



antonius abt
JENAPLAN KINDCENTRUM

Bestuursverslag

2018

Naam	Stichting Jenaplanschool Antonius Abt
Werkgeversnummer	42723
Bezoekadres	Engelerpark 4
Postcode	5221 AM
Woonplaats	Engelen

Inhoudsopgave

1. Algemeen	4
1.1 Doelstelling van de organisatie (missie en visie)	4
1.2 Juridische structuur	5
1.3 Interne organisatiestructuur	5
1.4 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid	6
1.5 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact	8
1.6 De maatschappelijke aspecten van het "ondernemen".	8
2 Governance	9
2.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance	9
2.2 Code goed bestuur	9
2.3 Horizontale verantwoording	9
3 Onderwijs	11
3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar.	11
3.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen	13
3.3 Onderwijsprestaties	14
3.4 Onderwijskundige- en onderwijsprogrammatische zaken	15
3.5 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid	16
3.6 Verantwoording werkdrumiddelen	17
4 Kwaliteitszorg	19
4.1 Ontwikkelingen in 2018	23
4.2 Toekomstige ontwikkelingen	24
4.3 Afhandeling van klachten	24
5 Onderzoek	25
5.1 Toekomstige ontwikkelingen	25
6 Internationalisering	26
7 Personeel	27
7.1 Zaken met een behoorlijke personele betekenis	27
7.2 Belangrijkste ontwikkelingen	28
7.3 Toekomstige ontwikkelingen	28
7.4 Beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag	29
8 Huisvesting	30
8.1 Ontwikkelingen in 2018	30
8.2 Toekomstige ontwikkelingen	30
9 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen	31
9.1 De Samenwerkingsverbanden	31
9.2 Ontwikkelingen bij/ in relatie tot verbonden partijen.	31
10 Financiën	33
10.1 Financiële positie op balansdatum en toelichting	33
10.2 Ontwikkeling van de balansposten.	34
10.3 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen	34
10.4 Analyse realisatie exploitatie t.o.v. begroting en vorig jaar.	34
10.5 Investeringsbeleid.	35
10.6 Kasstromen en financiering.	35
10.7 Financiële instrumenten.	35
10.8 Treasurybeleid	35
10.10 Continuïteitsparagraaf	36

10.10.1 A. 1 Kengetallen T tot en met T+5	36
10.10.2 A. 2 Meerjarenbegroting T tot en met T +5	36
10.10.3 B.1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem	37
10.10.4 B.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	37
10.10.5 B.3 Rapportage toezichthoudend orgaan	38

1. Algemeen

1.1 Doelstelling van de organisatie

Wortels en vleugels

We leggen een basis aan kennis, vaardigheden en persoonlijkheid (wortels) dat een stevig fundament biedt als voorbereiding op de samenleving. De stam staat symbool voor het kind. De wortels zorgen voor het voedsel dat via de stam de vleugels bereikt. Met vleugels vliegen kinderen uit in de maatschappij.



Visie

Jenaplanschool Antonius Abt

Gelukkige kinderen, in een gelukkige klas,
met een gelukkig team.

Een school die de wereld is waarbinnen:

Ieder kind welkom is en gestelde doelen op een eigen wijze behaald mogen worden.

Met de bedoeling de wereld te ontdekken en hem mooier te maken

Jenaplan en onze visie op leren

Ons uitgangspunt is Jenaplanonderwijs. Samen leren binnen en buiten de stamgroep.

Kinderen leren als zij:

- Verantwoordelijkheid kunnen en mogen dragen;
- Eigenaar zijn van hun leerproces;
- Gemotiveerd zijn om de met hen gestelde doelen te halen;
- Zelfvertrouwen hebben;
- Succeservaringen hebben;
- Fouten mogen maken;
- Worden aangesproken in de zone van naaste ontwikkeling;
- Gestimuleerd worden het maximale uit zichzelf te halen;
- In een omgeving zijn die zo uitdagend is dat zij intrinsiek worden gemotiveerd;
- Kunnen "werken" op een manier en tempo dat bij hen past;
- Zowel alleen als samen kunnen werken;
- Op een op hen afgestemde manier gecoacht/begeleid worden;
- Een goede balans ervaren tussen succeservaringen en fouten maken;
- Een goede balans ervaren tussen – samen en individueel – gesprek, werk, spel en viering.

In ons aanbod en onze aanpak zijn onderstaande Jenaplanessenties herkenbaar en integraal opgenomen:

- | | | |
|-----------------|-------------|---------------|
| • Samenwerken | Plannen | Zorgen (voor) |
| • Communiceren | Presenteren | Reflecteren |
| • Creëren | Ondernemen | Respecteren |
| • Verantwoorden | | |

Onze belangrijkste doelen;

- Kinderen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden;
- Kinderen leren op een goede wijze met anderen omgaan en samenwerken;
- Kinderen krijgen de ruimte om zich als persoonlijkheid te ontwikkelen;
- Kinderen ontwikkelen kennis en (basis)vaardigheden;
- Kinderen zijn voorbereid op de maatschappij.

We gaan uit van de brede ontwikkeling van het kind, dat leert in samenhang op de gebieden van kennis, vaardigheden en persoonlijkheid. We halen het leven/de wereld de school in en gaan regelmatig de school uit, het leven/de wereld in. We sluiten aan op de talenten van

kinderen zodat ieder kind (h)erkend wordt en gaan uit van verschillen en van de kracht van het kind en de groep. We investeren in relatie en de driehoek: kind-ouders-school. Dit alles geven we vorm binnen een pedagogische school, waarbij er ook aandacht is voor de opvoedkundige taak van onze school.

Kernwaarden

Bij alles wat we doen in onze school en ons onderwijsaanbod en onze aanpak gaan we uit van de onderstaande kernwaarden:

- Verantwoordelijkheid
- Ontwikkeling
- Eigenaarschap
- Geluk
- Samenwerking

1.2 Juridische structuur

De rechtspersoon is de stichting Jenaplanschool Antonius Abt. De stichting is opgericht op 12 november 2015 en is gevestigd te 's-Hertogenbosch. Per 1 januari 2016 heeft de stichting het bestuur van Jenaplanschool Antonius Abt Brin 04DZ met alle rechten en plichten overgenomen van Stichting RIEBO het bestuur van het Koning Willem 1 college in 's-Hertogenbosch. De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 64557456. Aan de stichting zijn geen nadere partijen verbonden.

1.3 Interne organisatiestructuur

Stichting Jenaplanschool Antonius Abt hanteert het Raad van Toezichtmodel. Het besturen is weggelegd bij de directeur-bestuurder. Het houden van toezicht is weggelegd bij de Raad van Toezicht. De bestuursstructuur is vastgelegd in de "Code goed bestuur", de "stichtingsstatuten" en het "Managementstatuut".

De directeur-bestuurder van de Stichting Jenaplanschool Antonius Abt (Mw. W.C.P.M. van Hoof) heeft de kerntaak het beleid rondom personeel, onderwijs, onderhoud, financiën, public relations vast te stellen en uit te voeren. Daarnaast heeft zij de taak de identiteit van de school te bewaken en onderhoudt zij contacten met gemeente, MR, het samenwerkingsverband, ouders en andere betrokkenen in en rondom de school. Zij doet dit samen met het managementteam (MT), bestaande uit twee locatieleiders, in goed overleg met personeel en medezeggenschapsraad (MR). Mw. van Hoof heeft geen nevenfuncties. De directeur-bestuurder geldt voor het ministerie als eindverantwoordelijke voor de school. De locatieleiders zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en de uitvoering van het beleid. Ten aanzien van de financiële en personeelsadministratie wordt gebruik gemaakt van advies- en administratiekantoor Groenendijk te Sliedrecht.

Leerlingaantallen

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
555	523	500	445	407	388	364	360

De opheffingsnorm van de gemeente is 151

De lange-termijnprognose geeft een stabilisering van het aantal leerlingen aan op een niveau van rond de 360 kinderen.

Organogram en toelichting op het organogram

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de leiding en sturing van het onderwijs, personeel, financiën, huisvesting en de organisatie van de school. De locatieleiders zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding aan onderwijs, personeel en de organisatie van een locatie.

De Medezeggenschapsraad (hierna MR) is het wettelijk orgaan voor inspraak en medezeggenschap in het onderwijs. De Raad van Toezicht (hierna RvT) heeft een

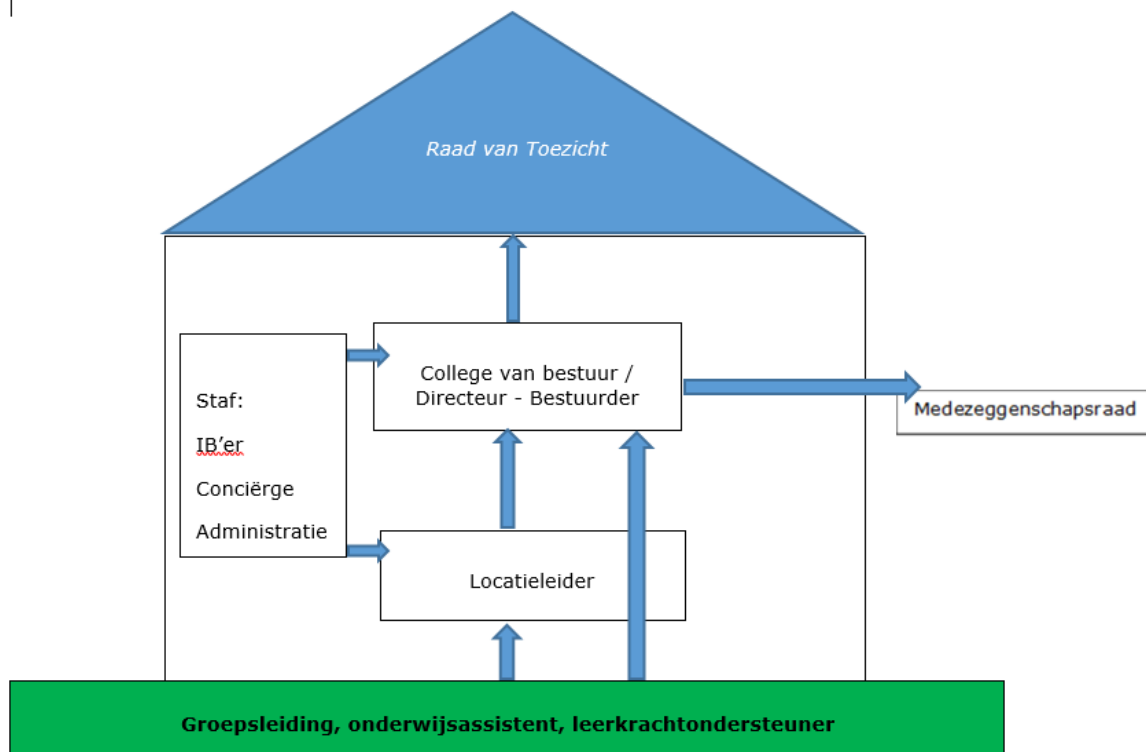
toezichthoudende functie op het onderwijs, de financiën, huisvesting en de organisatie van de school, alsmede op het functioneren van de directeur-bestuurder.

