantwoordelijkheidsverdeling tussen het dagelijks bestuur en het schoolmanagement (locatiedirecties) beschreven.

Het algemeen bestuur heeft in 2014 mede op basis van het vastgestelde interne toezichtskader en bestuurlijk toetsingskader invulling gegeven aan de rol als intern toezichthouder. Belangrijke bron van informatie voor het algemeen bestuur zijn de bestuursrapportages zoals die door de directeur-bestuurder worden aangeboden. In 2014 zijn de betreffende rapportages steeds meer in overeenstemming gebracht met de informatiebehoefte van het algemeen bestuur.

In 2014 is door het algemeen bestuur ook aandacht besteed aan de communicatie met interne stakeholders om daarmee nog beter invulling te kunnen geven aan de rol als intern toezichthouder. In 2014 heeft het algemeen bestuur een overleg gevoerd met de GMR en heeft het algemeen bestuur een presentatie verzorgd tijdens een studiedag van het personeel, die afgesloten is met een informeel samenzijn.

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:

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 besturen op basis van de 'Code Goed Bestuur' en de Wet op het interne toezicht. Er is een heldere scheiding tussen de taken en verantwoordelijkheden van het algemeen bestuur en dagelijks bestuur enerzijds en het dagelijks bestuur en (school)management anderzijds, vastgelegd in resp. het bestuursreglement en het managementstatuut.

Het bestuur als geheel is verantwoordelijk voor de naleving van de op de scholen van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Het dagelijks bestuur fungeert als werkgever voor alle medewerkers van de scholen en is in het kader van de wet op het primair onderwijs het bevoegd gezag.

Het management wordt gevormd door locatiedirecteuren o.l.v. de directeur-bestuurder.

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: 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
 - (passend) onderwijsaanbod

- continuering van aanbod (confessioneel) primair onderwijs op de lange termijn
- personeelsbeleid
- (bestuurlijke) slagkracht

Naast de overwegingen t.a.v. bestuurlijke schaalvergroting is ook bezinning op de eigen positie binnen het ScholenCollectief Wassenaar een issue.

2. Uitgaande van de individualiteit van de scholen verder vormgeven aan 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
 - deskundigheidsbevordering / ontwikkeling van het personeel, bieden van carrièremogelijkheden
4. Bedrijfsvoering:
 - verdere uitwerking en implementatie van de vereiste statuten, reglementen, procedures en protocollen
 - ontwikkeling van kengetallen/sturingsmechanismen voor het monitoren van o.a. de kwaliteit van het onderwijs, bedrijfsvoering, financiën en personeelsbeleid
5. Intern:
 - het onderhouden en doorontwikkelen van een systeem van intern toezicht conform de eisen in wet- en regelgeving en de uitgangspunten zoals geformuleerd in de 'Code Goed bestuur'.
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. In 2014 is gestart met het opstellen van een nieuw strategisch beleidsplan SKOW 2015-2019. Dit plan zal in 2015 definitief vastgesteld worden. De directeur-bestuurder stelt een jaarplan op het niveau van de stichting en de locatiedirecteuren op het niveau van de school, waarbij resp. het strategisch beleidsplan en het vigerende schoolplan de kaders vormen.

1.2 Bestuur

De samenstelling van het algemeen bestuur is opgenomen in het verslag van de toezichthouder (AB).

Het algemeen bestuur van de SKOW is onbezoldigd. Het dagelijks bestuur is in dienst van de Stichting en daarmee de enige bezoldigde bestuurder. Van toepassing voor de directeur-bestuurder is de cao-PO.

In het verslagjaar is het bestuur van de Stichting 7 maal in een reguliere vergadering bijeen geweest. Onderwerpen die tijdens deze bestuursvergaderingen besproken zijn, al dan niet voorzien van een korte toelichting zijn opgenomen in bijlage 1 bij dit verslag.

Het bestuur is 3 maal bijeen geweest buiten de reguliere vergaderingen. Van deze bijeenkomsten is geen verslaglegging beschikbaar.

1.3 Dagelijks bestuur / management

Het management van de SKOW bestond in 2014 uit het dagelijks bestuur, t.w. de directeur-bestuurder en de locatiedirecteuren.

De directeur-bestuurder was het bevoegd gezag in de zin van de wet op het Primair onderwijs. De verdeling van taken en verantwoordelijkheden tussen de directeur-bestuurder en de locatiedirecteuren is in 2014 herzien en vastgelegd in het directiereglement.

De directeur-bestuurder heeft periodiek met de directies van de scholen gesproken over de ontwikkelingen in de betreffende school. Dit betrof alle deelgebieden of een specifiek (begroting, formatie) terrein.

De directeur-bestuurder heeft ook zorg gedragen voor de communicatie naar diverse geledingen. Dit gebeurde op de volgende wijze:

- aanwezigheid bij vergaderingen: directiebestuur (voorbereiding en voorzitterschap), vergaderingen van de GMR, vergadering MR (alleen 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 directeur-bestuurder in 2014 actief betrokken bij het ScholenCollectief Wassenaar, als lid van de Raad van Bestuur. Tevens was de directeur-bestuurder in 2014 lid van het bestuur van het samenwerkingsverband passend primair onderwijs Leiden waarvan ook de SKOW deel uit maakt.

1.4 Management

Het management van de SKOW bestond uit de gezamenlijke directies van de scholen onder het bestuur. De directeur-bestuurder is voorzitter van het management. Ultimo 2014 was de samenstelling als volgt:

Rob de Jong, directeur-bestuurder
Erna Lansink, locatiedirectie St. Bonifaciuschool
Ton Beijersbergen, locatiedirectie St. Bonifaciuschool
Jos Dohle, locatiedirectie St. Jozefschool
Caroline de Wild, locatiedirectie St. Jan Baptistschool.

De samenstelling van het management is in 2014 ongewijzigd. Wel heeft de locatiedirecteur van de St. Bonifaciuschool eind 2014 aangegeven per 1 augustus 2015 haar werk in het onderwijs te gaan beëindigen.

Het management van de SKOW is in het verslagjaar diverse keren bijeen geweest. De vergadering wordt gehouden op één van de scholen van de stichting. De onderwerpen die zijn besproken zijn opgenomen in [bijlage 2](#).

1.5 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR telde gedurende het verslagjaar 6 personen: 3 personeelsleden en 3 ouders.

De GMR heeft in 2014 veel werk verzet. De stabiliteit van de GMR is verder gecontinueerd ondanks een tweetal wisselingen in 2014. De GMR heeft haar positie binnen de organisatie verder versterkt.

De GMR heeft in 2014 veel tijd besteed aan de behandeling en bespreking van diverse beleidsdocumenten zoals die (gaan) gelden voor de Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar.

Speciale aandacht is er binnen de GMR geweest voor het arbobeleid, Passend Onderwijs en de voortgang bestuurlijke samenwerking.

Verder is er in de GMR gesproken over: het GMR-reglement, privacyreglementen voor personeel en leerlingen, de notitie meldcode huiselijk geweld, de begroting SKOW 2014 en de functiemix.

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

Naast de hierboven genoemde onderwerpen zijn ook veel andere zaken aan de orde geweest in de GMR. Voor een overzicht hiervan wordt verwezen naar het jaarverslag van de GMR.

De samenwerking tussen bestuur en GMR was ook in 2014 zeer positief en constructief.

2. Identiteit

De SKOW en haar scholen werken vanuit een katholieke levensvisie.

Deze visie is geconcretiseerd 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 hebben daarbij aandacht besteed aan de goede contacten met kerk en parochie.

Waar mogelijk en gewenst hebbend de scholen ook bijgedragen aan de voorbereidingen van de sacramenten Eerste Communie en Vormsel.

Gedurende het verslagjaar is op alle scholen (St. Jozefschool, St. Bonifaciuschool en St. Jan Baptist) gewerkt met de projecten 'Hemel en Aarde'.

De katholieke grondslag van de scholen is altijd 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 hebben we tot 2014 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. In het eerste kwartaal van 2014 hebben wij afscheid genomen van de identiteitsbegeleider i.v.m. het aanvaarden van een andere baan.

In het 2^e kwartaal heeft het management zich georiënteerd op een nieuwe invulling van identiteitsbegeleiding. Dit heeft geleid tot een hernieuwde dialoog met de parochie waaruit afspraken zijn voortgekomen voor begeleiding in schooljaar 2014/2015.

In het kader van de begeleiding is in 2014 besloten dat op een gezamenlijke studiedag van de teams van de SKOW een inspirerende lezing worden gehouden door de diaken. Daarnaast zal vanuit de parochie invulling worden gegeven aan de specifieke naamdagen van de scholen t.w. Jozef, Bonifacius en Jan Baptist.

In de planning van de scholen zal voorafgaand aan elke schooljaar worden bezien op welke wijze vanuit de parochie een bijdrage kan worden geleverd aan de identiteitsbegeleiding. Daarbij zal het zeker mogelijk zijn ook een beroep te doen op andere mogelijkheden om bewust met de identiteit om te gaan binnen de scholen van de SKOW.

3. Onderwijs

3.1 Inspectie

Gedurende het verslagjaar heeft de inspectie een bezoek gebracht aan de St. Bonifaciuschool in het kader van een regulier 4-jaarlijks bezoek. De inspectie heeft geen tekortkomingen vastgesteld en alle aspecten positief beoordeeld. Daarmee valt de school ook de komende periode weer onder het reguliere basistoezicht.

Voor de overige scholen was er geen sprake van bezoek maar wel van regulier basistoezicht, waarbij voor de St. Jan Baptist wel sprake was van een attendering. Dat betekent dat de resultaten van de CITO-eindtoets groep 8 onder de verwachte norm is geweest. De school heeft de uitslag nader geanalyseerd en in vergelijking met de resultaten uit het leerlingvolgsysteem is geconstateerd dat een aantal kinderen niet naar verwachting heeft gepresteerd.

Over de St. Jozefschool zijn t.a.v. de inspectie geen bijzonderheden te melden.

In 2014 is er geen sprake geweest van een gesprek tussen inspectie en bestuur. Een dergelijk gesprek kan jaarlijks, op initiatief van de inspectie, plaatsvinden. De inspectie heeft hiertoe geen aanleiding gezien, wat betekent dat alle drie de scholen het vertrouwen van de inspectie hebben.

Ook de jaarlijkse risicoanalyse die de inspectie jaarlijks intern opstelt gaf geen aanleiding voor een schoolbezoek buiten de reguliere cyclus.

Concreet betekent dit dat de kwaliteit van de scholen ten minste op voldoende wijze voldoet aan de gestelde eisen.

3.2 Leerlingen

Op de teldatum 1 oktober 2014 telden de scholen 642 leerlingen.

Dit aantal was 11 leerlingen hoger dan de teldatum 1 oktober 2013.

Het leerlingenaantal was als volgt verdeeld over de scholen:

St. Jan Baptistschool	215 (+5)
St. Jozefschool	204 (+0)
St. Bonifaciuschool	223 (+6)

De stijging van het leerlingenaantal in 2014 was niet voorzien. Er was uitgegaan van een licht daling. Gedurende het jaar bleek als gevolg van extra tussentijdse instroom dat het leerlingenaantal stabiel zou kunnen blijven, uiteindelijk zelfs resulterend in een lichte groei.

Het leerlingenaantal zal op basis van de gegevens ultimo 2014 per 1 oktober 2015 vermoedelijk stabiel blijven.

Op een eventuele (verdere) daling van het leerlingenaantal is in 2014 proactief gereageerd. Er is een set aan maatregelen geformuleerd en inmiddels gerealiseerd waarmee een beperkte daling in de nabij toekomst opgevangen kan worden. De maatregelen zijn /waren vooral gericht op het verminderen van de personele bezetting.

Het volgende overzicht is, wat betreft prognoses, gebaseerd op de gemeentelijke prognoses en de feitelijke situatie op de scholen ultimo 2014.

School	Leerlingen 01-10-2013 werkelijk	Leerlingen 01-10-2014 werkelijk	Leerlingen 01-10-2015 Prognose	Leerlingen 01-10-2016 Prognose	Leerlingen 01-10-2017 Prognose
St. Bonifaciuschool	217	223	<u>225</u>	<u>224</u>	<u>220</u>
St. Jan Baptistschool	210	215	<u>211</u>	<u>208</u>	<u>203</u>
St. Jozefschool	204	204	<u>204</u>	<u>200</u>	<u>200</u>
Totaal	631	642	<u>640</u>	<u>632</u>	<u>623</u>

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. In 2014 is het aannamebeleid aangepast aan de wettelijke eisen t.a.v. passend onderwijs. De GMR heeft eind 2014 ingestemd met de beperkte wijzigingen. Naast de inhoudelijke aanpassingen is er nu meer sprake van eenduidige terminologie.

3.4 Onderwijskundige ontwikkelingen

3.4.1 Kwaliteitszorg

Bij de ontwikkeling van kwaliteitszorg hebben de scholen ook in 2014 o.a. gebruik gemaakt van de systematiek 'Werken met kwaliteitskaarten' (WMK-po) van Cees Bos.

De planning voor gebruik van WMK is opgenomen in de afzonderlijke schoolplannen 2011 -2015.

Naast de input die de kwaliteitszorgsystematiek ons biedt is kwaliteitszorg altijd aan de orde van de dag in onze scholen. Ook in 2014 was dit het geval. Hieronder volgt een (niet volledige) opsomming van onderwerpen:

- opbrengstgericht werken
- implementatie afspraken ondersteuningsplan passend onderwijs
- versterken / verbreden van ouderbetrokkenheid
- werken aan onderwijs op basis van onderwijsbehoefte (handelingsgericht werken)
- doorontwikkeling van ICT in het onderwijs, w.o. oriëntatie op het gebruik van tablets
- ontwikkeling van arbobeleid w.o. een raamplan en uitvoeren van risico-inventarisatie en – evaluatie.
- ontwikkeling personeelsbeleid (gesprekkencyclus)
- implementatie normjaartaak
- onderwijs in rekenen en wiskunde
- onderwijs in Nederlandse taal
- implementatie Engels in meerdere / alle leerjaren.

3.4.2 Ontwikkelingen / opbrengsten / resultaten

De scholen hebben zich in 2014 (in)direct bezig gehouden met de hierboven genoemde ontwikkelingen. In bijlage 3 worden ontwikkelingen beschreven, aangevuld met een aantal concrete opbrengsten en resultaten. Eerst worden bovenschoolse ontwikkelingen aangegeven gevolgd door meer schoolspecifieke zaken.

3.5 Samenwerkingsverbanden

3.5.1 WSNS (swv WSNS / swv Passend Onderwijs)

Tot 1 augustus 2014 participeerde de Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar in het Samenwerkingsverband Weer Samen Naar School Wassenaar. Dit interzuilare samenwerkingsverband bestond uit de basisscholen van Wassenaar en s.b.o. De Vliethorst uit Leidschendam. Met de invoering van de wetgeving Passend Onderwijs per genoemde datum maakt de Stichting deel uit van een nieuw samenwerkingsverband en zijn de samenwerkingsverbanden Weer Samen Naar School beëindigd. Het swv WSNS Wassenaar is in het laatste kwartaal van 2014 geliquideerd.

De samenstelling van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs is door de overheid bepaald en betreft een samenvoeging van de 'oude' samenwerkingsverbanden WSNS Wassenaar en WSNS Leiden e.o. waarbij ook de besturen voor Speciaal (Basis)Onderwijs betrokken zijn.

WSNS Wassenaar heeft zich in 2014 vooral beziggehouden met de overgang naar Passend Onderwijs en de continuïteit van het zorgaanbod binnen de scholen in Wassenaar.

Tot 1 augustus 2014 was het Zorgplan WSNS 2013-2014 van toepassing en vanaf deze datum het Ondersteuningsplan 2014-2016 van het Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs regio Leiden, waar de scholen voor primair onderwijs in Wassenaar onder vallen.