De groepsleiding is het hart van onze school. Zonder hen kan er geen onderwijs worden geboden aan onze kinderen. De groepsleiding wordt ondersteund in hun onderwijstaken door leerkrachtondersteuners of onderwijsassistenten. Daarnaast is er een ondersteunende staf bestaande uit administratieve krachten, conciërges en intern begeleiders.

Voornoemde geledingen (met uitzondering van de MR), zijn vanuit hiërarchisch oogpunt middels een één-richtingspijl met directeur-bestuurder ofwel de locatieleider (samen vormen zij het MT) verbonden. Het MT stuurt deze geledingen aan en is in deze eind- of deelverantwoordelijk.

De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de MR. Van hiërarchie is geen sprake. De taken en bevoegdheden van MR zijn wettelijk vastgesteld.

Organogram



1.4 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid

Vanuit het strategisch beleid/schoolplan krijgen ieder jaar een aantal strategische speerpunten extra aandacht. In 2018 waren dat de onderstaande speerpunten:

2018	
Thema	Doel
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> • Realiseren van een samenwerking met Kentalis in de vorm van een school- in-school concept. • Doorontwikkelen van het IKC naar niveau 4. • Anticiperen op de afname van de leerlingaantallen. • Openhouden van twee gezonde locaties in Engelen.
Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Implementeren van enkele leerlijnen WO/TAAL. • Onderzoeken en implementeren van een systeem voor

	<p>observeren, registreren, analyseren en rapporteren van ontwikkeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkelen van de 10 ankers. • Borgen van de werkwijze: Vraag het de Kinderen. • Borgen van het zelfstandig werken.
Kwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> • De school voldoet aan de basiskwaliteit. • De school biedt basisondersteuning aan alle kinderen • De eventuele klachten zijn naar teverredenheid opgelost en afgehandeld.
Personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Alle medewerkers zijn gericht bezig met hun eigen ontwikkeling. • Het ziekteverzuim is gedaald. • De school beschikt over gekwalificeerd en competent personeel. • Ontwikkelen van een functieboek. • Ontwikkelen van een handboek gesprekkencyclus. • Ontwikkelen van scholingsbeleid. • Ontwikkelen van verzuimbeleid.
Huisvesting	<ul style="list-style-type: none"> • Onderhoud wordt structureel volgens planning uitgevoerd. • De school is gehuist in twee goed onderhouden, eigentijdse gebouwen.
Financieel	<ul style="list-style-type: none"> • Met de beschikbare middelen realiseren van een goed Jenaplan onderwijsaanbod, goede onderwijskwaliteit, goede arbeids-omstandigheden in eigentijdse goed onderhouden schoolgebouwen. • Met de beschikbare middelen als zelfstandige school te opereren en blijven voortbestaan.

Bestuurlijke besluiten 2018	Status
Benoeming locatieleider locatie Slot voor wtf 0,8 (mw. N. Boogers)	TB
Benoeming IBer locatie Park voor wtf 0,4 (mw. M. Versloot) en locatie Slot voor wtf 0,7 (Dhr. K. Henkens)	TB
Benoeming leerkracht mw. J Sleutjes voor wtf 0,2	TB
Benoeming administratieve kracht mw. S. v Melis voor wtf 0,4	TB
Benoeming leerkracht mw. R. vd Westelaken voor wtf 1,0	TB
Benoeming externe vertrouwenspersoon	B
Afscheid middels een VSO van Mw. D. Koks	A
Afscheid middels einde detachering Mw. Y Finkers	A
Afscheid van Dhr. S. Kortland en Mw. E Quadvlieg	A
Beeindiging van de werkzaamheden van de interne coaches	A
Afbreken samenwerking met Kentalis	A
Beëindiging van de sur plus in functie leerkracht	A
Vaststellen klachtenregeling	V
Vaststellen meerjaren onderhoudsplan voor beide locaties	V
Vaststellen van normen WTF voor de functie van Locatieleider, IB en Directeur-Bestuurder	V
Vaststellen aanbestedingsprocedure	V
Aangaan nieuwe contracten schoonmaakbedrijf, alarmopvolging	V
Uitbereiding Snappet met twee groepen	V
Verlenging van het contract met DRV	V
Vaststellen (meerjaren)Begroting	V
Vaststellen (meerjaren)Formatieplan	V
Vaststellen schoolgids	V
Aangaan van een samenwerking met Insula Abt ter ondersteuning in de verbetering van de spellingsresultaten	S
Aangaan van een samenwerking met SWV PO de Meijerij en de Jonge Kind Groep	S

TB= Tijdelijke benoeming B= Benoeming A= Afscheid V= Vastgesteld S= Samen werking

1.5 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact

Er hebben zich geen zaken met een politieke/maatschappelijke impact voorgedaan.

1.6 De maatschappelijke aspecten van het "ondernemen"

- Stichting Jenaplanschool Abtonius Abt gebruikt ideeën van medewerkers voor verbetering bedrijfsvoering;
- Stichting Jenaplanschool Abtonius Abt heeft aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers;
- Indien noodzakelijk geeft Stichting Jenaplanschool Abtonius Abt medewerkers de ruimte tot het combineren van werk en zorg of andere maatschappelijke taken;
- De school biedt een leerervaringplaats aan, ondermeer in de Werkplaats;
- De school biedt een werkervaringsplaats aan in de ICT ondersteuning;
- De school heeft een medewerker in dienst genomen die minder kansen had op de arbeidsmarkt vanuit De Weenergrop in 's-Hertogenbosch.
- De school laat de tuin onderhouden door personen die minder kansen had op de arbeidsmarkt vanuit De Weenergrop in 's-Hertogenbosch.



2 Governance

Op grond van de statuten van de stichting heeft de RvT tot taak integraal toezicht te houden op het functioneren van de organisatie in het algemeen en op het College van Bestuur (CvB) in het bijzonder. De RvT geeft het bestuur gevraagd en ongevraagd advies en functioneert als klankbord ten behoeve van het bestuur. De RvT oefent die taken en bevoegdheden uit die hem in de statuten zijn opgedragen en toegekend. De RvT draagt zorg voor het benoemen, schorsen en ontslaan van het bestuur en fungeert als bevoegd werkgever van het bestuur. De RvT draagt zorg voor het regelen van zijn eigen werkzaamheden, zijn informatievoorziening, samenstelling, kwaliteit, deskundigheidsbevordering en honorering.

De toezichtfilosofie:

- Het bestuur bestuurt de Stichting; de RvT ziet erop toe dat het bestuur dit doet overeenkomstig de missie en visie en doelen van de stichting;
- De RvT houdt afstand en vormt voor de directeur-bestuurder een constructieve sparringpartner;
- De RvT kiest een proactieve opstelling: de RvT bepaalt zijn eigen agenda en prioriteiten rekening houdend met de behoeften en mogelijkheden van het bestuur;
- De RvT levert door zijn niveau, kennis, ervaring, contacten en optreden meerwaarde ten opzichte van het bestuur.

De RvT houdt vanuit een maatschappelijke betrokkenheid toezicht op:

- de maatschappelijke effecten/ het maatschappelijke resultaat van de stichting;
- de realisatie van het doel en de missie van de stichting;
- de daartoe gestelde doelen van beleid en strategie;
- het beleid en beheer van het bestuur met de bijbehorende resultaten en prestaties en risico's;
- het naleven van wet- en regelgeving;
- het voldoen aan de eisen van de financiële verslaggeving;
- de interne controle en risicobeheersing;
- de te leveren kwaliteit en kwantiteit van producten en diensten;
- de doelmatigheid en efficiency;
- de integriteit en de identiteit;
- het werken in de geest van de governancecode Goed Bestuur van de PO-raad.

Over de uitoefening van deze verantwoordelijkheden en bevoegdheden legt de raad verantwoording af in dit jaarverslag, dat wordt gevoegd bij het jaarverslag van het bestuur.

2.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

In 2018 waren er geen nieuwe ontwikkelingen op het gebied van governance.

2.2 Code goed bestuur

De Raad van Toezicht werkt conform de door de PO Raad opgestelde code voor goed bestuur. Daarnaast is op de vergadering van 16-05-2018 de vergoeding van de toezichthouders vastgesteld voor schooljaar 2018-2019. De vergoeding van de directeur bestuurder is bij benoeming per 01-05-2018 conform het WNT model vastgesteld. Er hebben zich geen afwijkingen van de code Goed bestuur voorgedaan.

2.3 Horizontale verantwoording

Stichting Jenaplanschool Antonius Abt heeft haar processen en procedures zodanig ingericht, dat alle relevante risico's tijdig worden gesignaleerd en passende maatregelen worden genomen om deze risico's en de gevolgen daarvan te beheersen. Voor de processen die onder de verantwoordelijkheid van ons administratiekantoor Groenendijk te Sliedrecht vallen verwijzen wij naar de TPM-verklaring.

Binnen de gekozen organisatiestructuur en beleidscyclus vormen de onderdelen van planning en control (schoolplan, jaarplan, (meerjaren)begroting, (meerjaren)- formatieplan,

directieverslagen, leerlingresultaten en managementrapportages) de belangrijkste instrumenten voor interne beheersing van de organisatie.

Voor aanvang van het kalenderjaar wordt een financiële kalenderjaarbegroting opgesteld, waarin de doelstellingen financieel zijn vertaald. Hiernaast wordt vóór aanvang van het schooljaar een formatieplan opgesteld.

Stichting Jenaplanschool Antonius Abt maakt in haar planning & control cyclus gebruik van tussentijdse rapportages. Per kwartaal wordt een financiële managementrapportage opgesteld, waarin de realisatiecijfers worden afgezet tegen de vastgestelde begroting. Inzicht wordt verschaft door gebruikmaking van grafische weergaven, kengetallen en analyses. De basis voor de rapportage wordt gevormd door de financiële administratie van het extern advies- en dienstverleningsbureau.

Op het gebied van ziekteverzuim beschikt Stichting Jenaplanschool Antonius Abt over actuele cijfers. Hiernaast wordt jaarlijkse een meerjaren personele begroting, meerjaren investeringsbegroting en een meerjaren integrale begroting opgesteld dan wel geactualiseerd aan de hand van de op dat moment meest actuele personele bekostiging, personele bezetting, jaarrekeningcijfers en leerlingenprognoses. Na afloop van het kalenderjaar wordt een jaarverslag (waaronder de jaarrekening en bestuursverslag) opgesteld, waarin een analyse wordt gegeven van de verschillen tussen de uiteindelijke realisatiecijfers, de begroting en de cijfers van het voorafgaande kalenderjaar.



3 Onderwijs

3.1 Ontwikkelingen in 2018

Fonemisch bewustzijn

Er is een didactische onderlegger voor fonemisch bewustzijn opgesteld nadat er met het onderbouwteam onderzoek is gedaan over fonemisch bewustzijn. Daarnaast is de doelenmap en de map van fonemisch bewustzijn bekeken en besproken. De conclusie daarvan is dat met name het auditieve stuk, het kritisch luisteren achter bleef. Er is in elke groep een luisterhoek ingericht, geïntroduceerd en wordt nu als vaste hoek aangeboden op het planbord. Per thema schrijven we met de groep een groepstekst, waarbij de verschillende tussendoelen van beginnende geletterdheid terugkomen zoals taalbewustzijn, het alfabetisch principe, de relatie tussen gesproken en geschreven taal. Kinderen die meer uitdaging nodig hebben kunnen kiezen voor een zogenoemde "stempelwoordenboek". Hier gaan ze aan de slag met de start en eventueel vervolg van het technisch lezen en schrijven.

Aanvankelijk lezen

Er is een didactische onderlegger fonemisch en fonetisch bewustzijn voor de onderbouw opgesteld. Daarnaast hebben er evaluatie- en scholingsmomenten met de middenbouw plaatsgevonden met betrekking tot instructies van Veilig Leren Lezen. Er is analyse van de herfstsignalering VLL, DMT M3 en E3, AVI M3 en E3 gedaan. Op basis van die analyse is er een implementatietraject BOUW (zorgniveau 3) gestart, waarbij de groepsleiders een scholing hebben gevolgd over het programma.

HOREB

De werkgroep ORAR heeft na onderzoek en verschillende testfases in september 2018 een advies (HOREB of Mijn rapportfolio) gegeven aan het MT voor een passend kindvolgsysteem. Het MT heeft besloten om HOREB te kiezen, omdat dit al gebruikt wordt in de onderbouw en het daarmee een logische voortgang binnen de school krijgt. Eind 2018 is de werkgroep ORAR in overleg gegaan met van Gorcum (de uitgever van HOREB) om aanpassingen aan te geven die moeten gerealiseerd om een goede implementatie in gang te zetten. Het kindvolgsysteem-gedeelte van HOREB kan al functioneel worden ingezet vanaf het schooljaar 2019-2020. Het portfolio-gedeelte heeft nog de nodige aanpassingen nodig voor implementatie voor het schooljaar 2019-2020.

Snappet

Na de pilotfase zijn we definitief overgestapt op de Snappet leerdoelen voor rekenen. Er wordt wekelijks in groep aan 3-4 specifieke leerdoelen gewerkt. Daarnaast oefenen de kinderen, in de middenbouw en bovenbouw, 2 x 10 minuten, individueel twee 2 leerdoelen in het werkpakket. Het eerste half jaar van 2018 zijn voor spelling de leerdoelen voor Snappet gevolgd. In augustus zijn de leerdoelen van Snappet losgelaten en is aangesloten bij het verbetertraject spelling. In de middenbouw oefenen de kinderen 20 opgaven binnen de spellingsregel en in de bovenbouw 2 x in de week 10 minuten in het werkpakket. In de middenbouw werken de kinderen zelfstandig aan automatiseren, woordenschat en technisch lezen, elk vakgebied 2x in de week. In de bovenbouw werken ze 4 x in de week aan technisch lezen (2x instructie en 2 x verwerking), 1x woordenschat nieuwsbegrip, 1 x interpunctie en 1 a 2 x automatiseren. Vanaf oktober werken de kinderen uit Uitkijktoren en Kroonzaal ook met Snappet.

Kentalis

Na een lang voorbereidingstraject van werkgroep en stuurgroep, waarbij we een wederzijdse samenwerking in de vorm van een School in Schoolconcept op locatie Park onderzocht hebben heeft Kentalis in november 2018 eenzijdig aangegeven af te zien van een mogelijke samenwerking. Alle partijen zijn hierover geïnformeerd.

Muziek

De inventarisatie van de werkgroep heeft geleid tot inzicht in wat er gedaan wordt aan muziekonderwijs en het aantal/gebruik van de muziekinstrumenten binnen de school.

Daarnaast is er een behoeftepeiling gehouden bij de leden van de muziekwerkgroep. Daarbij is naar voren gekomen dat professionalisering van groepsleiders een speerpunt met als doel muziek meer te kunnen integreren binnen ons onderwijs. Daarnaast is de werkgroep naarstig op zoek naar een vakdocent muziek die voorbeeldlessen kan geven zoals in concept plan is beschreven.

Werkplaats

In augustus 2018 zijn we gestart met de werkplaats. Kinderen met een extra onderwijsbehoefte kunnen 1-3 dagdelen per week werken in de werkplaats. Het doel is om deze kinderen een passend aanbod aan te bieden, zodat het kind uiteindelijk in de eigen stamgroep weer tot leren kan komen en zich gelukkig voelt. Er is een beleidsplan gemaakt en met betrokkenen heeft een tussentijdse evaluatie plaatsgevonden. Tot eind 2018 hebben 15 kinderen gebruik gemaakt van de werkplaats en is er met regelmaat overleg geweest tussen MT – IB - groepsleiding werkplaats - groepsleiding kinderen. Daarnaast was er regelmatig groot overleg waarbij ook de groepsleiding van de werkplaats aansloot.

Schoolplanontwikkeling

In juni 2018 is gestart met de schoolplanontwikkeling voor 2019-2023. Met het voltallige team en een 30tal ouders is een SWOT gemaakt rondom de school en het team. Daarnaast zijn de doelen, kernwaarden, missie, visie (inclusief de visie op leren en lesgeven) vastgesteld. In 2019 zal hier verder op doorgepakt worden, zodat in augustus 2019 het nieuwe schoolplan is vastgesteld.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van de landelijke toetsen zijn geanalyseerd en hebben geleid tot een intensief verbeterprogramma rondom spelling voor de gehele school en een "reparatieprogramma" voor de groepen 8. Over de onderwijsresultaten leest u meer in 3.3

Spelling

In samenwerking de ontwikkelspecialisten en Insula Abt is gewerkt aan het opnieuw vormgeven van spelling op Antonius Abt. Er is een nieuwe leerstofplanning gemaakt op basis van een analyse van de M-CITO-, en E-CITOTOets van spelling. De methode die we tot 2017 gebruikten (Spelling in beeld) én de leerlijnen (SLO-doelen) gebruikt om een inventarisatie te maken welke doelen de methode niet behandelt. De didactiek van 'Spelling in beeld' wordt nog steeds gebruikt. Dit schooljaar zijn verschillende momenten ingepland waarop teamleden per bouw de didactiek en de werkvormen vormgeven naast het maken van analyses van de dictees. Afspraken hierover zijn vastgelegd in een borgingsdocument. De ontwikkelspecialisten hebben groepsbezoeken in elke groep uitgevoerd die geëvalueerd zijn.

De tien ankers

Samen met een aantal PM-ers van het Kinderdagverblijf en de onderbouw hebben wij een training Kindgericht werken in de onderbouw gevolgd. In deze training wordt uitgegaan van 10 ankers.

- Uitgaan van de drie pedagogen
- Kennis van ontwikkeling
- Een uitdaging versus een opdracht
- Procesgericht versus productgericht
- Documenteren
- Uitgaan van het competente kind
- Inspelen op kinderen
- Kijken achter het gedrag van kinderen
- De verwondering in ere houden
- Vraag het de kinderen

Er is een map gemaakt zowel door het kinderdagverblijf/peuterspeelzaal als door de onderbouw over de 10 ankers. Daarin hebben wij beschreven wat we al doen en waar we naar toe willen. In een aantal bijeenkomsten hebben wij ons verder verdiept in de ankers en deze geïmplementeerd in ons onderwijs. Er is overleg met kinderdagverblijf en peuterspeelzaal om de doorgaande lijn te bewaken en verder te ontwikkelen.

Wereldoriëntatie/taal

Binnen wereldoriëntatie werken we met een driejaren cyclus waarbij er elk jaar minimaal drie schoolbrede thema's aan bod komen. In schooljaar 2017/2018 waren dit de thema's: duurzaamheid, energie en techniek. In schooljaar 2018/2019 zijn dit: verkeer, kunst, gezondheid. De geschiedenisthema's zijn nog verdeeld onder de midden- en bovenbouw als aparte thema's en zijn gekoppeld aan de methode 'Geschiedenis Anders'.

Het team werkt elk thema met een themavoorbereidingsformulier welke in 2018 na evaluatie is aangepast en nu bestaat uit drie sessies; brainstorm, aan de slag en evaluatie. Binnen de clusters of de bouw worden deze drie momenten ingepland om een thema voor te bereiden middels de brainstorm, proces in de gaten te houden middels 'aan de slag' en uiteindelijk te evalueren in de evaluatie. De kerndoelen van TULE 'oriëntatie op jezelf en de wereld' worden hierbij gebruikt en de taalleerlijnen vanuit de Dikke Dat worden gekoppeld aan het thema. Alle documenten bewaren de groepsleiders in de daarvoor bestemde map voor themavoorbereiding.

De taalleerlijnen van Dikke Dat worden stapsgewijs geïmplementeerd binnen het team door middel van het ontwikkelen van een handleiding per leerlijn. Hierin staat beschreven wat de doelen zijn en hoe er in elke bouw gewerkt wordt aan deze doelen om ze te bereiken. Leerlijn 1 t/m 6 en leerlijn 14, 15 en 18 lopen in 2018 en worden geborgd middels clusterkwartiertjes. Leerlijn 19 (leesverslag) is vastgesteld in een handleiding en is in 2018 voor het eerst mee gestart.

Leerlijn 22 en 23 (woordsoorten en zinsdelen) zijn in 2018 gekoppeld binnen het vernieuwde spellingstraject en zullen in 2019 verder uitgewerkt gaan worden in een handleiding naar aanleiding van de nieuwe werkwijze binnen spelling.

Andere leerlijnen zijn nog in concept en liggen klaar om in het team besproken te worden.