In het Ondersteuningsplan 2014-2016 worden de volgende zaken nader beschreven:

- missie, visie en ambities
- beoogde resultaten
- inrichting passend onderwijs
- ouders en medezeggenschap
- inrichting samenwerkingsverband
- passend onderwijs in relatie tot gemeentelijk beleid
- kwaliteitsontwikkeling
- financiën

Er zijn nog onvoldoende resultaten van Passend Onderwijs beschikbaar uit 2014 om te vermelden in dit jaarverslag. Wel heeft de onderwijsinspectie een eerste oordeel gegeven over het samenwerkingsverband. Op basis van de beschikbare gegevens heeft de inspectie een positief oordeel gegeven over de start van passend onderwijs in het nieuwe samenwerkingsverband.

Voor de scholen van de SKOW kan gesproken worden over een zogenaamde vliegende start in 2014. Passend onderwijs betekende voor onze scholen vooral doorgaan op de ingeslagen weg. De werkwijze onder Passend Onderwijs sluit zeer goed aan bij de keuzes onder WSNS. Positief is ook de dienstverleningsovereenkomst die de Schooladviesdienst Wassenaar heeft gesloten met het swv. Passend Onderwijs. Ook dit betreft continuering van bestaande dienstverlening door de SAD aan de Wassenaarse scholen.

In 2014 was de directeur-bestuurder van de SKOW lid van het bestuur van de vereniging Passend Onderwijs.

Voor meer informatie over het samenwerkingsverband Passend Onderwijs wordt hierbij verwezen naar www.pporegioleiden.nl. Op deze site vindt u alle informatie over het samenwerkingsverband w.o. ook het ondersteuningsplan.

3.5.2 ScholenCollectief Wassenaar

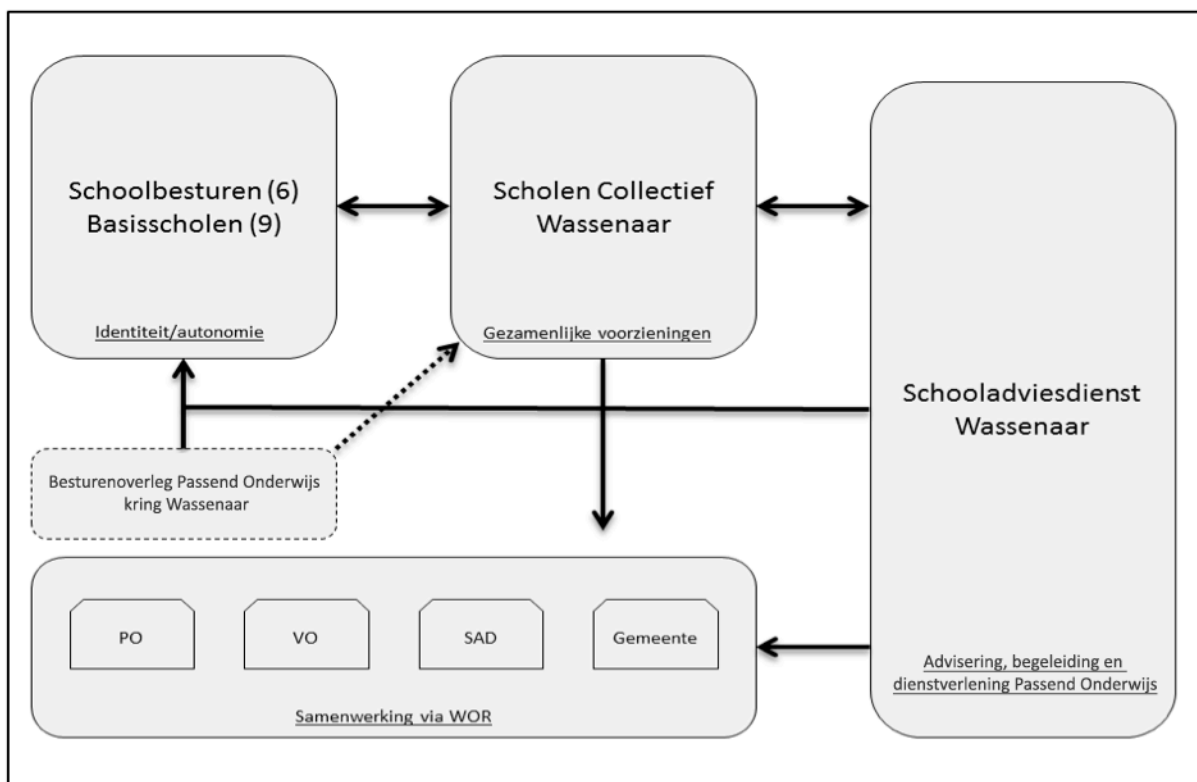
Het bestuur van de SKOW participeert vanaf de oprichting in de Stichting ScholenCollectief Wassenaar. Deze samenwerkingsstichting heeft tot doel de samenwerking tussen de Wassenaarse basisscholen te bevorderen waar dat gewenst is, zonder dat de identiteit en cultuur ter discussie staan.

In 2014 is het bestuur van het ScholenCollectief gestart met een heroriëntatie op haar eigen handelen en functioneren. Er is nu sprake van zogenaamde portefeuillehouders (leden van het bestuur) die verantwoordelijk zijn voor specifieke zaken als:

- onderwijs, wo. passend onderwijs
- personeel
- huisvesting
- financiën
- kwaliteit
- Schooladviesdienst
- gemeente Wassenaar
- ICT

De verantwoordelijkheid betekent dat de portefeuillehouder o.a. de collega's informeert over ontwikkelingen, de kansen voor samenwerking deelt en initieert en contactpersoon / aanspreekbaar is voor / over zaken gerelateerd aan de portefeuille.

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

Het bestuur van de SKOW is conform de wet- en regelgeving verantwoordelijk voor een overblijfvoorziening. De scholen van de SKOW school geven de regeling zelf vorm, maar wel met inachtneming van het wettelijk vastgesteld kader.

Elk jaar, dus ook in 2014 zijn er scholingsbijeenkomsten georganiseerd voor overblijfkrachten. De scholing wordt door de overblijfcoördinatoren van de scholen op schoolniveau georganiseerd. In 2014 is daarvoor ook gebruik gemaakt van de diensten van de Schooladviesdienst Wassenaar. In 2014 was er geen sprake meer van subsidieregelingen waarmee scholing voor overblijfmedewerkers bekostigd kan worden.

Bijna alle overblijfmedewerkers (vrijwilligers, die in aanmerking komen voor een vrijwilligersvergoeding, bekostigd uit de opbrengsten van het overblijven) werkzaam binnen de scholen hebben nu één of meer scholingsactiviteiten gevolgd.

Al enige jaren is voor alle overblijfmedewerkers een zogenaamde 'verklaring omtrent het gedrag' verplicht. De SKOW heeft ook in 2014 zorggedragen voor de aanwezigheid van gevraagde verklaringen.

De overblijfgeregelingen van de scholen van de SKOW zijn in 2014, conform de doelen, verder geharmoniseerd. M.b.t. de kosten is er nog sprake van verschillen. De hoge(re) kosten voor de ouders van de St. Jan Baptistschool komen voort uit het feit dat voor deze school een coördinator aangesteld is, in dienst van de Stichting. Voor de andere scholen is hier (nog) geen sprake van. In 2014 is de SKOW gestart met het formuleren van beleid voor het bieden van een vrijwilligersvergoeding t.b.v. de overblijfmedewerkers. Doel is het harmoniseren van de vergoeding op de scholen en deze in overeenstemming brengen met de eisen die gesteld worden.

3.7 Voor- en naschoolse opvang

Voor besturen voor primair onderwijs geldt een inspanningsverplichting om voor- en naschoolse opvang te regelen. De samenwerkende schoolbesturen binnen het ScholenCollectief Wassenaar hebben hiertoe een contract afgesloten met de Stichting Kinderdagverblijven Wassenaar (SKW), conform het zogenaamde makelaarsmodel.

De regeling is in 2014 informeel met de SKW geëvalueerd. Geconstateerd is dat de regeling in hoofdlijnen nog steeds goed voldoet.

3.8 Huisvesting

De SKOW vindt dat de inrichting van de schoolgebouwen zodanig moet zijn dat de gebruikers (kinderen, ouders en werknemers) zich er thuis voelen en er optimaal kunnen functioneren. De gebouwen dienen daartoe goed onderhouden te worden en minimaal te voldoen aan de gestelde eisen in wet- en regelgeving.

De Stichting beschikt over drie schoolgebouwen die in bouwstijl grote verschillen vertonen. In 2014 zijn de uit 2013 daterende meerjaren onderhoudsplanningen leidend geweest voor het te voeren beleid. Deze onderhoudsplanningen worden elke twee jaar geactualiseerd. De gebouwen verkeren in een redelijk goede staat van onderhoud. Dat betekent dat er in 2014 weinig extra onderhoudsactiviteiten zijn geweest naast de activiteiten uit de meerjaren onderhoudsplanning (MOP). De dotaties aan de voorzieningen hebben plaatsgevonden conform de begroting.

In 2014 is het vastgestelde dienstverleningscontract met een lokale aannemer, die daarmee voor twee van de drie schoolgebouwen accountmanager is geworden t.a.v. van het onderhoud, in hoofdlijnen geëvalueerd. In 2015 zal een uitgebreide evaluatie plaatsvinden.

Vandalisme

In 2014 was er slechts beperkt sprake van schade als gevolg van vandalisme aan / rond de schoolgebouwen. De beperkte schade komt vooral voort uit het feit dat de schoolpleinen geen

openbaar terrein meer zijn en is dat dit ook duidelijk wordt aangegeven. Daarnaast is in overleg met de plaatselijke politie sprake geweest van betere handhaving.

Onderhoud

In 2014 is specifiek aandacht besteed aan de afhandeling van onderhoudszaken en afrekening daarvan met de gemeente voortvloeiend uit de door de gemeente Wassenaar vastgestelde programma's onderhoud huisvesting onderwijsvoorziening Wassenaar 2007 t/m 2013. Alle zaken uit de vastgestelde programma's t/m 2013 zijn in 2014 afgehandeld. Het programma 2014 is op een onderdeel na ook volledig uitgevoerd.

Een overzicht van activiteiten t.a.v. huisvesting is opgenomen in bijlage 4 van dit bestuursverslag.

In 2014 is door de overheid besloten dat per 1 januari 2015 de schoolbesturen verantwoordelijk worden voor het volledige onderhoud van de onderwijshuisvesting. De verantwoordelijkheid voor het zogenaamde 'buitenonderhoud' wordt daarmee overgedragen van de gemeente naar het schoolbestuur. Besturen ontvangen hiervoor per 1 januari 2015 extra middelen om de onderhoudsactiviteiten te kunnen bekostigen.

Ter voorbereiding op de overdracht is er in 2014 in opdracht van de gemeente Wassenaar een zogenaamde 'nul-meting' onderwijshuisvesting uitgevoerd. N.a.v. hiervan is een meerjaren onderhoudsplanning opgesteld waarmee inzicht is verkregen in de kosten van onderhoud onderwijshuisvesting voor de eerstvolgende 20 jaar. De onderhoudsplanningen van de SKOW en de gemeente Wassenaar zijn i.o.v. SKOW door OHM (Onderwijsbureau Hollands Midden) met elkaar vergeleken. Uit beide planningen blijkt dat het voorziene onderhoud, de beschikbare voorzieningen en de jaarlijks beschikbaar komende middelen voldoende zijn om op korte en lange termijn aan onderhoudsverplichtingen te kunnen voldoen.

Verordening voorzieningen huisvesting onderwijs 2015

In overleg met de besturen voor PO en VO is door de gemeente Wassenaar een herziene verordening huisvesting onderwijs opgesteld in verband met de overdracht van de onderhoudsverplichting naar besturen. De besturen hebben positief geadviseerd over de verordening die vermoedelijk in het 1^e kwartaal van 2015 door de gemeenteraad zal worden vastgesteld.

Klachten en afhandeling

Ten aanzien van huisvesting en materieel is er geen sprake geweest van klachten.

3.8.1 Gebruiksvergunningen

Iedere school moet over een gebruiksvergunning beschikken en doet dat ook. In 2014 zijn er controles uitgevoerd op de St. Jan Baptistschool en de St. Bonifaciuschool door de (regionale) brandweer, die belast is met de controle op de gebruikersvergunningen, ook wel omgevingsvergunning genoemd.

De rapportage n.a.v. de controle heeft geleid tot de realisatie van een aantal aanpassingen. Deze aanpassingen zijn eind 2014 zo goed als afgerond. Een hercontrole zal plaatsvinden in het 1^e kwartaal van 2015. De verwachting is dat aan de gestelde eisen wordt voldaan.

T.a.v. de Jozefschool zijn geen bijzonderheden te melden.

Naast de formele controles is in 2014 ook aandacht besteed aan de veiligheid van de schoolgebouwen in de lijn van te voeren arbobeleid. Op twee scholen is in 2014 gewerkt aan het uitvoeren van de zogenaamde risico-inventarisatie en -evaluatie, waarbij het instrument Arbomeester 2 leidend is geweest. De inventarisatie zal in 2015 met hetzelfde instrument ook op de derde school gestart worden.

Voor de veiligheid van speel- en gymzalen, incl. inventaris is met een daartoe gecertificeerd bedrijf een contract afgesloten voor jaarlijkse veiligheidsinspecties en onderhoud. Een volledig overzicht van het contractonderhoud is opgenomen in bijlage 4. In 2014 is al het geplande contractonderhoud uitgevoerd.

De speeltoestellen op de schoolpleinen zijn regelmatig steekproefsgewijs gecontroleerd. Dit gebeurde door de scholen zelf. Er zijn daarbij enige problemen vastgesteld die vervolgens zijn verholpen.

Het vernieuwde 'groene' schoolplein van de Jan Baptist is in 2014 onderworpen aan een veiligheidsinspectie en formeel gecertificeerd conform de 'TUV-normen'.

Ook op de St. Jozefschool is in 2014 een volledig vernieuwd schoolplein aangelegd.

4. Personeel

Een hoge kwaliteit van onderwijs bieden, betekent dat iedere medewerker zich professioneel moet kunnen ontwikkelen. Binnen de SKOW vinden we opdoen van kennis en vaardigheden, uitwisseling van kennis en het leren van en met elkaar erg belangrijk. Ook het goed benutten van (specifieke) kwaliteiten t.b.v. de kinderen op de scholen willen we stimuleren.

Tot slot vinden we het ook belangrijk dat medewerkers zich binnen onze scholen prettig en veilig voelen.

4.1 Personeel en formatie

Het personeelsbeleid van de SKOW is beschreven in het Integraal Personeelsbeleidsplan SKOW. Het beleid op schoolniveau is beschreven in de schoolspecifieke schoolplannen 2011-2015. Hierin zijn de kaders van het te voeren personeelsbeleid benoemd.

Belangrijke ontwikkelingen in 2014 waren o.a. de afronding implementatie van het normjaartaakbeleid, implementatie van de notitie gesprekkencyclus SKOW, w.o. beoordelingsgesprekken en de ontwikkeling van een raamplan t.a.v. arbobeleid.

Vanaf juli 2014 is er sprake van een nieuwe CAO-po die per 1 augustus 2015 geïmplementeerd moet zijn. Vanaf 1 oktober 2014 zijn de afspraken t.a.v. duurzame inzetbaarheid van toepassing binnen de SKOW. Over andere aspecten van de CAO wordt in 2015 overleg gevoerd.

Binnen de scholen is gewerkt met persoonlijke actieplannen (PAP)/ ontwikkelingsplannen (POP), die steeds in overleg tussen personeelsleden en leidinggevenden zijn opgesteld. Verdere professionalisering was in 2014 een centraal item.

In 2014 is ook de functiemix aan de orde geweest. Het eerder vastgestelde beleid is gecontinueerd. Binnen de SKOW is opnieuw gebleken dat de belangstelling voor Lb-functies onvoldoende is geweest om te kunnen voldoen aan de landelijk geformuleerde streefcijfers. De werkgroep heeft in 2014 besloten het ingezette beleid te continueren.