Begrijpend lezen

In 2018 is er een didactische onderlegger begrijpend lezen voor de groepen 4 t/m 8 opgesteld. Samen met het team is besproken op welke manier we, naast de basislessen van Nieuwsbegrip, willen werken aan activiteiten ter bevordering van de begrijpend leesvaardigheden van kinderen. We hebben de uitgebreidere versie van Nieuwsbegrip (de XL versie) aangeschaft. Deze wordt nu ingezet als extra mogelijkheid voor kinderen die uitvallen op begrijpend lezen, maar ook als bronnenboek voor andere tekstsoorten. In combinatie met overige themateksten bieden we een kerndoel dekkend aanbod. Deze methodiek wordt in 2019 geëvalueerd en verder geïmplementeerd.

3.2 Toekomstige ontwikkelingen

De volgende onderwerpen staan vanaf medio 2019 ingepland volgens het stramien:

Oriënteren – Implementeren – Verbeteren – Beheersen – Borgen

• Muziek	Oriënteren	Implementeren
• HOREB	Implementeren	
• Begrijpend lezen	Implementeren	
• Jonge Kind Groep	Implementeren	
• Prêadviezen	Implementeren	
• Flitsbezoeken	Implementeren	
• Snappet	Implementeren	Verbeteren
• Denktechnieken (BONO)	Implementeren	Verbeteren
• Spelling	Verbeteren	
• Werkplaats	Verbeteren	
• Fonemisch bewustzijn	Verbeteren	
• Zelfstandig werken	Verbeteren	
• SADVUE	Verbeteren	
• PR	Verbeteren	
• Jenaplan opris	Verbeteren	
• Wereldoriëntatie – Taal	Verbeteren	Beheersen
• Aanvankelijk lezen	Beheersen	
• De tien ankers	Beheersen	

3.3 Onderwijsprestaties

Technisch lezen

	DMT M 2018 2019	DMT M 2017 2018	DMT M 2016 2017	DMT M 2015 2016	DMT M 2014 2015
3	2.8	3.3	1.5	1.9	2.2
4	2.9	2.2	1.7	2.1	1.7
5	3.4	4.2	1.6	1.9	3.8
6	2.4	2.1	2.1	4.1	4.0
7	2.7	0.8	4.2	4.2	4.2
8	1.0	1.1	4.2	4.1	2.6
A	B		C		D-E

Begrijpend lezen

	CITO BL M 2018 2019	CITO BL M 2017 2018	CITO BL M 2016 2017	CITO BL M 2015 2016	CITO BL M 2014 2015
3					
4	2.9	4.3	4.1	4.1	4.2
5	2.7	2.6	4.1	4.0	4.2
6	1.8	2.7	3.4	3.9	3.7
7	2.4	2.9	4.1	3.6	3.3
8	3.0		3.9		4.2
A	B		C		D-E

Rekenen

	CITO M REK/WIS 2018 2019	CITO REK/WIS 2017 2018	CITO REK/WIS 2016 2017	CITO REK/WIS 2015 2016	CITO REK/WIS 2014 2015
3	4.0	2.0	3.2	3.0	4.1
4	3.2	3.1	3.5	4.4	4.1
5	2.9	2.8	4.1	4.1	4.2
6	1.8	3.0	3.1	3.8	2.8
7	2.2	3.7	4.1	3.8	3.4
8	3.3		3.7		4.9
A	B		C		D-E

Spelling

	CITO SP M 2018 2019	CITO SP 2017 2018	CITO SP 2016 2017	CITO SP 2015 2016	CITO SP 2014 2015
3	4.2	3.8	1.6	0.8	3.0
4	3.7	3.2	1.0	0.9	3.0
5	2.7	1.7	1.9	1.4	2.6
6	1.3	1.8		1.7	2.6
7	3.1	2.6			
8	2.2				
A	B		C		D-E

De eindtoets groep 8

Wij hebben lange tijd met de drempeltoets als eindtoets van groep 8 gewerkt. De resultaten daarbij zaten altijd rond het gemiddelde niveau voor ons type school. (zie hieronder). Gezien de gevarieerde populatie en het bredere aanbod wat we hebben is dit een redelijk resultaat.

Vanaf schooljaar 2016-2017 wordt de IEP-eindtoets afgenomen. We zien dat de dalende trend uit de resultaten van het leerlingenvolgsysteem zich voortzet in de resultaten van de eindtoets. In 2017 – 2018 was de score op IEP Eindtoets ruim onder de ondergrens van de inspectie.

	IEP 2018 2019	IEP 2017 2018	IEP 2016 2017	DREMPEL 2015 2016	DREMPEL 2014 2015
		78,0	84,0	80,6	537,7
Goed		Voldoende (80=ondergrens)		Onvoldoende	

3.4 Onderwijskundige- en onderwijsprogrammatische zaken

Elk kind is welkom en we bieden aan ieder kind een *passende plek* op onze basisschool. Wij *vergroten de kansen* van de kinderen. Dit doen wij door niet alleen te focussen op maximale onderwijsresultaten, maar ook door de talenten van de kinderen in de meest brede zin te ontwikkelen. Een stevige basiskennis van taal en rekenen en goede sociale vaardigheden vinden we hierbij onmisbaar.

Kinderen hebben recht op *goed onderwijs* en een zorgzame samenleving die naar ze om kijkt, voor ze zorgt en optimale kansen biedt. Kinderen hebben naast deze rechten ook plichten. Bij ons betekent dit dat zij *medeverantwoordelijk zijn voor hun eigen leerproces*. Wij leren onze leerlingen om betrokken te zijn bij de wereld om hen heen. Zo worden ze *tolerante wereldburgers* en ervaren zij dat verschillen tussen mensen kansen zijn en geen bedreiging. *Respect* is daarom een belangrijke waarde op onze school. De kinderen worden voorbereid op een zelfstandige positie in de wereld waarbij zij zelf verantwoordelijkheid kunnen dragen. Om dit te realiseren werken we nauw samen met maatschappelijke partners die betrokken zijn bij de ontwikkeling van kinderen.

We bieden een *uitdagende en rijke leeromgeving*. Ook vinden we het belangrijk dat onze school een *ontmoetingsplaats* vormt voor ouders, wijkbewoners en maatschappelijke instanties. Vanuit Jenaplanvisie is ieder kind, iedere ouder en iedere leerkracht welkom, ongeacht de achtergrond. De basisovertuiging is dat ieder mens gelijkwaardig is en er mag zijn.

Bij de inrichting van ons onderwijs laten wij ons leiden door de Jenaplanessenties en het Jenaplan gedachtegoed. Ons onderwijs is de wereld, de wereld is ons onderwijs. We geven kinderen de gelegenheid om de wereld samen te ontdekken. We werken vanuit doelen die zijn gebaseerd op de kerndoelen voor het primair onderwijs en de SLO-doelen. De doelen voor Wereldoriëntatie, Taal en Lezen zijn verwerkt in didactische onderleggers. Voor het behalen van de gestelde doelen zetten we diverse (veelal coöperatieve) werkvormen en middelen in.

Ons onderwijsaanbod bereidt de leerlingen voor op vervolgonderwijs en samenleving. We bieden een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod dat ook de referentieniveaus taal en rekenen omvat en dat aansluit bij het niveau van alle leerlingen. Wanneer we afwijken van de kerndoelen en/of de referentieniveaus, wordt dit vermeld in het ontwikkelingsperspectief (OPP) van het kind. Ons onderwijs richt zich op de brede ontwikkeling van de kinderen. Hieronder verstaan we tenminste de emotionele en verstandelijke ontwikkeling, het ontwikkelen van creativiteit, het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden. Dit geven wij op de volgende wijze vorm:

Ons uitgangspunt is Jenaplanonderwijs. Samen leren binnen en buiten de stamgroep. Kinderen leren als zij verantwoordelijkheid kunnen en mogen dragen en eigenaar zijn van hun leerproces. Als ze gemotiveerd zijn om de met hen gestelde doelen te halen, zelfvertrouwen en succeservaringen hebben, maar ook fouten mogen maken. We spreken kinderen aan in de zone van naaste ontwikkeling en stimuleren hen het maximale uit zichzelf te halen in een omgeving die zo uitdagend is dat zij intrinsiek worden gemotiveerd. Kinderen kunnen op onze school zowel alleen als samen "werken" op een manier en tempo dat bij hen past en worden daarbij op een op hen afgestemde manier gecoacht/begeleid.

In ons aanbod en onze aanpak zijn de Jenaplanessenties, samenwerken, plannen, zorgen (voor), communiceren, presenteren, reflecteren, creëren, ondernemen, respecteren en verantwoord worden herkenbaar en integraal opgenomen.

Onze belangrijkste doelen zijn dat kinderen zich ontwikkelen naar hun mogelijkheden en op een goede wijze met anderen omgaan en samenwerken. Dat kinderen de ruimte krijgen om persoonlijkheid, kennis en (basis)vaardigheden te ontwikkelen en voorbereid zijn op de maatschappij.

We gaan uit van de brede ontwikkeling van het kind, dat leert in samenhang op de gebieden van kennis, vaardigheden en persoonlijkheidsontwikkeling. Daarom halen we het leven/de wereld de school in en gaan we regelmatig de school uit, het leven/de wereld in. We sluiten aan op de talenten van kinderen zodat ieder kind (h)erkend wordt en gaan uit van verschillen en van de kracht van het kind en de groep. Dit alles geven we vorm binnen een pedagogische school, waarbij er ook aandacht is voor de opvoedkundige taak van onze school.

3.5 Toelatingsbeleid

Het kiezen van een passende school voor je kinderen is een fundamenteel recht voor ouders. Een recht dat bijna altijd leidt tot een toelating op de school van voorkeur. De beslissing over toelating ligt bij het bevoegd gezag. Ons uitgangspunt is dat het respecteren van de grondslag van onze school én het kunnen voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van het kind voldoende is voor toelating. Mochten er meer aanmeldingen dan ruimte in de groep zijn, dan past het bevoegd gezag zijn eigen toelatingscriteria toe. De criteria voldoen aan de volgende rechtsbeginselen en regels:

- Gelijkheidsbeginsel
- Non-discriminatiebeginsel
- Verbod van Willekeur
- Transparantie

Binnen de gemeente 's-Hertogenbosch is afgesproken dat de overstap van de ene school naar de andere alleen aan het begin van een nieuw schooljaar mogelijk is. Bij tussentijdse aanmeldingen zal er een intensief contact plaats vinden tussen ouders en directies (en vaak de IB'ers) van beide scholen. In deze periode zal zorgvuldig bekeken worden of de leerling toegelaten kan worden of dat er sprake is van een van de volgende weigeringsgronden:

- De groep heeft de maximale capaciteit bereikt;
- De zorgbehoefte kan niet geboden worden, school kan dit aantonen;
- Er is sprake van ernstige verstoring van de rust en openbare orde op school bij toelating van de leerling.

Voor aanmelden kan vanaf 2 jaar voordat het kind wettelijk toelaatbaar is. Als op het moment van voor aanmelden al duidelijk is dat toelating afhankelijk wordt van het hanteren van de toelatingscriteria laten wij dat meteen weten. Dan wordt ook aangegeven hoe groot de kans is dat straks bij de aanmelding ook daadwerkelijk toelating volgt. Ouders kunnen dan besluiten hun kind bij een andere basisschool aan te melden waardoor hun kind van de vooraanmeldlijst verdwijnt.

Aanmelden voor onze school kan vanaf 1 jaar voordat het kind wettelijk toelaatbaar is. Het kind wordt dan op de aanmeldlijst geplaatst. Elk kind dat al op de vooraanmeldlijst stond gaat, zonder tegenbericht van de ouders, over naar de aanmeldlijst. Elk jaar op 1 januari ontstaat de aanmeldlijst voor toelating in het schooljaar dat start in datzelfde kalenderjaar. De ouders horen uiterlijk na 10 weken of hun kind geplaatst wordt of dat (een van) de zogeheten weigeringsgronden van toepassing zijn.

Aanmelden vanaf groep 2 en gedurende het schooljaar. Naar aanleiding van de aanmelding door de ouders gaan ouders en beide scholen in gesprek om te bepalen of de school van aanmelding passend is voor hun kind dan wel dat er sprake is van een weigeringsgrond. De

ouders horen uiterlijk na 10 weken of hun kind geplaatst wordt of dat (een van) de zogeheten weigeringsgronden van toepassing zijn.

Aantal groepen en maximale groepsgrootte. Wij bepalen tot uiterlijk 10 weken na 1 januari hoeveel groepen en hoeveel kinderen maximaal in elke groep geplaatst kunnen worden in het schooljaar dat start in hetzelfde kalenderjaar. Dit maximaal aantal kinderen voor elke groep wordt voor elk schooljaar bepaald door een combinatie van:

- Het specifieke schoolondersteuningsprofiel;
- De zorgzwaarte van de groep;
- De afspraken in de meest recente versie van het IHP;
- De formatieve kaders.

Ieder schooljaar houden we circa 1% van het aantal plaatsen open voor instroom tijdens het schooljaar.

Als voor groep 1 meer kinderen op de aanmeldlijst staan dan er plaatsen zijn wordt de volgorde van toelating bepaald door het hanteren van de volgende voorrangsregels. Indien er 2 of meer kinderen uiteindelijk in aanmerking komen om toegelaten te worden beslist de directeur bestuurder over welk kind toegelaten wordt. De voorrangsregels zijn:

- Het kind heeft reeds (half-)broertje(s) of (half-)zusje(s) op onze school;
- Het kind heeft een VVE-indicatie en heeft tenminste al 8 maanden 4 dagdelen voorschool gehad vooraf aansluitend aan de basisschool;

In overleg met de ouders wordt een logische overgangdatum, vanaf het bereiken van de 4-jarige leeftijd, bepaald. Tot slot vindt enkele weken voor de toelating van het kind in de onderbouwgroep een kennismakings-/overdrachtsgesprek plaats en worden er wenaafspraken gemaakt.

Passend onderwijs

Alle kinderen zijn in principe welkom op onze school. Indien een kind een ondersteuningsbehoefte heeft zullen wij conform de Wet Passend Onderwijs deze ondersteuningsbehoefte onderzoeken om na te gaan of de benodigde ondersteuning door onze school geboden kan worden.

3.6 Verantwoording werkdrumiddelen

Voor Antonius Abt is het budget in schooljaar 2018-2019 als volgt opgebouwd:

- 523 leerlingen op de teldatum 01-10-2017
- 523 x EURO 155,55 => EURO 81.352,65
- In kalenderjaar 2018 is EURO 33.971,00 beschikbaar (5/12)

Uit het onderzoek binnen het team is een TOP geformuleerd door middel van een teamgesprek en "stickers". Elk teamlid had 8 stickers te verdelen op basis van het belang dat hij/zij hechtte aan de inzet van de werkdrumverlagende middelen. Op basis van de uitkomst hiervan heeft de directeur bestuurder besloten om aan te sluiten bij de wensen van het team en op te nemen in onderstaand voorstel. Dit voorstel is op 1 juni 2018 aan de leden van de (P)MR voorgelegd en om instemming gevraagd. De PMR heeft tijdens de vergadering van 06-06-2018 ingestemd met onderstaand voorstel met betrekking tot de besteding van de werkdrumverlagende middelen voor schooljaar 2018 – 2019.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag 2018	Toelichting
Personeel	600,00	ICTer in de vorm van een stagewerkplek
Personeel	6.250,00	Ontwikkelspecialist (wtf 0,2)
Personeel	8.375,00	Docent gymnastiek (wtf 0,3)
Personeel	6.250,00	Werkplaats (wtf 0,2)
Personeel	6.250,00	Groepsleider Breinstein (wtf 0,2)
Personeel	1.000,00	Happy coach
Personeel	3.125,00	Coaching groepsleiders (wtf 0,1)
Personeel	2.121,00	Lichte ondersteuning

Materieel		
Professionalisering		
Overig		
TOTAAL	33.971,00	



4 Kwaliteitszorg

Stichting Jenaplanschool Antonius Abt heeft een stelsel van kwaliteitszorg ingericht dat ertoe bijdraagt dat de kinderen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen en dat het onderwijs is afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van kinderen. De kwaliteitszorg is een cyclisch, systematisch en planmatig proces dat ons helpt om de:

- De kwaliteit van het onderwijs leerproces te bewaken en te bevorderen;
- De leerresultaten te bewaken en te bevorderen;
- De gerealiseerde kwaliteit vast te houden.

We hebben zicht op de kwaliteit van ons onderwijs en hebben toetsbare doelen geformuleerd in de onderwijsplannen en de borgingsdocumenten of kwaliteitskaarten. We evalueren jaarlijks of deze doelen worden gehaald. De doelen hebben betrekking op:

- Het onderwijsaanbod;
- Het onderwijsleerproces;
- De wijze van toetsen en de leerresultaten.

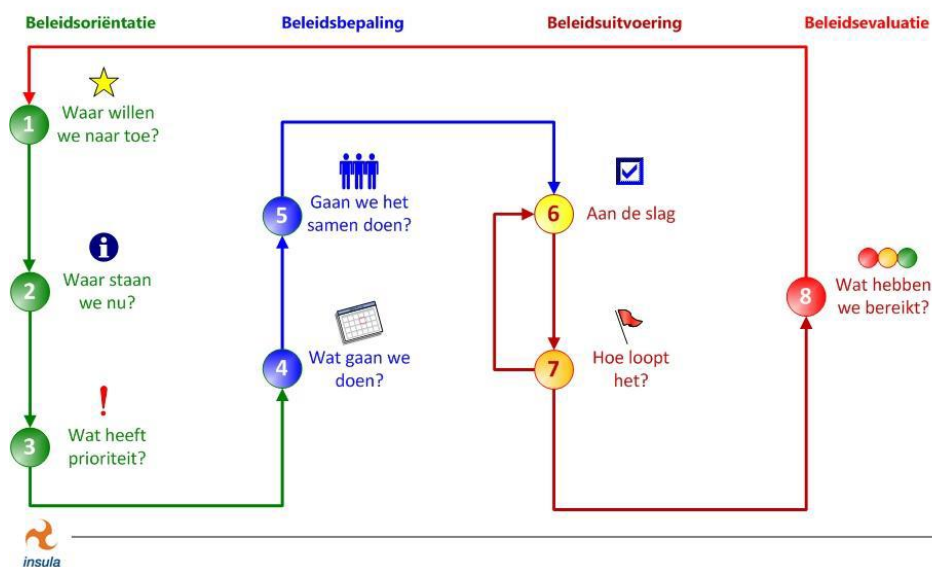
De wijze van toetsen en de leerresultaten wordt tweemaal per jaar geëvalueerd. Wij doen dat aan de hand van de van de SADVUE-methode. Het onderwijsaanbod en het onderwijsleerproces wordt jaarlijks geëvalueerd. Dit doen wij aan de hand van de evaluaties van de borgingsdocumenten of kwaliteitskaarten.

Bij de evaluatie van onze onderwijskwaliteit betrekken we ouders (SWOT 2018 en de kwaliteitsmeter Kindcentra) en externe onafhankelijk deskundigen (Cube consulting 2017). Daarnaast laten wij tweejaarlijks een audit afnemen naar aanleiding van het kwaliteitskader van de Nederlandse Jenaplan Vereniging die wordt uitgevoerd door critical friends vanuit het regionale jenaplan netwerk. De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd en waar nodig worden verbeteringen doelgericht doorgevoerd.

Ons systeem voor kwaliteitszorg; Evalueren & borgen van leren en onderwijs

In ons systeem van kwaliteitszorg volgen we onderstaande de routekaart. Tijdens de kwaliteitsroute doen we acht stations aan. Ieder station bevat een groep van activiteiten en producten, die als bouwsteen fungeren voor een succesvol traject.

Routekaart



Station 1A Het is duidelijk waar we naar toe willen

Centraal binnen de kwaliteitszorg staan de opvattingen van Stichting Jenaplanschool Antonius Abt over wat wij kwalitatief goed onderwijs vinden. Hierbij betrekken we vanzelfsprekend de wettelijke eisen. Verder houden wij rekening met:

- Kenmerken van de leerlingen;
- Wensen en verwachtingen van het personeel;
- Wensen en verwachtingen die belanghebbenden uit de omgeving hebben.

We hebben een visie verwoord m.b.t. de wijze, waarop wij ieder proces willen inrichten en hoe daarbij concreet invulling wordt gegeven aan de benoemde succesfactoren. De visie, missie en kernwaarden zijn neergelegd in een beschrijving van de gewenste situatie en wordt vastgelegd in het schoolplan en de schoolgids.

Station 1B Er zijn doelen gesteld

Jenaplanschool Antonius Abt heeft haar opvattingen over goed onderwijs vertaald in doelen voor de beleidsterreinen: Onderwijs, Personeel, Financiën, Beheer en Kwaliteitszorg. Deze doelen voldoen aan de volgende kenmerken:

- Er worden prestatie indicatoren en/of normen opgesteld;
- Er zijn prioriteiten gesteld, omdat er naast het dagelijkse primaire proces slechts beperkte tijd is voor ontwikkeling en verbetering;
- Ze worden gesteld voor verschillende niveaus in de organisatie, zodat de inbreng van verschillende deelnemers helder is.