In 2014 is door de directeur-bestuurder het bestuursformatieplan 2014/2015 opgesteld. Dit plan geeft aan welke personele inkomsten er zijn in het voorliggend schooljaar. In het plan wordt ook bepaald hoeveel formatie er op elke school nodig is en welke kosten daarmee gepaard gaan. Het bestuursformatieplan is aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad voorgelegd. De GMR heeft instemming gegeven aan het plan.

4.2 Personele bezetting 31-12-2014

De personele bezetting betreft een momentopname per ultimo 2014 en is incl. BAPO en herbezetting BAPO, langdurig ziekteverzuim en vervangingen i.v.m. verlof (zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof).

Personele bezetting in fte.

Leeftijd	2014				2013				2012			
	JB	BO	JO	BS	JB	BO	JO	BS	JB	BO	JO	BS
< 25			1,00		0,38		0,38			1,09		
25 – 34	2,72	3,75	2,38		2,95	3,36	2,86		2,72	2,62	3,29	
35 - 44	1,83	2,42	2,34	0,70	1,37	2,07	2,44	0,85	1,54	2,06	2,43	0,60
45 - 54	4,80	3,05	1,55	1,65	5,35	3,69	2,69	1,65	5,16	3,69	2,77	1,65
55 - 59	1,69		2,51		1,69	1,12	2,69	1,00	1,80	1,97	3,39	1,00
> 60	0,80	3,10	1,31	1,00	0,80	1,85	0,70	0,38	1,00	1,00	0,62	
Totaal	11,84	12,32	11,10	3,35	12,54	12,09	11,76	3,88	12,22	12,43	12,50	3,25

JB: Jan Baptistschool BO: Bonifaciuschool JO: Jozefschool BS: Bovenschools

Leeftijd	2011				2010			
	JB	BO	JO	BS	JB	BO	JO	BS
< 25		1,32			1,02		0,62	
25 - 34	2,94	3,65	3,55		3,65	3,87	4,08	
35 - 44	1,54	2,76	2,31	0,60	2,76	1,24	1,84	0,60
45 - 54	4,36	2,31	4,85	1,65	2,40	4,58	5,68	2,65
55 - 59	1,80	1,97	1,94	1,00	3,48	0,80	1,94	
> 60	1,77	1,69			0,69	2,23		
Totaal	12,41	13,70	12,65	3,25	14,00	12,72	14,16	3,25

JB: Jan Baptistschool BO: Bonifaciuschool JO: Jozefschool BS: Bovenschools

Totale personele bezetting SKOW

2010:	44,13 fte
2011:	42,01 fte
2012:	40,40 fte
2013:	40,27 fte
2014:	38,61 fte

Verdeling aantal mannen en vrouwen ultimo 2014:

	Jan Baptistschool		Bonifaciuschool		Jozefschool		Bovenschools	
	Aantal	% van formatie	Aantal	% van formatie	Aantal	% van formatie	Aantal	% van formatie
V	19 (19)	100% (100%)	13 (13)	76,47% (75,18%)	14 (14)	77,78% (67,20%)	1 (1)	21,9% (21,9%)
M	0 (0)	0% (0%)	4 (3)	23,53% (24,82%)	4 (5)	22,22% (32,80%)	3 (3)	78,1% (78,1%)
Tot	19 (19)		17 (16)		18 (19)		4 (4)	

Toelichting:

- In de tabellen zijn alle werknemers uit alle functiecategorieën opgenomen die ultimo 2014 in dienst waren bij de SKOW.
- De cijfers tussen haakjes geven het aantal / percentage aan uit het voorgaande jaar (ultimo 2013).
- Van de totale formatie binnen de SKOW wordt 75% bezet door vrouwen en 25% door mannen. De verhouding in aantallen bedraagt 18,97% mannen t.o.v. 81,03% vrouwen. Deze laatste percentages zijn vergelijkbaar met de landelijke trend.

4.2.1 Functiecategorieën

In 2014 werden binnen de Stichting de volgende functiecategorieën onderscheiden met daarbinnen de genoemde functies:

- bestuur (toezichhoudend bestuurder, dagelijks bestuur t.w. directeur-bestuurder)
- directie (directeur/bestuurder, locatiedirecteur, adjunct-directeur)

- onderwijsgevend personeel (leraar LA, Leraar LB, leerkrachtondersteuner, onderwijsassistent)
- onderwijsondersteunend personeel (conciërge, managementassistent, administratief / financieel medewerker, schoonmaker)

Het functiebouwwerk (functieboek) voldoet hiermee aan de gestelde eisen. Niet alle in het functieboek opgenomen functies waren concreet van toepassing in 2014. Besloten is de opgenomen functies niet te verwijderen om toepassing op enig moment mogelijk te maken.

In 2014 is een beschrijving opgesteld op LA- en LB-niveau voor de functie 'Intern Begeleider'. In 2015 zullen de beschrijvingen worden vastgesteld en worden toegevoegd aan het functieboek SKOW.

4.2.2 Bovenschools management

De directeur-bestuurder werd ook in 2014 voor enige uren per week ondersteund door een managementassistent en kon daarnaast ook een beroep doen op de diensten van het administratiekantoor OHM (Onderwijsbureau Hollands Midden) te Leiden.

Een belangrijk klankbord voor de directeur-bestuurder was het algemeen bestuur. De individuele leden leveren mede op basis van de eigen professionele input voor de directeur-bestuurder, die van belang is bij het maken van keuzes. In 2014 is regelmatig gebruik gemaakt van de kennis en expertise van de leden van het algemeen bestuur.

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 2014 weer geheel ingezet voor personele doeleinden, als betaald ouderschapsverlof, kosten bovenschools management, personeelsbeleid, kosten bedrijfsgezondheidszorg, duurzame inzetbaarheid (v/h 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 en ook naar het jaarlijkse bestuursformatieplan.

4.2.4 Integraal personeelsbeleid

In 2014 is op basis van het vastgestelde integraal personeelsbeleidsplan (IPB) expliciet aandacht besteed aan nadere uitwerking en herziening van (bestaande) deelplannen van vigerend personeelsbeleid binnen de SKOW w.o. arbobeleid, taakbeleid en formatiebeleid.

De scholen hebben in 2014 deelgenomen aan een pilot t.a.v. medewerkerstevredenheid. De resultaten van deze enquête waren eind 2014 nog niet beschikbaar en kunnen van invloed zijn op het te voeren beleid in 2015.

4.2.5 Deskundigheidsbevordering algemeen

Voor de nascholing is in 2014 door onze scholen gebruik gemaakt van diverse instellingen. Met name wordt de Schooladviesdienst Wassenaar (SAD Wassenaar) genoemd, omdat met deze organisatie een meerjarig convenant is afgesloten onder andere ten aanzien van scholing.

Op bestuursniveau kan gesteld worden dat de kosten voor nascholing in 2014 aanzienlijk lager zijn geweest dan begroot. Dit ondanks het feit dat een tweetal leerkrachten meerjarige opleidingen heeft gevolgd / volgt. Deze beide opleidingstrajecten worden volledig bekostigd uit de lerarenbeurs en de daarbij behorende vervangingsfaciliteiten.

De deelname aan korte cursussen, themadagen en anderszins is in 2014 iets lager geweest t.o.v. 2013.

Voor een overzicht van de scholingsactiviteiten wordt verwezen naar bijlage 5.

4.2.6 Deskundigheidsbevordering leidinggevenden

De deskundigheidsbevordering leidinggevenden heeft plaatsgevonden op het gebied van communicatie, de functiemix en (financieel) management.

Daarnaast heeft een aantal leidinggevenden diverse themadagen bezocht op het gebied van personeelsbeleid, identiteit en financiën.

Tot slot is ook deelgenomen aan een aantal intervisie en/of netwerkbijeenkomsten.

Vanaf 2014 zijn schoolleiders verplicht zich te registreren in het Schoolleidersregister. Twee locatiedirecteuren voldoen aan de registratieplicht. Ook de directeur-bestuurder is opgenomen in het register.

4.3 Instroom

In het verslagjaar 2014 hebben we uitsluitend 'nieuwe' personeelsleden kunnen/moeten benoemen als gevolg van (deels onvoorziene) uitstroom en het ontstaan van tijdelijke vacatures ook ter vervanging.

Op de St. Jozefschool heeft geen structurele instroom van personeel plaatsgevonden anders dan wegens tijdelijke afwezigheid of als gevolg van een (tijdelijke) vacature. Wel is als gevolg van vrijwillig ontslag sprake geweest van 'vacatureruimte'. De formatie is op tijdelijke basis ingevuld.

Op de St. Jan Baptistschool was ook geen sprake van structurele instroom. Ook hier is als gevolg van uitdiensttreding van een langdurige zieke sprake geweest van 'vacatureruimte'. De formatie is ook hier op tijdelijke basis ingevuld.

Op de St. Bonifaciuschool heeft geen structurele instroom van personeel plaatsgevonden anders dan wegens tijdelijke afwezigheid of als gevolg van een (tijdelijke) vacature. Wel is als gevolg van vrijwillig ontslag sprake geweest van 'vacatureruimte'. De formatie is op tijdelijke basis ingevuld.

Het gegeven dat er geen structurele instroom is geweest in 2014 strookte met het beleid dat vacatures die ontstaan niet automatisch worden herbezet.

4.3.1 Opleidingstrajecten

Intern / personeel

Het opleiden / scholen van huidige personeelsleden kan van positieve invloed zijn op de positie van leerkrachten in relatie tot financiële ontwikkelingen en dalende leerlingenaantallen. Het bestuur wil personeelsleden faciliteren bij het volgen van opleidingen. In individuele gevallen kan sprake zijn van het faciliteren van opleidingstrajecten waarmee in andere sectoren werk gevonden kan worden. In 2014 is van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt.

Extern / studenten

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 2014 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).

Buiten de officiële opleidingstrajecten is er op de scholen ook veel gelegenheid geboden tot het volgen van zogenaamde maatschappelijke en/of 'snuffelstages'.

4.4 Doorstroom / 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 en/of het stimuleren een andere functie te gaan vervullen hoort hiertoe. In de jaarlijkse functionerings- / voortgangsgesprekken 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 was in 2014 zeer beperkt. Er is door de directie gezocht naar mogelijkheden om meer begrip te realiseren voor mobiliteit vanuit de uitgangspunten werkgelegenheid, (persoonlijke) professionalisering en carrièremogelijkheden.

In 2014 was er binnen de scholen van de SKOW in beperkte mate sprake verplichte mobiliteit. Verplichte mobiliteit blijkt in de praktijk 'gevoelig' te liggen. Slechts enkele leerkrachten gaven in 2014 aan open te staan voor mobiliteit. Overigens blijkt dat verplichte mobiliteit na enige tijd ook als positief wordt ervaren.

In één specifiek situatie was er in 2014 sprake van vrijwillige mobiliteit. Aan deze wens is als gevolg van natuurlijk verloop invulling gegeven.

4.4.1 Uitbreiding van benoemingsomvang

In 2014 hebben enkele parttimers aangegeven in aanmerking te willen komen voor uitbreiding van de benoemingsomvang. Vanaf 2014 lijken de mogelijkheden om aan deze wensen tegemoet te komen weer groter dan in voorliggende jaren. Verloop in de formatie dient bijna volledig herbezet te worden om de minimaal gewenste bezetting te realiseren. In 2014 heeft dit voor een paar personeelsleden geleid tot een tijdelijke uitbreiding van de benoeming. De uitbreiding is vooralsnog steeds tijdelijk voor de duur van maximaal één jaar.

4.4.2 Vermindering van benoemingsomvang/BAPO / duurzame inzetbaarheid

Er is dit jaar ook weer gebruik gemaakt van de BAPO-regeling. Formeel is deze regeling per 1 oktober 2014 gewijzigd in de regeling duurzame inzetbaarheid als gevolg van de overeengekomen nieuwe CAO-po per 1 juli 2014.

Alle personeelsleden van de SKOW die van de oude BAPO-regeling gebruik maakten, maken vanaf 1 oktober 2014 gebruik van de overgangsmaatregel. Formatief betekent de nieuwe regeling geen wijzigingen voor de SKOW. Ook de financiële gevolgen zijn beperkt en hebben geen invloed op het gevoerde / te voeren formatiebeleid.

Het aantal personeelsleden van de SKOW dat in 2014 gebruik kon maken van de (oude) BAPO-regeling was 17. Negen (9) personeelsleden hebben (gedeeltelijk) gebruik gemaakt van de regeling. In 2014 is geen personeel uitgestroomd dat van de (oude) BAPO-regeling gebruik maakte.

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 was er eenmaal sprake van ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid. Een aantal collega's vertrok 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. Twee vaste aanstellingen zijn beëindigd op eigen verzoek.

4.5.2 Arbeidsongeschiktheid

Ook dit verslagjaar is er sprake geweest van langdurig zieke personeelsleden. Conform geldende procedures is getracht langdurig zieke werknemers weer te laten re-integreren in de eigen oorspronkelijke functie. Een aantal collega's was ultimo 2014 betrokken bij een re-integratietraject.

4.6 Verzuimbeleid en overige Arbo-zaken

De SKOW was in 2014 niet aangesloten bij een Arbodienst. Onderwijsbureau Hollands Midden (OHM) verzorgt de wettelijk verplichte arbodienstverlening op declaratiebasis. Tijdens evaluaties in 2014 is gebleken dat betrokkenen tevreden zijn met de huidige dienstverlening.

Vanuit het management is aangegeven dat het werken met een casemanager een toegevoegde waarde heeft bij het verzuimbeleid.

In 2014 is ook weer sprake geweest van een Sociaal Medisch Teamoverleg (SMT). Het team, bestaande uit bedrijfsarts, casemanager en leden van het management van de SKOW heeft overleg gevoerd over diverse zaken in relatie tot verzuimbeleid en actuele dossiers.

In 2014 is de implementatie van het normjaartaakbeleid afgerond. Hoewel de concrete werkdruk niet direct minder is ervaren, bestaat wel de indruk dat er meer inzicht is in de beleefde werkdruk en de werkelijke (genormeerde) werkdruk. In dit kader zal in 2015 ook invulling worden gegeven aan de gemaakte afspraken uit de CAO-po 2014.

In 2014 is het concept van het veiligheidsplan uitgebreid besproken de (G)MR-en. Het betreft een raamplan waarin beschreven wordt 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. Verschillende aspecten als 'regels en afspraken', 'medicijngebruik', 'ontruimingsplan', 'ongevallenregistratie' en RI&E maken deel uit van dit document.

Bij de verdere ontwikkeling van de plannen is aan de medezeggenschapsraden gevraagd input te leveren.

4.6.1 Ziekteverzuim

In het verslagjaar ligt het ziekteverzuimpercentage op de scholen van onze Stichting iets onder het landelijk gemiddelde. Het percentage is ruim 1,5% gedaald t.o.v. 2013. Het grootste deel van het ziekteverzuim in 2014 betrof niet door de werkgever te beïnvloeden verzuim.

Het streven is erop gericht het percentage structureel verder te laten dalen tot onder < 5%.

Hieronder volgt een schematische weergave van het ziekteverzuim 2014 met tussen haakjes de percentages uit 2013.

Ziekteverzuim SKOW 2014

School	Kort	Kort /Middel	Lang/Middel	Lang > 366	Totaal
Jan Baptist	(0,42) 0,35	(0,50) 0,21	(4,73) 1,03	(0,00) 0,00	(5,65) 1,59
Bonifacius	(1,04) 0,48	(0,67) 1,32	(0,00) 3,74	(0,00) 0,00	(1,71) 5,54
St. Jozef	(0,60) 0,41	(0,60) 0,15	(2,76) 2,57	(3,77) 0,00	(7,72) 3,13
Bovensch.	(0,00) 0,00	(2,13) 0,00	(24,85) 0,00	(0,00) 23,73	(26,97) 23,73
Totaal	(0,63) 0,38	(0,73) 0,53	(4,51) 2,24	(1,13) 2,29	(6,99) 5,43

Conclusies / opmerkingen:

- Het totale ziekteverzuim bedroeg in het verslagjaar 5,43% (6,99% in 2013). Het betreft verzuim excl. zwangerschaps- en bevallingsverlof en inclusief langdurig verzuim. Het verzuimpercentage is lager dan in 2013.