De doelen voor het betreffende jaar worden vertaald in borgingsdocumenten en een managementcontract.

Station 2 De beginsituatie is in kaart gebracht

Voordat we als school tot actie overgaan, bepalen we eerst ons vertrekpunt:

- Waar en in welke mate wordt er in de praktijk van alledag al voldaan aan het beeld van de gewenste situatie?
- Welke succesfactoren zijn al voldoende ontwikkeld en welke verdienen verdere ontwikkeling?
- Welke waardering geven de verschillende belangengroepen in en rondom stichting en school aan de kwaliteit van ons werk?

Station 3 De prioriteiten zijn bepaald

Om deze vraag te beantwoorden, gaat Stichting Jenaplanschool Antonius Abt systematisch te werk. We gebruiken diverse instrumenten (zie pagina 21) en trachten steeds oorzaak en gevolg te onderscheiden. We prioriteren in overleg met MR op belangrijkheid. De prioritering wordt door middel van een X aangegeven in het jaar van geplande uitvoer in de meerjarenplanning. Daarna formuleren we gewenste acties, welke worden opgenomen in borgingsdocumenten of kwaliteitskaarten.

Station 4 Er is een borgingsdocument of kwaliteitskaart beschikbaar

Er wordt een borgingsdocument of kwaliteitskaart opgesteld, die voldoet aan de volgende criteria:

- Het borgingsdocument of kwaliteitskaart bevat in ieder geval de volgende onderdelen: Doelen, activiteiten en tijdspad, voorwaarden en middelen, voortgangsbewaking en evaluatie;
- De verschillende onderdelen zijn geplaatst in een cyclisch chronologisch proces;
- De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende betrokkenen zijn specifiek benoemd;
- Iedere betrokkene beschikt over voldoende informatie;
- Er is voldoende draagvlak.

Station 5 Er bestaat draagvlak voor het plan

Het informeren en/of het betrekken van mensen bij de voorgestelde aanpak vinden wij cruciaal voor het welslagen. Zonder draagvlak wordt geen enkele wens realiteit. Het is daarom duidelijk:

- Wie, wanneer en hoe geïnformeerd dient te zijn;
- Welke informatie voor welke doelgroep relevant is;
- Of op welke wijze een doelgroep invloed kan uitoefenen op de uiteindelijke aanpak.

Station 6 Het plan wordt uitgevoerd

De daadwerkelijke uitvoering van geplande activiteiten, zoals opgenomen in de borgingsdocumenten of kwaliteitskaarten in het betreffende proces. Iedere taak wordt uitgevoerd conform de afspraken die daarover vastgelegd zijn in station 1 en 3. Tussentijds worden belanghebbenden (indien relevant) geïnformeerd via de in station 5 genoemde informatiekanalen.

Station 7 De daadwerkelijke uitvoering wordt gevolgd en bewaakt

Met behulp van objectieve instrumenten wordt in beeld gebracht in hoeverre de feitelijke uitvoering in de praktijk overeenkomt met de daarover vastgelegde afspraken in station 1 en 3. Per tijdseenheid in het tijdpad wordt informatie verzameld met behulp van adequate instrumenten en volgens een afgesproken procedure.

- De beschikbare gegevens worden geanalyseerd;
- Degene op wie de informatie betrekking heeft, ontvangt naar aanleiding van de analyse feedback.

Indien de tussenresultaten daartoe aanleiding geven, wordt het plan van aanpak, borgingsdocument, kwaliteitskaart, projectplan, verbeterplan of actieplan bijgesteld.

Station 8 De bereikte resultaten worden vastgesteld

Er wordt systematisch informatie verzameld over de bereikte resultaten. Deze resultaten worden vergeleken met de prestatie indicatoren en/of normen uit station 1B: Doelen stellen. Op basis van deze vergelijking formuleren wij aanvullende- of vervolgdelen voor de verdere verbetering van ons onderwijs. Op basis van deze evaluatie vindt er rapportage plaats naar de verschillende belanghebbenden. Deze rapportages voldoen aan de volgende eisen:

- Doelgericht;
- Overzichtelijk;
- Informatief;
- Beknopt.

Kwaliteitsverbeterende maatregelen

De kwaliteitsverbeterende maatregelen worden bepaald aan de hand bovenstaande evaluaties in station 8 met gebruik van kwaliteitszorginstrumenten. Om te bepalen wat prioriteit heeft (station 3) laten wij ons mede leiden door hetgeen stakeholders van ons verwachten, onze analyses (intern en extern) en onze ambities. Daarnaast laten wij ons (mede) leiden door het nieuwe toezichtskader (augustus 2017) van de onderwijsinspectie met onderstaande hoofdonderwerpen.

- OP 1 Aanbod;
- OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding;
- OP 3 Didactisch handelen;
- OR 1 Resultaten;
- OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties;
- OR 3 Vervolgsucces;
- SK 1 Veiligheid;
- SK 2 Pedagogisch klimaat;
- KA 1 Kwaliteitszorg;
- KA 2 Kwaliteitscultuur;
- KA 3 Verantwoording en dialoog.

Onze kwaliteitszorginstrumenten

Om onze kwaliteit te meten gebruiken wij onderstaande instrumenten.

Kwaliteitszorginstrumenten op kindniveau

- Leerlingvolgsysteem Parnasys, voor alle kinderen;
- Observatielijst, leerlingvolgsysteem HOREB, voor de onderbouw;
- Portret voor alle kinderen;
- Bespreken van de toetsgegevens met behulp van SADVUE;
- Groepsbespreking;
- Kindbespreking;
- Kindgesprekken;
- SADVUE gekoppeld aan de onderwijsplannen;
- ZIEN; onderzoek naar de gevoelens van sociale veiligheid door groepsleiding ingevuld voor alle kinderen. Vanaf groep 6 vullen kinderen de vragenlijsten ook zelf in;
- Protocol Dyslexie met behulp van de signaleringslijst; vanaf groep 3;
- Kinderforum.

Kwaliteitszorginstrumenten op teamniveau

- Jaarlijkse evaluatie van het schooljaar;
- Onderzoek naar gevoelens van sociale veiligheid;
- Bespreken van de toetsgegevens met behulp van SADVUE;
- Functionerings-, voortgangs-, en beoordelingsgesprekken;
- Borgingsdocumenten;
- Kwaliteitskaarten vanaf schooljaar 2019-2020;
- Klassenbezoeken;
- Studiedagen.

Kwaliteitszorginstrumenten op schoolniveau

- Trendanalyses februari en september;
Resultaten m.b.t. lezen, spellen, rekenen en begrijpend lezen.
Er wordt geëvalueerd op kindniveau, groepsniveau en schoolniveau. We maken daarbij gebruik van de SADVUE methodiek, trendanalyses en dwarsdoorsneden gegenereerd uit Parnasys;
- Kwaliteitskalender.
Alle afspraken rondom evaluaties en analyses zijn opgenomen in de kwaliteitskalender. Aandachtspunten vanuit de trendanalyses worden vertaald in actieplannen, borgingsdocumenten of kwaliteitskaarten en in het meerjarenbeleid uitgezet;
- Jaarverslag;
- Zelfdiagnose-instrument: evaluatie op inhoud van het jenaplanonderwijs;
- Externe audits;
- Verslagen inspectiebezoeken;
- RI&E
- Jaarplan;

Kwaliteitszorginstrumenten op ouderniveau

- Oudertevredenheidsenquête;
- Onderwijsmonitor kindcentra;
- Koffieochtenden, inspiratietafels.

Kwaliteitscultuur

Om ons systeem van kwaliteitszorg en een verbetercultuur te kunnen realiseren is professionaliteit van iedereen in de organisatie nodig. Hiervoor zetten we onderwijskundig leiderschap (directeur-bestuurder en locatieleiders), een effectieve taakverdeling (werkverdelingsplan), resultaatgerichtheid in.

Stichting Jenaplanschool Antonius Abt kent een professionele kwaliteitscultuur en functioneert transparant en integer. Integriteit, zorgvuldigheid en bewustzijn van effecten van het handelen zijn algemeen aanvaarde kwaliteitsbeginselen die behoren bij het professioneel

handelen van al onze medewerkers. Deze komt dan ook terug in de code goed bestuur die het bevoegd gezag hanteert. In het managementstatuut is de verantwoordelijkheidsverdeling in de aansturing vastgelegd.

Het zodanig inrichten van het onderwijs dat kinderen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen, het afstemmen van het onderwijs op de voortgang in de ontwikkeling van de kinderen en het uitvoeren van de verbetermaatregelen op basis van het kwaliteitszorgsysteem kan alleen worden gerealiseerd door personeel dat professioneel is en blijft. Iedere medewerker werkt vanuit zijn eigen rol en een gedeelde verantwoordelijkheid aan de verbetering van de onderwijskwaliteit.

Het bestuur zorgt voor bekwaam en bevoegd personeel en maakt het mogelijk dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt. De schoolleiding en het team werkt gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Groepsleiders houden daarbij rekening met de gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen en behaalde resultaten bij kinderen. Groepsleiders hebben een zelfstandige verantwoordelijkheid bij de beoordeling van de onderwijsprestaties van kinderen en voldoende zeggenschap om het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school te formuleren. Er is een breed draagvlak voor de visie, missie en verbetertrajecten van de school.

Verantwoording en dialoog

Verantwoording

Stichting Jenaplanschool Antonius Abt legt intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten aan de medezeggenschapsraad, aan de intern toezichthouder en de overheid doormiddel van het jaarverslag (jaarlijks) en directieverslag (8x per jaar). Aan ouders en andere belanghebbenden brengen wij jaarlijks verslag uit in de schoolgids en tweewekelijks in de Nieuwsflits over onze doelen en de resultaten die wij behalen. In de schoolgids geven wij aan wat onze doelen zijn en welke resultaten met het onderwijsleerproces worden bereikt. In de schoolgids staan ook bevindingen opgenomen ten aanzien van de kwaliteitszorg en de maatregelen die naar aanleiding daarvan zijn getroffen. Deze informatie is digitaal beschikbaar via de website.

We hebben inspraak georganiseerd door de ouders (inspiratietafels, koffieochtenden, medezeggenschapsraad) en personeelsleden te betrekken bij beleids- en besluitvorming.

Dialoog

Jenaplanschool Antonius Abt werkt op basis van gemaakte afspraken samen met voorschoolse voorzieningen (voornamelijk kinderopvang Eigenwijze), door informatie uit te wisselen en ons onderwijsaanbod aan te passen aan deze informatie, om een doorgaande leerlijn te garanderen.