- 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 collega's.

Preventie van ziekteverzuim is beschreven in het 'verzuimbeleid' van de Stichting. Het verzuimbeleid is in 2014 ongewijzigd gebleven.

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 bedrijfsarts zodanige voorwaarden gecreëerd dat terugkeer in de huidige functie mogelijk blijft. Eind 2014 is één langdurig zieke uit dienst getreden in verband met volledige arbeidsongeschiktheid.

4.6.4 Preventiemedewerker

Binnen de SKOW is er geen sprake van een formele preventiemedewerker. De in de scholen actieve Arbocommissies nemen deze taken voor hun rekening, onder toezicht van de locatiedirecteuren. Eén en ander staat beschreven in het in 2014 vastgestelde 'Arbobeidsplan SKOW'. Dit plan dient als 'kapstok' voor het arbobeleid binnen de scholen. Mede op basis van dit plan wordt invulling en uitvoering gegeven aan het beleid.

In een aantal situaties hebben (leden van) de medezeggenschapsraden een rol in het gevoerde / te voeren beleid met betrekking tot arbeidsomstandigheden. In 2014 zijn op alle drie de scholen activiteiten geïnitieerd in het kader van de arbeidsomstandigheden. Centraal staat daarbij de zogenaamde risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E).

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 2014 heeft niemand deelgenomen aan beginnerscursussen BHV. Deze cursus is georganiseerd door de gezamenlijke Wassenaarse basisscholen. Het aantal BHV-ers voor alle scholen van de SKOW is ruim voldoende.
- er is niet deelgenomen aan de herhalingscursus BHV in 2014. De deelname aan deze cursus is verplaatst naar januari 2015.

4.6.6 Training contactpersonen / vertrouwenspersonen (intern)

Aan iedere school is minimaal één 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 2014 niet plaatsgevonden. Wel is aan contactpersonen gelegenheid geboden. De contactpersonen staan vermeld in de schoolgidsen. Daarin staat tevens vermeld hoe de contactpersonen bereikbaar zijn. Vanzelfsprekend staan ook verwijzingen vermeld naar vigerende klachtenregelingen.

4.7 Verlof (personeel)

4.7.1 Betaald ouderschapsverlof

In de verslagperiode heeft een aantal personeelsleden betaald ouderschapsverlof opgenomen. Het verlof is 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 door de locatiedirecteur. De eindverantwoordelijkheid ligt bij de directeur-bestuurder. Naast imperatief verlof zijn er nog andere vormen van verlof die het bestuur moet/kan toestaan. De beoordelingen voor de verlofaanvragen worden getoetst aan de actuele CAO-po. In 2014 zijn alle verzoeken gehonoreerd en is vervanging steeds mogelijk gebleken.

Als gevolg van de nieuwe CAO-po 2014 is er voor scholing van personeel een structureel budget beschikbaar. Dit budget moet het ook mogelijk maken dat verlof wordt gegeven voor lesgebonden uren. In 2014 is nog geen nadere invulling gegeven aan dit beleid.

Een aantal verlofmogelijkheden zoals vastgelegd in de cao werden tot en met 2014 bekostigd door het Vervangingsfonds. Met ingang van 1 januari 2015 kunnen besturen uitsluitend ziekteverlof declareren bij het fonds. Het recht op verlof blijft onverkort van kracht.

4.8 Personele activiteiten

Namens het bestuur wordt in principe in bijzondere, persoonlijke situaties door de directeur-bestuurder een bezoek gebracht en/of felicitatie gestuurd of een andere, passende (r)actie gedaan en is bij afscheid van personeelsleden de directeur-bestuurder aanwezig, mede namens het algemeen bestuur. Op verzoek / uitnodiging kunnen ook leden van het algemeen bestuur aanwezig zijn.

4.8.1 Lief en leed

Gedurende het verslagjaar is er sprake geweest van zowel lief als leed bij diverse personeelsleden. Waar mogelijk en gewenst heeft het bestuur steeds blij gegeven van medeleven.

4.8.2 Kerstgeschenken

In december 2014 is de jaarlijkse kerstattentie – een ‘cadeaubon’ en een lekkernij- weer uitgereikt aan alle personeelsleden. Dit werd bijzonder gewaardeerd.

4.8.3 Jubilea

In 2014 heeft één leerkracht (Jozefschool haar 40-jarig onderwijsjubileum gevierd). Vanzelfsprekend is dit jubileum voor betrokkenen niet ongemerkt voorbij gegaan.

4.9 Vertrouwenspersoon

Binnen elke school is sprake van twee vertrouwenspersonen / contactpersonen. De Stichting maakt daarnaast gebruik van een externe vertrouwenspersoon via de GGD Zuid-Holland West. In de verslagperiode 2014 zijn er geen meldingen gedaan bij de verschillende vertrouwenspersonen.

4.10 Klachtenprocedure

Voor formele klachten en de be- / afhandeling daarvan is het bestuur aangesloten bij de vigerende landelijke klachtencommissie. De aansluiting verloopt via de overkoepelende bestuursorganisatie.

Er is in het verslagjaar 2014 geen klacht ingediend bij de vigerende klachtencommissies.

Op schoolniveau zijn er in 2014 twee (schriftelijke) klachten ingediend bij het bestuur. Deze klachten betroffen één incident op één van de scholen. Afhandeling van de klacht heeft uiteindelijk mede geleid tot het (vrijwillige) vertrek van één van de leerkrachten van de SKOW. Een aantal ouders heeft

op basis van de situatie gekozen voor een andere school voor hun kind(eren) waarvan één van de klagers.

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

Financieel gezien is 2014 een positief jaar geweest. De begroting voor 2014 zoals die in januari 2014 is vastgesteld door de directeur-bestuurder en goedgekeurd door het algemeen bestuur (toezichthouder) ging uit van een negatief resultaat van afgerond € 38.000. Dit negatieve resultaat lag in de lijn van de meerjarige verwachtingen.

In overeenstemming met de vastgestelde uitgangspunten om de exploitatie meer in balans te brengen zijn we er in 2014 (opnieuw) in geslaagd om met name de personele lasten verder te verlagen door gebruik te maken van de flexibiliteit van een aantal aanstellingen.

Ondanks het feit dat er ook in 2014 geen volledige compensatie van loonkosten heeft plaatsgevonden en ook ten aanzien van de materiële instandhouding geen sprake is van volledige indexering van werkelijke kostenstijgingen is het resultaat minder negatief dan begroot.

In 2014 is ook sprake geweest van een aantal incidentele inkomsten die niet zijn opgenomen in de begroting. Het betreft met name de middelen die zijn ontvangen als gevolg van de liquidatie van het Samenwerkingsverband WSNS.

Daarnaast is ook een deel van de extra middelen voortvloeiend uit de bestuursakkoorden opgenomen in de budgetten 2014 / 2015. De extra middelen komen tot uitdrukking in de jaarrekening 2014.

De notitie die enige jaren geleden is geschreven en waarin binnen een meerjarig perspectief uiteen gezet is welke mogelijkheden voorzien werden om te komen tot een betere balans in de exploitatie, was ook in 2014 mede leidend voor het gevoerde financieel beleid.

Geconstateerd is dat de uitgevoerde maatregelen hebben geleid tot het beoogde doel en de personele bezetting is teruggebracht tot een aanvaardbaar minimum. Veel ruimte om op personeel gebied te bezuinigen wordt na 2014 niet voorzien en is ultimo 2014 ook niet aan de orde. Bij een stabiel leerlingenaantal zullen verdere bezuinigingen niet aan de orde hoeven zijn.

Om een nog beter beeld te verkrijgen en om gerichter te kunnen sturen is in 2014 een eerste conceptmeerjarenbegroting opgesteld die het mogelijk maakt om verschillende financiële scenario's in beeld te brengen. De vaststelling van deze meerjarenbegroting is voorzien in het eerste kwartaal van 2015.

De stichting heeft uiteindelijk over 2014 een positief resultaat behaald van € 44.000. Het resultaat wordt deels gedoteerd aan de overige algemene reserve private middelen (€ 15.000), deels onttrokken aan de reserve herwaardering (€ 13.000) en het restant wordt gedoteerd aan de algemene reserve (€ 42.000).

5.1 Resultaat over 2014

De stichting heeft over 2014 een exploitatieresultaat gerealiseerd van € 44.000. In 2013 bedroeg het exploitatieresultaat € 122.000. Het totaal van de baten daalde ten opzichte van 2013 met € 107.000 tot € 3.072.000. Het totaal van de lasten daalde in 2014 ten opzichte van 2013 met € 41.000 tot een bedrag van € 3.053.000. De financiële baten in 2014 daalden € 12.000 tot € 25.000.

De daling van de baten wordt geheel veroorzaakt door het wegvallen van de incidentele subsidies die het Ministerie van OCW in december 2013 beschikbaar heeft gesteld.

Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar	Realisatie	Begroot	Realisatie
Verkorte resultatenrekening (x € 1.000)	2014	2014	2013
Ministerie OCW	2.819	2.752	2.942
Overige overheidsbijdragen	68	65	70
Overige baten	185	144	167
Totaal baten	3.072	2.961	3.179
Personele lasten	2.461	2.404	2.500
Afschrijvingen	84	92	87
Huisvestingslasten	212	221	229
Overige instellingslasten	296	295	278
Totaal lasten	3.053	3.012	3.094
Saldo baten en lasten	19	-51	85
Financiële baten	25	12	37
Exploitatieresultaat	44	-39	122

De analyse van de verschillen in baten en lasten over 2014 in relatie tot de begroting 2014 en de exploitatie 2013 zijn onderstaand weergegeven.

Mutaties	Expl. 2014/ Begr. 2014	In % van begr2014	Expl 2014/ Expl 2013	In % van expl 2013
Baten en lasten 2014				
Ministerie OCW	67 (v)	2%	-123 (n)	-4%
Overige overheidsbijdragen	3 (v)	5%	-2 (n)	-3%
Overige baten	41 (v)	28%	18 (v)	11%
Totaal baten	111 (v)	4%	-107 (n)	-3%
Personele lasten	57 (n)	2%	-39 (v)	-2%
Afschrijvingen	-8 (v)	-9%	-3 (v)	-3%
Huisvestingslasten	-9 (v)	-4%	-17 (v)	-7%
Overige instellingslasten	0 (n)	0%	17 (n)	6%
Totaal lasten	40 (n)	1%	-42 (v)	-1%
Financiële baten	13 (v)	108%	-12 (n)	-32%
Exploitatieresultaat	84 (v)		-77 (n)	

Toelichting: Een (v) betekent een voordelig verschil t.o.v. de begroting resp. de exploitatie over voorgaand jaar. Een (n) betekent een nadelig verschil.

De mutaties worden hieronder toegelicht.

Aan de batenkant is de subsidie van het ministerie van OCW € 67.000 hoger dan begroot maar is die € 123.000 lager dan 2013. Niet begroot waren de bijdragen uit de samenwerkingsverbanden vanaf augustus 2014 (plus € 31.000) en de bijstelling van lumpsum en p&a (plus € 26.000).

De daling t.o.v. 2013 wordt veroorzaakt door de bijzondere bekostiging in 2013 van € 120.000.

De overige baten liggen € 41.000 hoger dan begroot en € 18.000 hoger dan in 2013. De stijging komt door een toename op de posten verhuur, baten van samenwerkingsverband en overige baten. In de overige baten is een niet begroot bedrag begrepen van de Steunstichting van ruim € 15.000.

Aan de lastenkant stijgen de personele lasten t.o.v. de begroting met € 57.000 maar dalen deze t.o.v. 2013 met € 39.000. De loonkosten van personeel zijn nagenoeg gelijk gebleven aan 2013, maar zijn wel € 100.000 hoger dan begroot.

De overschrijding van de begroting wordt vooral veroorzaakt door hogere kosten van vervanging van afwezig personeel. Begroot was hiervoor € 46.000 terwijl de realisatie € 99.000 was. Tegenover deze hogere vervangingskosten stonden ook hogere uitkeringen. De uitkeringen bedroegen € 79.000 terwijl € 46.000 was begroot. Steeds meer vervangingsituaties komen voor 'eigen rekening' en zijn niet declarabel bij het Vervangingsfonds. Door de loonstijging per 1 september 2014 en premieontwikkelingen liggen de loonkosten wat hoger dan in de begroting was voorzien.

De overige personele kosten zijn met € 68.000 gedaald ten opzichte van 2013 en € 23.000 lager uitgevallen dan begroot voor 2014. Dit komt voornamelijk door lagere lasten (€ 26.000) op scholing, een onttrekking aan de voorziening jubilea in plaats van een dotatie in 2013 (verschil € 6.000) en een het vervallen van een eenmalige kostenpost in 2013 van bijna € 18.000 inzake een nabetaling aan de belastingdienst.

De afschrijvingskosten over 2014 zijn € 8.000 lager ten opzichte van de begroting doordat er minder is geïnvesteerd dan begroot. In 2014 is voor een bedrag van € 120.000 geïnvesteerd.

De huisvestingslasten 2014 zijn ten opzichte van de begroting € 9.000 lager uitgekomen en € 16.000 lager ten opzichte van 2013. Dit komt voornamelijk doordat de dotatie aan de voorziening onderhoud € 9.000 lager is dan in 2013 en ook de kosten voor klein onderhoud zijn met € 6.000 gedaald.

De overige instellingslasten zijn nagenoeg gelijk aan de begroting 2014 en t.o.v. 2013 met € 16.000 gestegen. Dit komt voornamelijk door de post overige schoolgebonden kosten, en betrof kosten PR (kosten voor website en briefpapier).

Door lagere rentetarieven daalden de financiële baten t.o.v. 2013 met € 10.000. De koersresultaten op de effectenportefeuille lagen € 2.000 onder het niveau van 2013. De totale financiële baten bedroegen in 2014 € 25.000.

5.2 Prestatiebox

De SKOW ontvangt, net als de andere schoolbesturen, in het kader van het regeerakkoord, naast de reguliere lumpsumbekostiging ook een bedrag via de zogenoemde prestatiebox. De prestatiebox is een bekostiging voor opbrengstgericht werken, voor de professionalisering van leraren en schoolleiders, en voor cultuureducatie. In 2014 is in totaal ruim € 64.000 ontvangen.

De middelen uit de prestatiebox zijn bedoeld om de ambities uit het bestuursakkoord 2012 te realiseren. Het gaat niet om een subsidie met een specifieke verantwoordingslast, maar om bijzondere bekostiging met bestedingsvrijheid. Aangezien de ambities uit het bestuursakkoord 2012 betrekking hebben op de kerntaken van het onderwijs en daarmee ook al vanuit de lumpsum worden bekostigd gaat de SKOW er van uit dat de middelen zijn bedoeld om de bestedingen vanuit de lumpsum te versterken, te verdiepen en te versnellen.

Het bedrag is ingezet om de scholen/teamleden te faciliteren bij de kwaliteitsverbetering rekenen/wiskunde en taal, het opbrengstgericht werken, scholing en cultuureducatie. Concrete activiteiten zijn de begeleiding door de Schooladviesdienst, scholing van teamleden, kennis verkrijgen en verspreiden van de reken- en taalreferentieniveaus binnen de scholen en het creëren van functies als reken- en taalspecialist. In het kader van opbrengstgericht werken is gestart met

(leren) formuleren van doelen, het kwalitatief doorontwikkelen van het werken met groepsplannen en daarmee het handelingsgericht werken.

In [bijlage 3](#) bij het bestuursverslag wordt zowel bovenschools als schoolspecifiek aangegeven welke ontwikkelingen in 2014 zijn gestart, verder uitgevoerd en/of geïmplementeerd. Indien er sprake is van concrete resultaten zijn deze ook vermeld.

5.3 Financiële positie

In dit hoofdstuk wordt de balans van Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar toegelicht. De cijfers zijn ontleend aan de jaarrekening 2014 zoals deze in dit verslag is opgenomen. In dit hoofdstuk zijn de bedragen afgerond op duizenden euro's.

Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar	Balans	Balans
Verkorte balans (x € 1.000)	31-12-2014	31-12-2013
Activa		
Materiële vaste activa	455	419
Financiële vaste activa	3	54
Vorderingen	266	269
Liquide middelen	1.248	1.199
Totaal	1.972	1.941
Passiva		
Eigen vermogen	1.208	1.164
Voorzieningen	458	450
Schulden lang	0	0
Schulden kort	307	327
Totaal	1.973	1.941

Het balanstotaal van de stichting stijgt t.o.v. 2013 met € 32.000 tot € 1.973.000. De stijging wordt hieronder verklaard en nader toegelicht.

Mutaties	Toename (t) afname (a)	31-12-2014 31-12-2013
Materiële vaste activa	(t)	36
Financiële vaste activa	(a)	-51
Vorderingen	(a)	-3
Liquide middelen	(t)	49
Totaal	(t)	31
Eigen vermogen	(t)	44
Voorzieningen	(t)	8
Schulden lang	(t)	0
Schulden kort	(a)	-20
Totaal	(t)	32

De materiële vaste activa stijgen t.o.v. 31 december 2013 met € 36.000. Dit wordt veroorzaakt door investeringen voor een totaal van € 120.000 (voornamelijk in ICT en de aanpassing van het schoolplein van de Jozefschool) vermindert met de afschrijvingen van € 84.000.

De financiële vaste activa dalen t.o.v. 31 december 2013 met € 51.000. Dit komt door de verkoop van effecten.

De liquide middelen nemen toe met € 49.000. Een verklaring voor deze toename is opgenomen in het in de jaarrekening 2014 opgenomen kasstroomoverzicht. Belangrijkste reden voor de toename van de liquide middelen is de verkoop van de effecten.

Het eigen vermogen van de stichting stijgt, als gevolg van het exploitatieresultaat over 2014 met een bedrag van € 44.000 tot € 1.208.000.

Aan de voorziening jubilea is een bedrag van € 4.000 onttrokken. Aan de voorziening onderhoud gebouwen is in 2014 een bedrag ad. € 57.500 gedoteerd en € 45.000 onttrokken.

De schulden dalen met € 20.000 tot € 307.000. Dit komt voornamelijk omdat er per 31 december 2014 een lager crediteurensaldo was dan op 31 december 2013 (verschil van € 15.000).

5.4 Kengetallen

Aan de balans en rekening van baten en lasten zijn de volgende kengetallen ontleend.

Kengetallen	2014	2013
Liquiditeitsratio	4,93	4,49
Solvabiliteitsratio (excl. voorzieningen)	0,61	0,60
Solvabiliteitsratio (incl. voorzieningen)	0,84	0,83
Kapitalisatiefactor (balanstotaal excl. gebouwen/totale baten)	63,7%	60,4%

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de stichting op korte termijn aan zijn verplichtingen kan voldoen. Dit getal dient groter dan 1 te zijn. Het getal 4,93 geeft aan dat 4,9 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende verplichtingen. De liquiditeitsratio is gestegen t.o.v. 2013.

Met solvabiliteit wordt aangegeven in hoeverre een organisatie de financiële verplichtingen aan verschaffers van vreemd vermogen kan nakomen met behulp van alle activa. Er is sprake van een goede solvabiliteit indien deze boven de 0,4 -incl. voorzieningen ligt.

De kapitalisatiefactor is vastgesteld exclusief de onder materiële vaste activa opgenomen gebouwen. De kapitalisatiefactor ligt met 63,7% boven het door de 'commissie Don' geadviseerde niveau van 60% voor kleine organisaties en is gestegen t.o.v. 2013.

Kengetallen (baten en lasten)	Realisatie	Begroot	Realisatie
	2014	2014	2013
Personele lasten in % van totale lasten	80,6%	79,8%	80,8%
Verhouding rijksbijdrage / totale baten	91,8%	92,9%	92,5%
Resultaat in % van totale baten	1,5%	-1,3%	3,8%

Onder het kengetal personele lasten in % van totale lasten wordt het aandeel van de personele lasten in de totale lasten weergegeven. Het aandeel is in 2014 t.o.v. het voorgaande jaar stabiel.

Onder de verhouding rijksbijdrage/totale baten wordt het aandeel van de rijksbaten in de totale baten aangegeven.

De percentages fluctueren als gevolg van gewijzigde omstandigheden (Passend Onderwijs) en gewijzigde regelgeving op het punt van verantwoording van doorbetaling van subsidies.

De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat in relatie tot de totale baten. Het geeft aan hoeveel procent van de totale omzet omgezet wordt in het uiteindelijke bedrijfsresultaat.

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 is ultimo 2014 volledig afgelost / afgekocht. De lossingen en afkoop van obligaties in 2014 zijn niet herbelegd in verband met de lage rente en rente verwachtingen.

Besluiten over wijzigingen in de beleggingsstrategie worden door het bestuur van de SKOW (AB en DB) genomen.

5.6 Continuïteitsparagraaf

Met ingang van het Jaarverslag 2013 dient een continuïteitsparagraaf opgenomen te worden in het jaarverslag. Daarmee beoogt de minister van OCW dat iedere belanghebbende/ belangstellende kennis kan nemen van de wijze waarop het bestuur omgaat met de financiële gevolgen van het gevoerde en te voeren beleid.

Leerlingen en personeel

De verwachte ontwikkelingen ten aanzien van leerlingenaantallen en personele bezetting laten het volgende beeld zien.

Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot
Ontwikkelingen leerlingenaantal	2014	2015	2016	2017
Leerlingen per teldatum 1 oktober	642	640	632	623
	642	640	632	623

Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot
Ontwikkelingen personele bezetting in fte	2014	2015	2016	2017
Directie en management	4,65	4,41	3,89	3,60
Onderwijzend personeel	30,09	29,80	30,18	30,43
Onderwijsondersteunend personeel	3,89	3,77	3,77	3,77
Totaal personele bezetting	38,63	37,98	37,84	37,80

Meerjarenbegroting en meerjarenbalans

In de afgelopen periode is vanuit de huidige situatie, en zoveel mogelijk rekening houdend met de gevolgen van Passend Onderwijs voor de stichting een meerjarenbegroting opgesteld. Deze meerjarenbegroting laat het volgende beeld zien.

Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot
Verkorte resultatenrekening (x € 1.000)	2014	2015	2016	2017
Ministerie OCW	2.819	2.897	2.932	2.930
Overige overheidsbijdragen	69	67	67	67
Overige baten	185	86	86	86
Totaal baten	3.073	3.050	3.085	3.083
Personele lasten	2.461	2.458	2.429	2.414
Afschrijvingen	84	91	104	107
Huisvestingslasten	213	269	270	267
Overige instellingslasten	295	282	278	276
Totaal lasten	3.053	3.100	3.081	3.064
Saldo baten en lasten	20	-50	4	19
Financiële baten	25	10	10	10
Exploitatieresultaat	44	-40	14	29

Uit de bovenstaande begroting kan de onderstaande raming voor de balanspositie worden samengesteld.

Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar	Balans	Balans	Balans	Balans
Verkorte balans (x € 1.000)	31-12-'14	31-12-'15	30-12-'16	31-12-'17
Activa				
Materiële vaste activa	455	539	607	659
Financiële vaste activa	3	3	3	3
Vorderingen	266	266	266	266
Liquide middelen	1.248	1.092	1.095	1.136
Totaal	1.972	1.900	1.971	2.064
Passiva				
Eigen vermogen	1.208	1.168	1.182	1.211
Voorzieningen	458	425	482	546
Schulden lang	0	0	0	0
Schulden kort	307	307	307	307
Totaal	1.973	1.900	1.971	2.064

Op basis van de bovenstaande meerjarige resultatenrekening en balans kunnen de onderstaande kengetallen worden berekend. De kengetallen liggen voor de betreffende periode boven de normen.

Kengetallen (baten en lasten)	Realisatie 2014	Begroot 2015	Begroot 2016	Begroot 2017
Personele lasten in % van totale lasten	80,6%	79,3%	78,8%	78,8%
Verhouding rijksbijdrage / totale baten	91,7%	95,0%	95,0%	95,0%
Resultaat in % van totale baten	1,4%	-1,3%	0,5%	0,9%

Kengetallen	Realisatie 2014	Begroot 2015	Begroot 2016	Begroot 2017
Liquiditeitsratio	4,93	4,42	4,43	4,57
Solvabiliteitsratio (excl. voorzieningen)	0,61	0,61	0,60	0,59
Solvabiliteitsratio (incl. voorzieningen)	0,84	0,84	0,84	0,85
Kapitalisatiefactor (balanstot. excl. gebouwen/totale baten)	63,7%	62,1%	63,7%	66,7%

In de komende tijd zal een verdere uitwerking van de meerjarenbegroting gaan plaatsvinden. De effecten van de invoering van Passend Onderwijs zijn zo goed mogelijk verwerkt maar zullen nog nadere invulling krijgen.

5.7 Interne controle en beheersing van risico's

Het bestuur van de Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar hecht belang aan een goede werking van de interne controle en beheersing van risico's. Hiertoe zijn afspraken gemaakt. In de planning- en control cyclus van het bestuur speelt ook het administratiekantoor een rol.

De jaarlijks op te stellen begroting vormt de basis voor het beheer van de middelen van de scholen. De begroting is gebaseerd op de aanwezige schoolplannen, gegevens omtrent formatie, onderhoud en investeringen. Via het managementinformatiesysteem kunnen de exploitatie en de personele ontwikkelingen gedurende het boekjaar worden gevolgd. De benodigde gegevens zijn maandelijks beschikbaar. Afwijkingen worden gesignaleerd en besproken. Indien nodig vindt bijsturing plaats. In de jaarrekening en het jaarverslag legt het bestuur verantwoording af over het gevoerde beleid in het betreffende boekjaar. Vanzelfsprekend worden in- en externe belanghebbenden op juiste wijze betrokken bij- en geïnformeerd over deze processen.

In 2014 is gestart met het opstellen van een financieel beleidsplan. Onderdeel van het plan betreft de beschrijving van o.a. interne procedures t.a.v. de financiële beheersing en controle. Tevens is in 2014 een concept meerjarenbegroting opgesteld die voor de eerstvolgende jaren inzicht geeft in de financiële positie van de SKOW op basis van gevoerd en te voeren beleid.

Bijlagen bij bestuursverslag SKOW 2014

Bijlage 1: besproken zaken bestuur SKOW

- Bestuurlijke samenwerking
In 2014 is tijd besteed aan de mogelijke bestuurlijke samenwerking van een tweetal schoolbesturen (Protestants-Christelijk en Katholiek) voor primair onderwijs in Wassenaar. Belangrijke doelen die daarbij gesteld zijn betreffen de toekomstbestendigheid van het primair onderwijs (kwaliteit, bereikbaarheid) in Wassenaar Noord, een breed aanbod en bestuurlijke slagkracht waaronder ook begrepen goed personeelsbeleid en efficiënt financieel beleid. De ontwikkelingen in 2014 zijn beperkt geweest.
- Begroting 2014
Het bestuur heeft de begroting voor 2014 in januari goedgekeurd waarna deze is vastgesteld.
- Treasury
In 2014 is het bestaande treasurybeleid opnieuw vastgesteld. Besloten is voorshands geen vermogen te beleggen anders dan in liquiditeiten omdat het rendement onvoldoende is t.o.v. de kosten.
- Active informatieverwerking
Het bestuur heeft in 2014 met de GMR gesproken over de voortgang implementatie code 'Goed bestuur' en het intern toezicht. Ook heeft het bestuur een presentatie voorbereid en gegeven aan het personeel van de SKOW over voornoemde onderwerpen.
- Informatievoorziening
Het bestuur wil in het kader van de publieke verantwoording meer documenten beschikbaar ter stellen aan stakeholders. De nieuwe websites van bestuur en scholen bieden hiertoe goede mogelijkheden. Een aantal documenten w.o. het jaarverslag zal via de site direct toegankelijk worden gemaakt. Bij de bespreking van diverse documenten zal steeds bepaald worden of en op welke wijze het document onder de aandacht van stakeholders wordt gebracht.
- Onderhoud onderwijshuisvesting
 - In 2015 zal de decentralisatie van de middelen van onderhoud onderwijshuisvesting van gemeente naar schoolbestuur van kracht worden. In 2014 is in opdracht van de gemeente een zogenaamde '0-meting' gedaan in de vorm van een meerjaren onderhoudsplanning die dient als basis voor de overdracht van verantwoordelijkheden.
 - Het bestuur heeft afspraken vastgesteld t.a.v. een aantal huisvestingszaken. Het betreft o.a. zaken als de duur van onderhoudscontracten en de evaluatie van de contracten
 - De cyclus m.b.t. de onderhoudsaanvragen huisvesting programma 2015 is doorlopen, omdat rekening gehouden diende te worden met mogelijk uitstel van de hiervoor genoemde decentralisatie.
- Strategisch beleidsplan
Het bestuur is regelmatig betrokken geweest bij de ontwikkeling van het strategisch beleidsplan SKOW 2015-2019. Het plan was eind 2014 in grote lijnen beschikbaar en daarmee de basis voor o.a. de op te stellen schoolplannen 2015-2019. In 2015 zal het strategisch beleidsplan worden vastgesteld.
- Jaarrekening 2014
In juni 2014 is de jaarrekening 2013 goedgekeurd en in september is de vaststelling bevestigd. De jaarrekening is tevens onderdeel van het bestuursverslag.
- Financiële zaken
 - In 2014 is het protocol administratieve zaken en interne controle geactualiseerd en vastgesteld. Het protocol zal als bijlage worden toegevoegd aan het in 2015 vast te stellen financieel beleidsplan SKOW.

- Er is in 2014 een korte notitie opgesteld t.a.v. van de vrijwilligersvergoeding bij de overblijfgeregeling SKOW. De conceptnotitie was eind 2014 beschikbaar en zal in 2015 worden vastgesteld.

Het bestuur heeft gesproken over het vaststellen van kaders t.a.v. geaccepteerde marges tussen begroting en exploitatie. Er blijkt geen sprake van geaccepteerde normen binnen het primair onderwijs.

- Naast het goedkeuren van de jaarrekening 2013 heeft het algemeen bestuur de concept jaarrekening een aantal maal besproken evenals de begroting 2015.

In 2014 is ook over de volgende onderwerpen gesproken:

- op welke manier kan de exploitatie weer sluitend gemaakt worden en in hoeverre zijn de eerder geformuleerde maatregelen gerealiseerd en/ of nog toepasbaar.
- Wat kan de invloed zijn van eventuele extra middelen op het financiële meerjarenperspectief van de SKOW;
- de verschillen tussen begroting en exploitatie. Is er sprake van een trend gelet op de ontwikkelingen in de afgelopen jaren?;
- de kwartaaloverzichten 2014;
- gevolgen van leerlingenkrimp op de financiële huishouding;
- de realisatie van een meerjarenbegroting..

Het bestuur wil in 2015 de discussie voortzetten over de verhoudingen tussen de financiën en kwaliteit.

▪ Bestuursverslag 2014

In juni 2014 heeft het bestuur het bestuursverslag 2013 goedgekeurd waarna het is 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.

In het bestuursverslag 2014 is ook een paragraaf opgenomen over de wijze waarop het algemeen bestuur invulling heeft gegeven aan haar toezichthoudende taken.

▪ Goed bestuur / intern toezicht

- Voortkomend uit de afspraken over intern toezicht en de code 'Goed bestuur' heeft het bestuur haar eigen functioneren geëvalueerd en heeft er ook een jaargesprek plaatsgevonden met de directeur-bestuurder.