Daarnaast voeren we de gemaakte afspraken met de gemeente 's-Hertogenbosch uit over te bereiken resultaten van vroegschoolse educatie, evenals de afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda.

4.1 De belangrijkste ontwikkelingen in 2018

In 2018 heeft de nieuwe directeur bestuurder een start gemaakt met de invoer van bovenstaand systeem van kwaliteitszorg. In onderstaand schema zijn de belangrijkste ontwikkelingen weergegeven.

Wat	Zichtbaar in
Er zijn doelen, prestatie indicatoren en/of normen gesteld voor kalenderjaar 2018 en schooljaar 2018- 2019 op het gebied van financiën, onderwijs, personeel en materieel.	Jaarplan Borgingsdocumenten Begroting Formatieplan Meerjaren onderhoudsplan

	Investeringsplan Trendanalyses SWOT ouders
Er is door het MT voortdurend gewerkt aan draagvlak voor het plan en de doelen	Agenda's van studiedagen Directieversagen t.b.v. MR en RvT Verslagen van functioneringegesprekken Verslagen van personeelsgesprekken Verslagen van klassenbezoeken
De geplande activiteiten zoals opgenomen in de borgingsdocumenten of kwaliteitskaarten worden uitgevoerd en gemonitord. Degene op wie de informatie betrekking heeft, ontvangt naar aanleiding van de analyse feedback. De bereikte resultaten worden vastgelegd. De beschikbare gegevens worden geanalyseerd.	Verslagen van vergaderingen met de ontwikkelspecialisten Actualisatie van de borgingsdocumenten en de verwerking van de verkregen feedback SADVUE's Jaarverslag Borgingsdocumenten MARAP's Personeelsoverzichten Financiële overzichten Actualisatie MOP

4.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Vanaf schooljaar 2019-2020 wordt het systeem van kwaliteitszorg en de SADVUE methodiek verder geïmplementeerd. Daarnaast zal er vanaf schooljaar 2019-2020 gewerkt worden met het digitaal kwaliteitssysteem WMK (werken met kwaliteitskaarten). Ook zal er meer en meer aandacht zijn voor het verkrijgen van draagvlak in het team voor de diverse plannen, maar ook voor de ontwikkeling van kwaliteitsdenken in een professionele organisatie.

We richten ons op het formuleren van doelen die passen bij onze maatschappelijke opdracht. Bij evaluaties van ons onderwijs zullen we actiever stakeholders en onafhankelijke deskundigen betrekken. Daarnaast gaan wij ons nog meer richten op de actieve dialoog met ouders en de omgeving over onze ambities en resultaten.



4.3 Afhandeling van klachten

In 2018 zijn er geen klachten ingediend.

5 Onderzoek en ontwikkeling

In 2018 zijn twee stamgroepsleiders bezig in leerjaar twee van de masteropleiding leren en innoveren (MLI). Zij hebben intern praktijkonderzoek gedaan naar zelfregulatie en pedagogisch sensitief handelen. Daarnaast hebben zij een tweetal innovatieanalyses gedaan met betrekking tot het verbetertraject spelling en de implementatie van WO-TAAL.

Het onderzoek naar een mogelijke samenwerking met Kentalis vanaf 2019 heeft helaas niet geleid tot de daadwerkelijke samenwerking.

Het welbevinden van leerlingen is onderzocht met het instrument ZIEN. De uitkomsten van dit onderzoek hebben geleid tot het al dan doen van interventies in de stamgroep met betrekking tot het pedagogisch klimaat in de stamgroep of individueel met betrekking tot het persoonlijk welbevinden van leerlingen.

Vanaf augustus 2018 is er voortdurend onderzoek gedaan naar de impact van het verandertraject spelling op de resultaten van leerlingen en het didactisch handelen van leerkrachten. Na elke blokperiode werden de toetsen geanalyseerd en het onderwijsaanbod aangepast naar aanleiding van de verkregen onderzoeksresultaten. Het didactisch handelen van leerkrachten werd onderzocht door middel van klassenobservaties aan de hand van een kijkwijzer.

5.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen

In 2019 zullen de adviezen uit de onderzoeken met betrekking tot het verbetertraject Spelling en WO-TAAL voor een groot gedeelte worden meegenomen bij toekomstige verbetertrajecten.

Het onderzoek naar een mogelijke opstart van een SO-light voorziening.

De resultaten van het onderzoek naar de impact van het verandertraject spelling op de resultaten van leerlingen worden gebruikt om het onderwijsaanbod aan te passen. Daarnaast worden de resultaten van het onderzoek naar het didactisch handelen van leerkrachten gebruikt om leerkrachten te ondersteunen in het uitvoeren van uitstekende lessen en instructies bij het vakgebied spelling.

In 2019 zal onderzoek worden gedaan naar de kwaliteit van de door ons gebruikte methode Nieuwsbegrip XL in relatie met de kerndoelen.

In 2019 staat een onderzoek naar werkdruk en het afnemen van een ouder-, kind- en leerkrachttevredenheidsonderzoek gepland.

6 Internationalisering

Ten aanzien van internationalisering zijn er in 2018 geen activiteiten geweest. Stichting Jenaplanschool Antonius Abt zal zich ook in 2019 en 2020 niet richten op ontwikkelingen met betrekking tot internationalisering, omdat onze focus ligt op het op orde brengen van de basiskwaliteit met betrekking tot de vakgebieden Spelling – Rekenen – Technisch lezen en Begrijpend lezen.



7 Personeel

7.1 Zaken in 2018 met een behoorlijke personele betekenis

Scholing

In 2019 zijn de volgende scholingstrajecten uitgevoerd op individueel en teamniveau.

Workshops: G-suite, Schatgravers, Meidenvenijn, Dansroute

Coaching:

Studiedag: Data-analyse, Van vinken naar vonken, GPB , de 10 Ankers

Conferentie: Dyslexie (3x), Jenaplan 2daagse (4x)

Opleiding: MRT, Jenaplan, MLI (2x)

Certificering: Ploegleider (10x)

Teamscholing: Insula, Spelling

De focus ligt meer op teamscholing en verbinding liggen dan op individuele ontwikkeling.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim was in 2018 opnieuw erg hoog (gemiddeld 11,2%) als gevolg van 5 langdurig zieken. Eén langdurig zieke medewerker is in juni 2018 weer teruggekeerd in haar eigen werkzaamheden. Van één langdurig zieke medewerkers is afscheid genomen met een vaststellingsovereenkomst. De collega's die ziek zijn worden actief begeleid in hun ziekteproces. Dit is in eerste instantie door de bedrijfsarts in samenwerking met de direct leidinggevende gedaan.

Jubilea

Een medewerker vierde haar 40 jarig onderwijsjubileum en één medewerker haar 25 jarig onderwijsjubileum.

Bedrijfsarts

Gesprek met bedrijfsarts over het te voeren beleid. Er zijn 2 arbeidsdeskundig onderzoeken uitgevoerd.

Duurzame inzetbaarheid

Tijdens clusterkwartiertjes (3x per week) is er voor alle medewerkers gelegenheid om te sparren en in de vorm van peer-teaching te werken aan hun duurzame inzetbaarheid. Daarnaast hebben medewerkers tot september 2018 de gelegenheid gehad om gesprekken te voeren met een interne coach. Daarna was er gelegenheid om, indien gewenst, gesprekken te voeren met een externe coach. 6 medewerkers hebben daarvan gebruik gemaakt.

Opbouw personeelsbestand

De opbouw van het personeelsbestand is stabiel qua leeftijd met een gemiddelde leeftijd van 37,9 jaar. Er zijn slechts 2 mannen benoemd op Jenaplanschool Antonius Abt.

Funciemix/beloningen/bonus

Op Antonius Abt is 40% van de medewerkers benoemd in een LB of L11 schaal. De L10 of L11 schaal wordt gekoppeld aan de onderwijs ontwikkelgroep en de interne coaches. Daarnaast zijn de IBers beoemd in een L11 schaal. Aan twee groepleiders is een bonus van EURO 150,00 toegekend vanwege uitstekende prestaties als specialist Spelling. Deze groepsleiders hebben geen L11 schaal toegekend gekregen in verband met het ontbreken van de financiële middelen daarvoor.

Vertrouwenskwestie tussen team en directeur bestuurder

Vanaf 2017 speelde er een vertrouwenskwestie tussen het team en de directeur bestuurder. Dit heeft een grote claim gelegd op het functioneren van het team als geheel. Uiteindelijk heeft dit ook geleid tot afscheid van de directeur bestuurder en een locatieleider in 2018.

Er was hoop dat na het vertrek van de directeur bestuurder en de locatieleider van locatie Slot in 2018 én de benoeming van een interim directeur bestuurder, die daarna in vaste dienst kwam en een nieuwe locatieleider op locatie Slot de rust op Jenaplanschool Antonius Abt weer zal terugkeren. Helaas is dat (nog) niet het geval. Ook niet nu het nieuwe MT vanuit een duidelijke gedragen visie en focus leiding geeft aan de school. Het blijft moeilijk om draagvlak te creëren binnen het team voor de nieuwe koers waarbij de focus ligt op de "core-business", het geven van goed onderwijs en het behalen van goede resultaten.

Teamcultuur

Het team beschrijft de teamcultuur in de fase van:

1. Culturele heroriëntatie, waarin we moeten teruggaan naar de bedoeling en onszelf moeten herpakken.
2. Culturele healing, waarin we weer heel moeten maken wat stuk is. Het grote geheel klopt, maar we hebben zieke onderdelen. Reparatie is dringend nodig.

7.2 De belangrijkste ontwikkelingen

Ontwikkeld en vastgesteld beleid

- Ziekte verzuim beleid;
- Scholings beleid;
- Functieboek;
- Handboek gesprekkencyclus;
- Fietsprivé regeling.

Personele wisselingen

Benoemingen:	Locatieleider Slot, IBer Slot, IBer Park, Directeur Bestuurder, vakleerkracht gym
Ontslag op eigen verzoek:	2 groepsleiders, 2 IBers, vakleerkracht gym, GL Breinsteijn
Interne coaches:	Door te weinig draagvlak bij team stoppen met taak
Surplus boven groepsbezetting	Bekostiging uit werkdrukverlagende middelen
Groepsleider werkplaats	Bekostiging 1,8 dagen per week uit werkdrukverlagende middelen 0,2 dag per week uit arrangementen
Ontslag met VSO	Onderwijsassistent schaal 1

Krimp

De school bevindt zich sinds drie jaar in een situatie van krimp. Om hierop voorbereid te zijn is er reeds in 2015 flankerend een mobiliteitsbeleid geformuleerd. Dit beleid bestaat uit:

- Ruimte om elders te kijken of proberen creëren (detachering);
- Vacaturestop;
- Vrijwillige werktijdfactor verminderig;
- Tijdelijke contracten zijn beëindigd;
- Loopbaangesprekken met alle medewerkers.
- Er wordt gestuurd op het creëren en handhaven van een flexibele schil in OMC73 die jaarlijks de krimp kan opvangen.