▪ Inspectie

De jaarlijkse toewijzing van de toezichtarrangementen door de onderwijsinspectie aan de scholen zijn gerapporteerd en besproken met en binnen het bestuur. 'Afwijkingen' van het basistoezicht zijn, indien aan de orde, inhoudelijk besproken.

▪ Functieprofielen

Het bestuur heeft in 2014 het functieprofiel 'directeur-bestuurder SKOW' besproken en vastgesteld. Tevens zijn de profielen Voorzitter en lid Algemeen Bestuur SKOW vastgesteld.

Een concept-procedure werving leden Algemeen Bestuur is opgesteld. Vaststelling zal in 2015 plaatsvinden.

▪ Bestuursrapportages

In 2014 is door het dagelijks bestuur verder vorm en inhoud gegeven aan de bestuursrapportages conform toetsingskader en jaarkalender. Eind 2014 is sprake van een set rapportages die overeenkomst met de informatiebehoefte van het algemeen bestuur

▪ Diverse personele zaken

Naast de bespreking en vaststelling van het bestuursformatieplan 2014/2015 is ook gesproken over een aantal individuele personele zaken.

Ondanks stabilisatie van het leerlingenaantal in 2014 blijft (verplichte) mobiliteit aan de orde omdat wordt voorzien dat de daling, weliswaar in beperkte mate, na 2014 weer aan de orde zal zijn.

Mobiliteit zal in de toekomst ook ingezet kunnen / moeten worden om tegemoet te komen aan

carrièreperspectief voor personeelsleden en het inzetten van bestaande kennis en expertise waar dit het meest nodig wordt geacht.

- ScholenCollectief Wassenaar.
Het bestuur heeft ingestemd met het jaarverslag en de jaarrekening van de Samenwerkingsstichting ScholenCollectief Wassenaar (SCW) over het schooljaar 2013/2014
- Nieuwe websites
In februari 2014 zijn de nieuwe websites van bestuur en scholen online. De websites voorzien in het gebruik van diverse sociale media en zullen gebruikt worden als informatiebron voor ouders en kinderen en externe belangstellenden. De sites hebben geleid tot upgradings van de huisstijl van de scholen en zijn door alle betrokkenen bijzonder positief ontvangen.
- Veiligheidsplan
Het bestuur heeft aangegeven dat in 2015 de schoolspecifieke uitwerkingen van het veiligheidsplan SKOW vastgesteld dienen te worden. Het huidige raamplan zal daarin leidend zijn. Dit plan zal tijdens het proces geactualiseerd worden.
- Schooladviesdienst Wassenaar
Het bestuur van de SKOW heeft kennis genomen van het jaarverslag 2013/2014, de jaarrekening 2013 en de begroting 2014 van de Stichting Schooladviesdienst Wassenaar.
Het bestuur heeft de intentie uitgesproken het vigerende convenant met de Schooladviesdienst m.i.v. 1 januari 2016 te willen verlengen. Deze intentie diende voor 1 januari 2015 aangegeven te worden.
- Passend Onderwijs
Ontwikkelingen rond Passend Onderwijs zijn regelmatig besproken. Veelal betrof het informatie die het bestuur ontving vanuit het bestuur van het samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Leiden, waarvan de directeur-bestuurder deel uit maakt. Onderwerpen die aan de orde zijn geweest betreffen o.a. strategische beleidskeuzes, ondersteuningsprofielen en de bestuursstructuur van het nieuwe samenwerkingsverband
- Talentum
Het door de gemeente geïnitieerde project m.b.t. 'combinatiefunctionarissen' is in 2014 gestart met concrete activiteiten voor kinderen. De organisatie presenteert zich onder de naam 'Talentum' en heeft tot doel specifiek aandacht te besteden aan de ontwikkeling van talenten van kinderen. Zij wil dit doen voor een specifieke doelgroep t.w. de kinderen die beperkte gelegenheid hebben om hun talenten te ontplooien.
- Tablets
De scholen hebben aangegeven door het werken met tablets een volgende stap te kunnen zetten in de kwaliteitsverbetering van het onderwijs wat zal blijken uit betere resultaten, een grotere motivatie van kinderen en meer gelegenheid voor leerkrachten om in te spelen op de onderwijsbehoefte van de kinderen. De extra lasten gedurende een aantal jaren zijn niet op te brengen binnen de huidige begroting. Het bestuur bereidt een aanvraag voor die aangeboden wordt aan de Steunstichting om te voorzien in de kosten. Eind 2014 heeft de Stichting de aanvraag gehonoreerd en in het eerst kwartaal van 2015 zal een aanvang worden gemaakt met het werken met tablets zoals aangeboden door Snappet.

Bijlage 2: besproken zaken directiebestuur SKOW

- Strategisch Beleidsplan
- formatie 2014/2015
- implementeren tablet-onderwijs
- vakantierooster 2014/2015
- begroting 2014 en 2015
- Passend Onderwijs
- gesprekkencyclus/beoordelen
- competentiescans
- nieuwe Cito-normen
- vensters PO
- factuurverwerking Pro-active/OHM
- samenwerking Katholieke kerk Wassenaar
- aanbieden Typecursus op school?
- actie Wandelen voor Water
- afkoop vakuren
- Talentum
- inzet WMK-quickscan
- formulier 'toestemming medicijn toedienen'
- afspraken 'medisch handelen'
- overgang BO/VO in relatie tot eindtoets BO
- normjaartaak vakleerkracht Gym
- werving en selectie Conciërge
- nieuwe CAO PO/bestuursakkoord
- verzorgen bijles door leerkrachten SKOW
- overleg leerplichtambtenaar Monique Broere
- vergaderschema 2014/2015
- digitaal personeelsdossier
- directiereglement en aannamebeleid SKOW
- begroting 2015
- vervanging Smartboards (Touchscreens)
- veiligheidsplan/Arbobeleid
- taalonderwijs en Schatkist
- convenant SAD
- pilot vroegschoolse educatie
- opbrengstgericht werken (analyse leerlinggegevens, trendanalyse, doelstellingen, groepsplannen)
- begeleidingsafspraken SAD (vastleggen / monitoren / proces)
- scholingsaanbod SAD
- jubilea personeel
- studiedagen SKOW
- gesprekkencyclus SKOW (doelen, functioneren, beoordelen)
- passend onderwijs (voortgang voorbereidingsgroep / bestuur, inhoudelijke gevolgen passend Onderwijs, ondersteuningsprofielen)
- project 'Gezonde school' Wassenaar
- opbrengsten / resultaten
- ScholenCollectief Wassenaar w.o. directiebestuur Wassenaar (terugkoppeling)
- bestuurlijke samenwerking in Wassenaar
- engels (groep 1 t/m 8)
- ontwikkeling nieuwe websites / huisstijl
- dag van de leraar
- werkgroep taal
- Koningsspelen 2014
- uitvoering programma onderhoud huisvesting
- schoolgidsen
- jaarverslag scholen
- coördinatie Bedrijfshulpverlening (BHV)

Het voert te ver om in het kader van dit jaarverslag inhoudelijk in te gaan op de overlegonderwerpen. De belangrijkste doelen van het directiebestuur t.w. informeren van elkaar, afstemmen van de onderwerpen binnen de scholen, meningsvorming managementteam, besluitvorming en collegiale ondersteuning zijn in 2014 in grote mate bereikt.

Het directiebestuur hanteert een verslaglegging van haar vergaderingen. Voor de verslaglegging was in 2014 ondersteuning beschikbaar.

Bijlage 3: ontwikkelingen / opbrengsten / resultaten

Bovenschools

Opbrengstgericht werken

Op alle drie de scholen staat het opbrengstgericht werken voortdurend centraal. Op de scholen wordt na elke toetsperiode zowel op individueel, groeps-, als schoolniveau gekeken naar behaalde resultaten, w.o. ook vaardigheidsscores. De gemaakte analyses vormen vervolgens de input voor het opstellen van groepsplannen waarin nieuwe doelen worden gesteld voor de voorliggende periode. De locatiedirectie stelt op basis van de analyse i.s.m. met de intern begeleider de schooldoelen vast die in het kader van de evaluatie het kader vormen voor de rapportage aan het dagelijks bestuur.

Het proces is daarbij van belang. Opbrengsten zijn de basis voor het stellen van nieuwe realistische doelen en daarmee een start voor vervolgvaciviteiten. Het groepsplan is een bepalend, leidend en sturend document. Het is mede de basis van het handelingsgericht werken.

In 2014 zijn binnen de teams de vaardigheden vergroot m.b.t. analyseren, stellen van doelen en opstellen van groepsplannen.

Het proces vereist de komende jaren blijvende aandacht. Inmiddels is gestart met de implementatie van het handelingsgericht werken en worden de teams geschoold. Leidend daarbij zijn de richtinggevende uitspraken die vermeld staan in het Ondersteuningsplan Passend Onderwijs van het samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs. Ook zijn de drie scholen in 2014 verder gegaan met de deelname aan het landelijke programma 'School aan zet'. Het opbrengstgericht werken staat daarbij centraal in combinatie met de groei naar de 'zelflerende organisatie' en de zelfreflectie door kinderen (zie ook schoolspecifiek).

Het verbeteren van de door kinderen behaalde resultaten zijn ook onderdeel van het opbrengstgericht werken. De scholen zijn van mening dat op een aantal vakgebieden betere tussen- en / of eindresultaten zijn te behalen. Bedoelde vakgebieden zijn niet voor alle scholen gelijk. De scholen zien veel kansen in het werken met tablets en hopen daar in het schooljaar 2014-2015 een start mee te kunnen maken.

Het werken met groepsplannen wordt als taakverzwarend ervaren. Dit wordt onderkend door de directies van de scholen. In 2014 heeft dit geleid tot de doorontwikkeling van het format groepsplan op de scholen. Er is daarbij nog geen sprake van één format voor alle scholen. De afstemming die daarvoor nodig is, blijkt nog niet mogelijk op basis van schoolspecifieke omstandigheden. Er is in 2014 sprake van formats die steeds aansluiten bij de mogelijkheden van het digitale leerlingvolgsysteem zoals dat in gebruik is bij de scholen (Parnassys).

Het stellen van doelen is inherent aan alle activiteiten in het onderwijs. Leerkrachten bewust maken van het stellen van doelen op persoonlijk niveau en bijvoorbeeld klassenniveau is ook in 2014 steeds actueel geweest.

Op alle scholen is specifieke aandacht voor het presenteren van de resultaten aan de andere collega's. Het draagt bij aan reflectie op eigen handelen en verbetering van het analyse van resultaten.

Evalueren nieuwe rekenmethode

- In de eerste helft van 2014 heeft evaluatie plaatsgevonden van de nieuwe rekenmethode Pluspunt. De implementatie heeft de nodige aandacht gevraagd en had met name in de hogere leerjaren de nodige impact. De evaluatie op de scholen was positief. De scholen verwachten op termijn (nog) betere resultaten. De software bij de methode wordt goed gebruikt en wordt ervaren als een toegevoegde waarde. De oefensoftware en digibordsoftware worden structureel gebruikt. De toets-software wordt niet gebruikt. Dit heeft vooral te maken met de beschikbaarheid van het aantal computers / werkstations. Opgemerkt wordt dat bij invoering van het werken met tablets het gebruik van de methodegebonden software ter discussie komt te staan.

Referentieniveaus taal

- Op bovenschools niveau was ook in 2014 een werkgroep actief die als opdracht heeft gekregen een start te maken met het proces dat kan leiden tot de aanschaf van nieuwe taalmethodes op de scholen. De opdracht komt voort uit eerder verkregen inzichten van de taalwerkgroep waaruit blijkt dat aanpassing van huidige methodes op de referentieniveaus taal te bewerkelijk is, naast het feit dat op 2 van de drie scholen de taalmethodes ook financieel technisch inmiddels afgeschreven zijn.

Inspectiebezoek.

In juli 2014 brengt de inspectie een bezoek aan de Bonifaciuschool. Het gaat om het 4-jaarlijks bezoek. De inspectie meldt dat wij op alle punten voldoende scoren.

Passend Onderwijs

In het kader van passend Onderwijs zijn de scholen gestart met scholing en implementatie handelingsgericht werken.

In 2014 is t.a.v. Passend Onderwijs ook gestart met de invoering van de basisondersteuning zoals beschreven in het Ondersteuningsplan Passend Onderwijs. Inmiddels hebben de scholen al de nodige ervaringen opgedaan met het zogenaamde ondersteuningsteam en de gesprekken die dit team voert over de onderwijsbehoefte van kinderen. Vooral veel aandacht is besteed aan de bestuurlijk juridische structuur van het nieuwe samenwerkingsverband en is geconstateerd dat de werkwijze rond leerlingenzorg op de Wassenaarse scholen veel overeenkomsten heeft met de voorziene werkwijze binnen Passend Onderwijs.

In maart 2014 nemen de scholen van de SKOW deel aan een feestelijke startmanifestatie Passend Onderwijs georganiseerd voor alle scholen van het Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Leiden.

Deze officiële aftrap is bijzonder positief beleefd door de deelnemers.

Nieuwe website.

Voor de SKOW en de drie scholen gaan in 2014 nieuwe, eigentijds websites online. Directies en ICT'ers zijn steeds betrokken geweest tijdens het tot stand komen van de sites. Ook andere sociale media als Facebook en Twitter zijn toegepast binnen de nieuwe sites en worden eveneens in gebruik genomen.

Alle teamleden volgen een training over het plaatsen van berichten op de groepspagina's van de nieuwe sites. Binnen de scholen worden procedurele afspraken gemaakt over het plaatsen van berichten op de site.

Integraal Personeelsbeleid (IPB)

- In 2013 /2014 is op alle drie de scholen het normjaartaakbeleid geïmplementeerd in overeenstemming met het binnen de SKOW geformuleerde beleid.

Belangrijk aandachtspunt blijft het geconstateerde verschil tussen feitelijke taakbelasting en beleefde taakbelasting. Ondanks het feit dat leerkrachten zelf betrokken zijn geweest bij het normeren van taken blijkt dat de werkdruk als te groot wordt ervaren terwijl de gestelde taken wel binnen de normjaartaak gerealiseerd moeten kunnen worden. Het taakbeleid zal in 2015 opnieuw aan de orde komen als gevolg van de nieuwe CAO-po.

- In het kader van de gesprekkencyclus is in 2014 op twee scholen de eerste ronde beoordelingsgesprekken afgesloten. Op de derde school vinden er in de eerste helft van 2015 ook beoordelingsgesprekken plaats.

- Ook de functiemix is aan de orde geweest in 2014. Aan de hand van het beschreven beleid is getracht het aantal Lb-functies structureel te verhogen. Dat heeft geen effect gehad. Binnen de SKOW zijn we van mening dat het beschreven beleid zorgvuldig is en dat we dit beleid willen continueren. In 2015 zal dit onderwerp minder expliciet aan de orde komen.

- In 2013/2014 hebben alle teamleden deelgenomen aan een competentiescan. Doel was het in kaart brengen van aanwezige kwaliteiten en de ontwikkelbaarheid van kwaliteiten. Het management biedt de scan aan als stimulans voor persoonlijke ontwikkeling en heeft geenszins de intentie om met de verkregen informatie individuele eisen te stellen.

Ook is sprake van een 'teambeeld'. Dit beeld geeft het management inzicht in de mate waarin competenties in een team al dan niet sterk aanwezig zijn.

Kwaliteitszorg

In 2014 is in beperkte mate gewerkt aan aspecten uit het kwaliteitszorgsysteem WMK. De hierboven genoemde bovenschoolse items maken allemaal deel uit van het kwaliteitszorgsysteem en zijn een uitwerking van eerdere signalering en diagnose. In 2015 zal binnen de kaders van Mijn Schoolplan sprake zijn van een beperkte SWOT-analyse en worden de ambities bepaald die in o.a. in het kader van kwaliteitszorg centraal zullen staan in de schoolplanperiode 2015-2019.

Op SKOW-niveau is bevestigd welke drijfveren en managementstijlen er zijn binnen het management. Er is inzicht in de verschillende managementstijlen en welk van die stijlen sterk en/of minder sterk aanwezig zijn. Ook is duidelijk geworden wat de invloed van een managementstijl kan zijn op de mensen waarmee je werkt, zowel binnen het management als met het team van leerkrachten. De bewustwording kan van invloed zijn op de kwaliteitszorg binnen de scholen.

Schoolspecifiek

St. Jan Baptistschool

Doelen stellen met leerlingen

Gerelateerd aan de deelname School aan Zet en de ambitie om leerlingen steeds meer verantwoordelijkheid te geven voor hun eigen leren is gestart met zelfreflectie van de leerling op het eigen rapport waarbij de leerlingen hun eigen doel konden aangeven (groep 5 -8). Bij het laatste rapport werd bekeken of deze doelen behaald waren.

Interactief, Gedifferentieerd, Directe Instructie-model (IGDI)

Binnen het vakgebied spelling is gestart met toepassen het IGDI-model met als doel de resultaten van het spellingonderwijs te verbeteren.

Invoeren taakbeleid

Als team is bepaald hoeveel uur aan een bepaalde taak wordt besteed. Dit schepte veel duidelijkheid in de omvang van het taakbeleid en de normjaartaak. Later in het jaar hebben de leerkrachten kunnen aangeven welke taken zij wilden doen. Aan de hand daarvan zijn de commissies vastgesteld voor 2014 – 2015.

Realiseren van een vergroot aanbod voor Engels

De methode I-pockets is ingevoerd in groep 1 tot en met 4. Groep 5 tot en met 8 werkt met Discovery Island. In de groepen 1 tot en met 4 geeft de groepsleerkracht de les. Voor 5 tot en met 8 geeft de leerkracht van groep 7 de lessen. Zij is tweetalig.

Bij de 1^e evaluatie bleek dat de methode erg gemakkelijk was voor groep 4 en groep 8.. Vanaf volgend jaar wordt gestart met Discovery Island in groep 4 en met een hoger startniveau voor de groepen 7 en 8 .

Kwaliteitszorg

- Onder leiding van de lb-er is dit jaar gewerkt op / aan een Leerplein. Zowel kinderen die een steuntje in de rug nodig hebben als de kinderen die wat meer aankunnen gingen 1 keer per week o.l.v. lb-er naar het leerplein voor extra les of extra instructie. Kinderen kregen ook werk mee naar de klas zodat zij daar zelfstandig door konden werken.

- De groepsplannen worden geëvalueerd en opnieuw gemaakt. Voor de leerkrachten wordt dit langzaam gemeengoed.

- De groepen 1 en 2 zijn zoekend geweest naar een juiste vorm van observaties. Met hulp van de SAD zijn de eerste stappen gemaakt. Voor groep 1 heeft dit geleid tot een goed observatieschema. Het schema voor groep is nog niet afgerond. Groep 2 heeft wel weer gewerkt met een weektaak.

Nascholing coöperatieve werkvormen

Het team heeft twee keer een cursus gevolgd over COOP, verzorgd door het HCO. Besloten is om een werkvorm (tweetal coach) in te voeren , met andere vormen te oefenen en daarna schoolbreed een tweede werkvorm te gaan kiezen in 2015. Heel de school doet meerdere coöperatieve werkvormen in de klas.

Invoeren van een gedifferentieerde weektaak

Er zijn verschillende bijeenkomsten geweest om de weektaken van groep 5-8 meer op elkaar af te stemmen. Inhoudelijk hebben we de weektaak meer afgestemd op de te maken lessen van het boek zodat het geen extra werk wordt, maar deel van het gewone curriculum. Tevens hebben we zelfreflectievragen toegevoegd. Groep 3 en 4 hebben gewerkt aan de ontwikkeling van de weektaak. Daar begint lijn in te komen maar wordt volgend jaar voortgezet.

Begeleiding bij splitsing groepen 1 en 2

-**Groep 1:** voordelen van groep 1 zijn dat de leerlingen zich veel verwonderen en veel meer komen tot zelfontdekkend leren. De doelen voor groep 1 zijn ruimschoots gehaald.

-**Groep 2:** voordelen zijn dat alle leerlingen dezelfde doelen moeten bereiken en er tot februari een mooie eenheid van de groep kon worden gemaakt. In februari was er de noodzakelijke 'oversteek': 9 leerlingen gingen van groep 1 naar groep 2. Dit veroorzaakte wat onrust maar ook de groep 1-2 heeft een goed jaar gehad.

De pilot van een aparte groep 1 en groep 2 is geslaagd en we gaan daar volgend jaar mee door.

Verbetering ouderparticipatie

Er zijn verschillende initiatieven geweest om ouders meer bij de school te betrekken:

- Opnieuw in het leven roepen van de Groencommissie
- Diverse ouders die lessen gegeven hebben (kunst, biologie en tekenen)
- Kijkje in de klas geprolongerd
- Ouderavond over de Kanjertraining in mei (georganiseerd door de OR)
- Ouder die workshop aan team gegeven heeft
- Ouders regelen de nieuwe bibliotheek. Zij kopen boeken, voeren nieuwe systeem in, zorgen dat de bieb up-to-date is en zorgen ervoor dat de bieb iedere dag twee keer open is.

Leren van elkaar

Op Koningsdag gaven leerlingen van groep 7 en groep 8 hun eerste workshops. Zij lieten hun talenten zien aan leerlingen van groep 1-6. Op de juffenverjaardag was het de beurt aan de leerkrachten die hun talenten lieten zien. Dit gaat een vervolg krijgen in het komend schooljaar.

Fruit op school

De leerlingen eten drie keer per week fruit op school. Dit is tot juli 2015 gewaarborgd omdat het geld bijeengebracht is door middel van een sponsorloop op de Koningsdag.

Nederlandse les aan kleuters en ouders

De instroom van niet-Nederlandstalige kinderen neemt gestaag toe. Een oud-leerkracht (die na haar afscheid vorig jaar heeft aangeboden om te komen helpen) geeft extra les aan enkele leerlingen die een grote achterstand hebben. Zij doet dit een keer per week.

Daarnaast is ook gestart met extra lessen Nederlands voor ouders. Dezelfde leerkracht doet dit een keer per week in de school maar regelt alles 'buiten school om'. Zodoende draagt de school voor de ouderlessen geen verantwoordelijkheid.

Projectweek Lentekriebels

In het kader van de noodzaak om seksuele voorlichting te geven hebben we dit jaar een projectweek Lentekriebels uitgevoerd in maart. Er werd in alle groepen aandacht besteed aan dit project. Het was een pilot en we hebben besloten om dit volgende jaar te herhalen.

Het groene schoolplein

Het Groene Schoolplein is goedgekeurd door de TUV (keuringsinstituut). Er is opnieuw een groencommissie in het leven geroepen omdat er te weinig gebruik gemaakt werd van het plein. Fonds 1818 verzorgt 3 workshops waarvan er een geweest is. Er zijn al nieuwe planten aangeplant, er is een regenton en de groencommissie komt regelmatig bij elkaar.

Het beweegplein

In de zomervakantie is het grote schoolplein opnieuw betegeld. We hebben de kans gegrepen om daar een amfitheater te bouwen en het plein in vakken te verdelen zodat we daar in 2015 een beweegplein kunnen ontwikkelen.

Resultaten CITO-eindtoets 2011 t/m 2014:

St. Jan Baptist	2011	2012	2013	2014
Standaardscore	536,9	535,3	538,4	532,4
Taal	77,6 / 100	70,0 / 100	75,0 / 100	71,4 / 100
Rekenen	43,2 / 60	42,1 / 60	42,1 / 60	35,2 / 60
Studievaardigheden	30,4 / 40	32,0 / 40	29,3 / 40	28,9 / 40
Wereldoriëntatie	65,6 / 90	66,8 / 90	63,2 / 90	57,7 / 90

Toelichting:

In bovenstaande tabel zijn de resultaten opgenomen van de jaren 2011 t/m 2014. Met ingang van 2010 is CITO gestart met een vernieuwde rapportage van de resultaten. Het gemiddelde wordt steeds afgezet t.o.v. het totaal aantal vragen per vakgebied. Het onderdeel wereldoriëntatie wordt niet verwerkt in de standaardscore.

Uitstroomgegevens 2011 t/m 2014:

St. Jan Baptist	2011	2012	2013	2014
VMBO	5	8	4	7
VMBO (t)	4	3	6	5
VMBO (t) / HAVO	3	3	0	3
HAVO/VWO/GYM/TTO	18	16	19	13

St. Jozefschool

Opbrengstgericht en handelingsgericht werken

De St. Jozefschool heeft deelgenomen aan het traject "School aan zet", waarbij gekozen is voor het thema *omgaan met verschillen*. Daarin is gekeken naar de mogelijkheden om binnen de school het OGW en HGW verder door te voeren. Dit heeft geleid tot een nieuwe opzet van het groepsplan. De extra aandacht voor dit onderwerp heeft ook geleid tot hogere scores in alle groepen.

Invoering taakbeleid

Om tot een eerlijker verdeling van de taken onder de leerkrachten te komen is m.i.v. schooljaar 2014-2015 een nieuwe werkwijze ingevoerd, waarbij iedereen vooraf van elke taak moest aangeven of hij die wel of niet zou willen doen. Op basis van die input heeft de locatiedirecteur een verdeling gemaakt. Door het invoeren van de vragenlijst vooraf, is een beter beeld ontstaan van de taken die mensen willen doen en kon voorafgaand aan het schooljaar 2014-2015 al een sluitend taakbeleid worden gerealiseerd.

Taalreferentieniveaus

Naast de al eerder genoemde punten onder 'Bovenschools' is er gestart met de invoering van een plan t.b.v. het verbeteren van de woordenschat. Het plan is nog niet volledig ingevoerd.

Realiseren van een vergroot aanbod voor het vakgebied Engels

De school heeft subsidie aangevraagd bij het Europees Platform. Daar is €1750,- door toegekend voor de aanschaf van een methode. Op basis van de ervaringen met de zichtzendingen is een keuze gemaakt voor de methode "iPockets" voor groep 1 t/m 4 en "Take it easy" voor groep 5 t/m 8. Beide methoden zijn digitale methoden, met native speakers in de digibordsoftware. In januari 2014 zijn de methoden ingevoerd en het vakgebied Engels is in alle groepen structureel opgenomen in het rooster.

Verbetering van de kwaliteitszorg

Op teamniveau zijn afspraken gemaakt over de didactiek. In alle groepen worden doelen gesteld en geëvalueerd en strengere eisen gesteld aan het werk van de kinderen. Tijdens de teamvergaderingen zijn verschillende lestechieken besproken en die zijn vervolgens in de klassen ingevoerd. In alle groepen zijn de CITO-resultaten zowel in januari als in juni gestegen ten opzichte van de vorige toetsen. Ook het resultaat op de CITO-eindtoets was weer binnen de normen en duidelijk beter dan vorig jaar.

Verbeteren professionele cultuur

De sfeer in het team en de professionele houding van de teamleden is speerpunt geweest. Met de SAD zijn sessies gepland om de werksfeer en de professionele cultuur te verbeteren. Tijdens de sessies is gesproken over het geven van feedback naar elkaar, zijn persoonlijke drempels besproken en "oude koeien" verbrand. De sfeer in het team is duidelijk verbeterd. Er zijn drie werkgroepen gevormd die zich de komende jaren bezighouden met een van de volgende onderdelen: Professionele cultuur, feedback geven en klagen. Zij bewaken de gemaakte afspraken.

Invoering observatie-instrument groep 1/2

Met de SAD is gekeken naar de verschillende observatie-instrumenten die er zijn voor groep 1/2. De keuze is gevallen op de observatielijst van Schatkist, omdat die aansluit bij de methode waarmee gewerkt wordt. De lijst in is bouwvergaderingen goed doorgenomen en aangepast aan het gebruik op onze school. Inmiddels is de lijst voor de eerst keer voor alle leerlingen ingevoerd.

Opstellen en implementeren rekendoelen in groep 1/2

In samenwerking met de SAD is gekeken naar de rekendoelen die aansluiten bij het programma “met sprongen vooruit”. De doelen zijn besproken en er is gekeken met welke materialen de doelen behaald kunnen worden. De doelen zijn (gedeeltelijk) opgesteld en nog niet geïmplementeerd.

SVIB-training voor de IB'er

De IB'er heeft bij de SAD meegedaan aan de cursus SVIB (Video Interactie Begeleiding). Van daaruit heeft de IB'er een leerkracht begeleid in groep 1/2. De IB'er is positief over de cursus en de mogelijkheden daarvan in de school. De cursus is afgerond en SVIB kan indien nodig ingezet worden.

Verbetering IPB (personeelsbeleid)

Implementatie gesprekkencyclus is gedeeltelijk gerealiseerd. Als gevolg van een tweetal individuele begeleidingstrajecten zijn nog niet alle leerkrachten beoordeeld. Eind 2014 zijn bijna alle leerkrachten beoordeeld.

Plusklas

Het aantal begaafde leerlingen dat extra begeleiding krijgt, is in de afgelopen jaren flink toegenomen. Dat vraagt om een andere werkwijze van de plusklas, waarin de rol van de eigen leerkracht steeds groter wordt. De hoogbegaafdheidscoördinator heeft daarom tijdens de studiedagen de leerkrachten bijgeschoold en steeds meer opdrachten voor de leerlingen terug in de klas gebracht. Ook in de plusklas zelf zijn wijzigingen doorgevoerd in de werkwijze en in de contacten met ouders. Die krijgen nu jaarlijks inzage in de handelingsplannen en er volgt ook een gesprek met leerkracht, plusklasleerkracht en ouders.

Ouderportaal Parnassys

Tijdens de algemene informatieavond is het ouderportaal geïntroduceerd. Vervolgens hebben alle ouders een inlogcode ontvangen en konden ze inloggen. Dat heeft geleid tot veel wijzigingen in oude telefoonnummers en e-mailadressen. Die zijn vervolgens aangepast. Met het invoeren van de digitale rapporten, hebben ouders ook online inzage gekregen in deze gegevens en in de recente toetsuitslagen van hun kinderen. Het ouderportaal is voor alle ouders toegankelijk.

Vastleggen activiteiten burgerschap en sociale cohesie

Onder begeleiding van de SAD zijn de verschillende kerndoelen bekeken voor burgerschap en sociale cohesie. Vervolgens is in de bouwen besproken op welke manieren wij invulling geven aan deze kerndoelen. In 2014 is het schoolspecifieke beleidsplan vastgesteld.

Nascholing van leraren op basis van individuele ontwikkeling

In dit jaar is een leerkracht gestart met de masteropleiding pedagogiek (gedrag).

Leerlingenaantallen

Het leerlingaantal blijft dit jaar nagenoeg gelijk. Er zijn veel nieuwe kinderen binnen gekomen, vooral ook in hogere groepen. Dit kwam mede door het opleveren van een aantal nieuwbouwwoningen in de omgeving. Helaas zijn 8 kinderen van school gehaald door een vervelende situatie in groep 4 en zijn enkele gezinnen verhuisd. Dit heeft ertoe geleid dat er geen toename is.

Resultaten CITO-eindtoets 2011 t/m 2014:

St. Jozefschool	2011	2012	2013	2014
Standaardscore	539,1	537,2	530,0	535,4
Taal	80,9 / 100	74,9 / 100	64,4 / 100	72,8 / 100
Rekenen	44,6 / 60	44,0 / 60	33,8 / 60	40,7 / 60
Studievaardigheden	31,9 / 40	30,6 / 40	25,3 / 40	29,9 / 40
Wereldoriëntatie	73,4 / 90	70,5 / 90	62,5 / 90	65,0 / 90

Toelichting:

In bovenstaande tabel zijn de resultaten opgenomen van de jaren 2011 t/m 2014. Met ingang van 2010 is CITO gestart met een vernieuwde rapportage van de resultaten. Het gemiddelde wordt steeds afgezet t.o.v. het totaal aantal vragen per vakgebied. Het onderdeel wereldoriëntatie wordt niet verwerkt in de standaardscore.

Uitstroomgegevens 2011 t/m 2014:

St. Jozefschool	2011	2012	2013	2014
VMBO	7	5	12	9
VMBO (t)	2	4	3	5
VMBO (t) / HAVO	6	4	6	0
HAVO/VWO/GYM/TTO	15	17	10	14

St. Bonifaciuschool**Taal / Lezen**

Het onderwerp technisch lezen stond op de agenda. In 2013 hadden we besproken de leestijd uit te breiden en meer en beter gebruik te maken van effectieve instructievormen. Gezocht is naar een methode ter ondersteuning. Estafette leek geschikt, maar de proefervaringen waren onvoldoende positief. Besloten is voorlopig door te gaan met de huidige aanpak, want dat levert al de nodige goede resultaten op. Wel is in 2014 in groep 4 gestart met een pilot waarin gewerkt wordt met 'Station Zuid'. In 2015 wordt de pilot besproken. In 2014 zijn specifiek de schooldoelen voor technisch lezen besproken. Waar nodig zijn doelen aangepast en groepsplannen bijgesteld.

Verhogen van het leesplezier.

Er is een presentatie verzorgd over de verschillende mogelijkheden tot bevorderen van het leesplezier. Er worden afspraken gemaakt o.a. over het creëren van leeshoeken in de groepen 3-4, betere manier van presenteren van boeken, voorlezen door kinderen aan kinderen.

Voor de dyslectische kinderen wordt gewerkt met Yoleo (digitaal). Het volgen van dit programma werkt heel motiverend om veel te blijven lezen.

Opzetten beleid hoogbegaafdheid.

In 2014 is gewerkt aan de realisatie van een protocol / beleidsplan 'hoogbegaafdheid'. Het concept wordt een aantal maal besproken en vervolgens vastgesteld.

Voor elke bouw wordt een coördinator '(hoog)begaafdheid' aangesteld (taakbeleid) waarvoor een logboek is opgesteld, waarin de activiteiten van de drie coördinatoren beschreven staan.

Er zijn afspraken gemaakt om de afname van de Quicksan beter te verankeren.

Het werken met groepjes maakt plaats voor begeleiding en ondersteuning van de collega's in de klassen.

Tevens worden er afspraken gemaakt over de aanpassing van de groepsplannen t.a.v. de begaafde kinderen.

Vanuit een van de andere scholen van de SKOW maken we gebruik van de aanwezige kennis en expertise t.a.v. begaafdheid. Dit leidt tot het toepassen van de taxonomie van Bloom in de klassen tijdens specifieke activiteiten.

De externe kennis en expertise wordt ook betrokken bij de bespreking van individuele leerlingen.

In 2014 start een van de leerkrachten een korte opleiding als coördinator hoogbegaafdheid en begeleidingsspecialist (Antraciet). Ontwikkeling van beleid blijft aandachtspunt.

Groepsplannen.

Voor de vakgebieden spelling, technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen worden groepsplannen opgesteld.

De groepen 1-2 maken groepsplannen voor Taal voor kleuters, Rekenen voor kleuters en Beginnende geletterdheid. Bij elke ronde van nieuwe groepsplannen worden steeds specifiek de verschillende onderdelen beschreven.

Invoering observatie instrument groep 1-2.

Het werken met de observatieformulieren van Schatkist is geëvalueerd. Dat heeft geleid tot een beter gebruik van de lijst die twee keer per jaar wordt ingevuld voor de kinderen uit de groepen 1-2.

Komend schooljaar gaan de leerkrachten van de groepen 1-2 de methode Schatkist evalueren wat uiteindelijk kan leiden tot een nieuw observatie-instrument.

Afstemmen van de leertijd per vak in de groep.

Het bleek noodzakelijk meer afstemming aan te brengen in de onderwijstijd per vakgebied in de verschillende leerjaren. De lesroosters zijn met elkaar vergeleken en waar nodig aangepast op basis van bestaande richtlijnen. Tegelijkertijd met de afstemming is ook een eenduidige benaming gerealiseerd voor de vakgebieden.

Evaluatie vakgebied Natuur & Techniek.

De school werkt sinds 2008 met de methode NatuNiek. We hebben gekeken in hoeverre de methode nog voldoet aan de kerndoelen. Het blijkt dat deze aan bijna alle kerndoelen voldoet (analyse SLO). Op basis van de analyse is besloten de methode niet nader te evalueren.

Mogelijk wordt de methode in schooljaar 2015-2016 geëvalueerd en wordt er ook gekeken naar de noodzaak om een beleidsplan te schrijven m.n. gericht op techniek.

Handvaardigheid en tekenen.

Opnieuw is de evaluatie van dit vakgebied opgeschoven. Wel is in 2014 de lessencyclus HA/tekenen met de diverse beeldelementen kort aan de orde gekomen. Gebleken is dat deze lessen nog steeds gegeven worden en er ook geput wordt uit andere (digitale) bronnen. In de map Regelingen en afspraken zijn beide pakketten opgenomen.

In 2015 zal de coördinator KV het voortouw nemen om te komen tot evaluatie.

Engels.

In 2014 is een pilot gestart met lessen uit *Take it easy*. De pilot wordt geëvalueerd. De ervaringen zijn divers. Gekozen wordt om Engels structureel aan te bieden in de groepen 5 t/m 8. Vervolgens worden andere methodes verkend zoals IPockets en Backpack. Van de methode *Hello World* (groepen 5-8) wordt een zichtzending aangevraagd. Na uitgebreide bespreking wordt gekozen voor de methode *Hello World*. Tevens wordt besloten de groepen 1-4 incidenteel en thematisch het vak Engels aan te bieden.

School aan zet

Dit jaar startte onze deelname aan *School aan Zet*. In een tweetal bijeenkomsten kwamen diverse aspecten van "Omgaan met verschillen" aan de orde. In 2015 nemen we ook deel.

Faalangstraining IB'er.

De Ib-er volgt een meerdaagse faalangstraining waarover zij een presentatie geeft aan het team. De collega's krijgen allen een hand-out met de nodige tips voor herkenning en aanpak.

Opleiding SVIB voor IB (Video Interactie)

De cursus is gevolgd bij de SAD en heeft geleid tot videobegeleiding in de groepen 3 en 5. Opnames zijn besproken in het kader van het didactisch en pedagogisch handelen.

Resultaten CITO-eindtoets 2011 t/m 2014:

	2011	2012	2013	2014
Standardscore	540,3	538,7	538,9	538,4
Taal	82,4 / 100	75,1 / 100	74,9 / 100	75,3 / 100
Rekenen	46,3 / 60	46,5 / 60	44,3 / 60	44,1 / 60
Studievaardigheden	32,0 / 40	32,1 / 40	30,8 / 40	32,1 / 40
Wereldoriëntatie	72,4 / 90	73,2 / 90	66,7 / 90	69,9 / 90

Toelichting:

In bovenstaande tabel zijn de resultaten opgenomen van de jaren 2011 t/m 2014. Met ingang van 2010 is CITO gestart met een vernieuwde rapportage van de resultaten. Het gemiddelde wordt steeds afgezet t.o.v. het totaal aantal vragen per vakgebied. Het onderdeel wereldoriëntatie wordt niet verwerkt in de standardscore.

Uitstroomgegevens 2011 t/m 2014:

St. Bonifaciuschool	2011	2012	2013	2014
VMBO	1	6	2	7
VMBO (t)	2	2	11	2
VMBO (t) / HAVO	4	1	2	0
HAVO/VWO/GYM/TTO	15	16	17	18

Bijlage 4: Onderhoudsactiviteiten huisvesting schoolgebouwen SKOW

- ✓ In 2013 zijn de meerjaren onderhoudsplanningen geactualiseerd. Per school is een rapportage beschikbaar waarin ook een planning is opgenomen voor een periode van 20 jaar. De rapportages waren leidend bij de planning van onderhoudswerkzaamheden in 2014
- ✓ In 2014 is in opdracht van de gemeente Wassenaar een zogenaamde '0-meting' uitgevoerd waarover gerapporteerd is middels een meerjaren onderhoudsplanning. De plannings bevestigen het beeld dat de SKOW door de overdracht van het 'buitenonderhoud' niet voor onoplosbare problemen komt te staan ondanks dat voor te treffen maatregelen geen voorziening is gerealiseerd.
- ✓ St. Jan Baptist (+ gymzaal)

Schilderwerk buitenkozijnen is volledig uitgevoerd in 2014. Op een aantal plaatsen hebben reparatie / vervanging van kozijndelen vervanging van volledige kozijndelen onnodig gemaakt. De buitenzonwering is in 2014 volledig vervangen.

In de gymzaal zijn de akoestische maatregelen uitgevoerd zoals opgenomen in het programma 2014. Het grote schoolplein is volledig betegeld met nieuwe tegels en er is een 'amfitheater' gerealiseerd. Tevens is belijning aangebracht ter voorbereiding op een zogenaamd 'beweegplein'. Tegelijkertijd is een deel van de riolering / afwatering vervangen gelegen op het perceel van de school.

De vervanging van de dakbedekking van het platte dak staat gepland voor 2015. Er is inmiddels wel gestart met de offertefase. Aan het programmaonderdeel is in 2014 toegevoegd het vervangen van de loodslabben. Ambtelijk is voorgesteld deze extra kosten t.l.v. de gemeente te laten komen.
- ✓ St. Jozefschool

Schilderwerk (delen van) houten buitenkozijnen is uitgevoerd in 2014.

De sportvloer in de speelzaal is voorzien van een nieuwe toplaag.

De entrematten zijn i.t.t. de planning nog niet vervangen.

Het avontuurlijker en vergroenen van het schoolplein is in 2014 afgerond. De laatste fase betrof de aanleg van kunstgras incl. valondergrond rond glijbaan en klimtoestel. Aandachtspunt blijft het jonge groen op het plein.
- ✓ St. Bonifaciuschool (+gymzaal)

Metselwerk / voegwerk. Niet uitgevoerd. Inmiddels onder de aandacht gebracht bij gemeente om te bepalen of dit onder ingrijpend onderhoud kosten gemeente valt. Er is geconstateerd dat er geen sprake is van direct noodzakelijk onderhoud. In 2014 is overleg geweest met de gemeente over extra financiering van onderhoud rijksmonument.

Ook wordt gezien of via monumentenzorg subsidie aangevraagd kan worden.

Het aanpassen ventilatierooster buitengevel (west) St. Bonifaciuschool zal uitgevoerd worden in het 1^e kwartaal van 2015.
- ✓ Risico-inventarisatie

Op de Jozefschool en Jan Baptistschool is de periodieke risico-inventarisatie en –evaluatie uitgevoerd met behulp van het instrument De Arbomeester 2. Deze inventarisatie staat voor de St. Bonifacius gepland voor 2015.

Een risico-inventarisatie (visuele schouw) vindt jaarlijks plaats. Er zijn geen zaken aangetroffen die de veiligheid in gevaar brachten.

Gedurende het gehele jaar vindt er (periodiek) onderhoud plaats, uitgevoerd door eigen personeel en/of professionals.
- ✓ Contractonderhoud

Er is binnen de SKOW sprake van contractonderhoud m.b.t.:

 - vuilwaterpomp Bonifaciuschool door Duijvelaar
 - brandblusmiddelen door Fire Control (Jozef en Jan Baptist) en BRI-groep (Bonifacius)
 - installaties (verwarming, airco, ventilatie) door van Leeuwen (Jozef en Jan Baptist) en BRI-groep Bonifacius)

- klimaatinstallatie door Fine Air (Jan Baptist)
- controle legionella (water) door Bio-beheer (Jozef en Jan Baptist) en BRI-groep (Bonifacius).
- gymzalen / speelzalen door JF-groep (3 scholen).
- elektrische installatie(s) o.a. noodverlichting en ontruiming door L'Ami (3 scholen)
- Alarmering bij calamiteiten door G4S incl. alarmopvolging (Jozef en Jan Baptist)
- Alarmering bij calamiteiten door SMC excl. alarmopvolging (Bonifacius)
- schoonmaak schoolgebouwen door Bella (Jozef en Jan Baptist) en eigen personeel (Bonifacius)

Onderhoudscontracten hebben steeds een looptijd van een jaar en worden zonder opzeggen steeds stilzwijgend verlengd met een jaar. Het management beoordeelt de onderhoudswerkzaamheden en dienstverlening kritisch.

Eventueel geconstateerde problemen / tekortkomingen zijn direct na constatering hersteld / vervangen en/of buiten gebruik gesteld.

✓ Ingrijpend onderhoud gemeente

In 2014 zijn bij de gemeente aanvragen ingediend voor het programma onderhoud huisvesting onderwijs 2015. Deze aanvragen zijn niet in behandeling genomen i.v.m. de overdracht verantwoordelijkheden 'buitenonderhoud' van gemeente naar schoolbestuur. M.i.v. 1 januari 2015 ontvangt het bestuur de middelen voor dit onderhoud direct van de landelijke overheid en is het bestuur zelf verantwoordelijk voor de bekostiging van het noodzakelijke onderhoud

Bijlage 5: Scholingsactiviteiten 2014

Onderstaand overzicht van scholingsactiviteiten is een opsomming op team-, individueel en directieniveau. Vermelding betekent dat minimaal één schoolteam, één teamlid en één lid van de directie heeft deelgenomen.

Team(s)

- Handelingsgericht werken (HGW) met / door de SAD, eerste 4 modules zijn afgerond.
- Snappet (werken met tablets), introductiecursus door Snappet en L21.
- Begaaafdheid: intern, begeleiding van het team door interne specialist (hoog)begaaafdheid
- Teach like a champion, structureel op teamvergaderingen en studiedagen, intern door van elkaar te leren (geen cursus)
- Verwijsindex, korte cursus/instructie over de verwijsindex tijdens studiedag.
- COOP, een verkenning: 2 dagen met het HCO
- Studiedag Kanjertraining
- Studiedag Passend Onderwijs in Rijswijk
- Interne communicatie / feedback
- Omgaan met rekenproblemen en dyscalculie
- Analyseren groeps- en leerlingenresultaten
- Studiedag 'mediawijsheid'

Individueel

- Cursus mindfulness
- Cursus omgaan met pesten (SON)
- OGW bij kleuters
- Met sprongen vooruit
- Post HBO Orthopedagogiek
- Opleiding tot cultuurcoördinator
- Cursus in trauma-begeleiding
- Netwerkbijeenkomsten - intern begeleiders
 - ICT-coördinatoren
 - coördinatoren (hoog)begaaafdheid
 - wereldverkenning
 - kunstzinnige vorming
 - aansluiting bo-vo
 - bouwcoördinatoren
 - leerkrachten groep 3
- Verbeteren spellingonderwijs
- Inspiratie technieklessen
- Aan de slag met Prezi
- Opleiding tot faalangstrainer
- Opleiding SVIB (School Video Interactie Begeleiding)
- Deelname landelijk netwerk taalcoördinatoren

Directie

- Begeleidingstraject School aan zet
- Werkbijeenkomst Vensters PO
- Studiedag werken met tablets in het PO
- Studiemiddag HGW van PPO Leiden
- Studiemiddag Passend Onderwijs PPO Leiden
- Making Shift happen met Robert Marzano
- Werkbijeenkomst strategisch beleidsplan met directies (Verus)

Bijlage 6: verklaring gebruikte afkortingen

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

ADV	- Arbeidsduurverkorting
BAPO	- Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BGZ	- BedrijfsGezondheidsZorg
BHV	- Bedrijfshulpverlening
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 Pensioenuittreding
GMR	- Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
HCO	- Haags Centrum voor Onderwijsbegeleiding
ICT	- Informatie- en communicatietechnologie
IPB	- Integraal Personeelsbeleid
KBO	- Bond Katholiek primair onderwijs
MOP	- Meerjaren onderhoudsplanning
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