Dit heeft ertoe geleid dat ondanks de krimp er geen gedwongen ontslagen nodig zijn en er nog geen sociaal plan opgesteld hoeft te worden.

7.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen

In 2019 en de jaren daarna verwachten we afscheid te nemen van enkele langdurig zieke medewerkers en medewerkers die zich niet aan de koers kunnen of willen conformeren.

Er zal een blijvende sturing zijn op de beheersing van de financiën waarbij er een maximale personeelsinzet is van 82% van de totale lumpsumbekostiging. De reguliere lumpsummiddelen worden aangewend om de stamgroepen te bemensen, waarbij de grootste werktijdfactoren worden ingezet in de stamgroep. Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk versnippering van werktijdfactoren. Incidentele middelen worden in principe niet uit aangewend voor reguliere formatie/benoemingen. We moeten ervoor zorgen dat er geen personele verplichtingen

ontstaan, door personeel te benoemen vanuit de incidentele middelen, zoals werkdrukverlagende middelen of incidentele subsidies.

Er zal nog enkele jaren een daling van het aantal leerlingen te zien zijn, waardoor het personeelsbestand opnieuw zal moeten krimpen. Indien dit niet uit natuurlijk verloop gedekt wordt, zullen er medewerkers in de vervangingspool OMC73 worden geplaatst.

Daarnaast zal er coaching van het team gaan plaatsvinden om een blijvende cultuurverandering te realiseren en het team te ontwikkelen naar een professionele cultuur in een lerende organisatie.

In 2019 zal een RI&E worden afgenomen inclusief het onderdeel psychisch en sociaal welbevinden van de medewerkers. Het terugdringen van het ziekteverzuim blijft een aandachtspunt.

Scholing met lerarenbeurs wordt gestimuleerd indien dit gerelateerd is aan het schoolbeleid of dat wat de individuele medewerker nodig heeft.

7.4 Gevoerd beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag

We streven ernaar om personeel slechts te benoemen als vervanger voor langdurig zieke medewerkers. Voor medewerkers die ontslagen zijn of waarvan het tijdelijke contract niet is verlengd gaan we samen met hen op zoek naar een passende nieuwe plek. Dit gebeurt via ons netwerk, het aanbieden van de vacatures in de regio én een mogelijke plek als bestuursinvaller bij de vervangingspool bij OMC73. De ontslagmaatregelen voldoen aan de voorwaarden van het Participatiefonds.



8 Huisvesting

De school is op twee locaties in het dorp Engelen gevestigd. De gebouwen waarin de school zijn gehuisvest zijn multifunctionele gebouwen uit 2004 en 2012 waarin samen met kinderopvang, voetbalclub, jeugd- en jongerenwerk wordt samengewerkt.

Na een tijd van onstuimige groei en daarbij behorend ruimtegebrek, is er nu sprake van terugloop en het vrijkomen van ruimten. Op locatie Slot is er leegstand van 7 lokalen en op locatie Park is er een leegstand van 3 lokalen. In het gebruikeroverleg waarin ook de gemeente participeert vindt daarover het gesprek plaats, waarin we samen zoeken naar aansluitende en aanvullende activiteiten. De gebouwen zijn eigendom van de gemeente. Na de overheveling van de gelden uit het gemeentefonds naar de schoolbesturen is er in 's-Hertogenbosch voor gekozen om het overgehevelde geld terug aan de gemeente te storten en de oude afspraken over onderhoud voort te zetten.

Ten aanzien van het regulier buitenonderhoud werkt de gemeente 's-Hertogenbosch met een "kruisjeslijst." Dit is in 2018 geactualiseerd en besproken met de gemeente. De beheerder stuurt strak op het uit te voeren buitenonderhoud dat wordt bekostigd door de gemeente 's-Hertogenbosch.

Daarnaast is in 2018 een nieuw meerjaren onderhoudsplan (MOP) gemaakt voor beide locaties. Bij het plannen van het daadwerkelijke binnenonderhoud is kritisch gekeken naar wat werkelijk noodzakelijk is om uit te voeren. Dit is vastgelegd in een financiële onderlegger van het MOP. De school heeft hiervoor gekozen, omdat het MOP onvoldoende richting bood vanwege het feit dat er een onderhoudsplan in is opgenomen die financieel niet haalbaar is.

8.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen

In 2018 zijn er nieuwe onderhoudscontracten afgesloten voor de WOP en brandmeldinstallatie. Daarnaast is er een nieuwe overeenkomst gesloten met een installateur.

Naast het jaarlijks onderhoud is er in 2018 een gedeelte van het binnen- en buiten schilderwerk uitgevoerd aan kozijnen en wanden. Het schilderwerk wordt in fases uitgevoerd, zodat in 4 jaar alle ruimtes die in gebruik zijn opnieuw geschilderd zijn. Daarnaast is de brandmeldinstallatie en inbraaksignalering inclusief bekabeling en appendage vervangen. Tevens is er een nieuwe noodmeldverlichting gerealiseerd.

De school was bezig met oriëntatie op kosten- en energiebesparende maatregelen door zonnepanelen te plaatsen. Hierover heeft het gesprek met de gemeente 's-Hertogenbosch plaatsgevonden. Indien de gemeente de zonnepanelen financieert geeft dat geen financieel voordeel voor de school. Daarnaast staan milieumaatregelen voor Jenaplanschool Antonius Abt op dit moment niet in de planning van de gemeente 's-Hertogenbosch. In verband met de financiële situatie van de school richt de school zich zelf nu niet op het nemen van beslissingen ten aanzien van het plaatsen van zonnepanelen.

8.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Vanaf 2019 zullen we ons opnieuw gaan richten op kosten- en energiebesparende maatregelen door zonnepanelen te plaatsen. Het geplande schilderwerk aan wanden en kozijnen zal gefaseerd (jaar 3) worden uitgevoerd in ruimtes die daadwerkelijk in gebruik zijn. In 2019 staat eveneens een NEN 2767 controle gepland, naast een uitgebreide risicoanalyse met betrekking tot legionella.

9 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen

9.1 De Samenwerkingsverbanden waarbij de rechtspersoon is aangesloten

Stichting Jenaplanschool Antonius Abt is aangesloten bij het **Samenwerkingsverband De Meierij PO**, regio Midden. Kooikersweg 301, 5223 KE 's-Hertogenbosch.

Stichting Jenaplanschool Antonius Abt is aangesloten bij de **Stichting Schoolbesturen Primair Onderwijs 's-Hertogenbosch** (SSPOH). Het doel van het SSPOH is het bevorderen en verbeteren van de samenhang tussen het aanbod van onderwijs, kinderopvang en aanverwante maatschappelijke activiteiten voor de jeugd tussen nul en veertien jaar oud in de gemeente 's-Hertogenbosch en directe omgeving.

Stichting Jenaplanschool Antonius Abt is lid van de **vereniging van gebruikers en eigenaren Engelerhart** (VVE Engelerhart). Het doel van deze samenwerking is het beheer van het terrein en gebouw te bevorderen, kosten te besparen en op inhoudelijk vlak de samenwerking te zoeken daar waar mogelijk en wenselijk is.

Stichting Jenaplanschool Antonius Abt heeft een samenwerkingsovereenkomst met **Onderwijsmobiliteitscentrum 073 (OMC 73)**. Het doel van deze samenwerking is

- a. te voorzien in adequate en kwalitatieve vervanging;
- b. een bijdrage leveren aan personele mobiliteit;
- c. een flexibele inzet van medewerkers.

Stichting Jenaplanschool Antonius Abt heeft in het kader van kindcentrumontwikkeling een intensieve samenwerking met **Eigenwijze** kinderopvang en BSO. Het doel van deze samenwerking is de talenten van kinderen ontwikkelen vanuit één pedagogische en educatieve doorgaande lijn. We streven ernaar om onderling samen af te stemmen, samen te doen, samen te overleggen op vaste momenten en samen de verantwoordelijkheid te dragen met betrekking tot het realiseren van het gezamenlijke doel. Er is maandelijks afstemmingsoverleg met de verschillende partners op MT niveau, op locatieniveau is dat overleg wekelijks indien gewenst. Het voltallige MT volgt in 2018-2019 een coachingstraject om elkaar te leren kennen en bovenstaande doelstelling vorm te geven. Daarnaast zullen in 2019 de samenwerkingdoelen worden geformuleerd en geconcretiseerd.

9.2 Ontwikkelingen bij/ in relatie tot verbonden partijen.

Ontwikkelingen bij het **Samenwerkingsverband De Meierij PO**. In 2019 is extra financiële ruimte voor inzet binnen de basisondersteuning en (groeps)arrangementen. Daarnaast wordt het terugplaatsen van leerlingen uit speciale voorzieningen gestimuleerd, waardoor er een afbouw van SBO scholen en doorontwikkeling van groepsarrangementen ontstaat. Er wordt gestreefd naar een deelname aan het SBO naar maximaal 0,8%

Daarnaast staat het opnieuw verdelen van de beschikbare middelen voor lichte ondersteuning via de wijk ter discussie alsmede de geografische indeling van de wijken. De verwachting is dat de beschikbare middelen per kind in vanaf augustus 2019 zullen afnemen. Er is EURO 112,50 per leerling beschikbaar, waarbij er EURO 27,50 wordt afgeroomd voor de wijkambassadeur, het programma bouw, doen en leergroepen, impulsklassen. Daarnaast blijft er EURO 85,00 per leerling over om te besteden voor de lichte ondersteuning. Ten aanzien van de middelen voor de zware ondersteuning zijn geen ontwikkelingen te verwachten.

Ontwikkelingen bij de **Stichting Schoolbesturen Primair Onderwijs 's-Hertogenbosch** De SSPOH ontwikkelt zich door naar SSPOH+. Er zal opnieuw gekeken worden naar de doelstelling, de visie en de missie van SSPOH+. Daarnaast wordt een viertal beloftes geformuleerd en geconcretiseerd hoe die beloftes zullen worden waargemaakt. In 2019 zal het SSPOH zich beraden over de operationele aansturing van de uit te voeren plannen. Nu ligt dat teveel op bestuurlijk niveau en is daar onvoldoende "loopkracht" voor.

Bij de **vereniging van gebruikers en eigenaren** Engelerhart zijn geen nieuwe ontwikkelingen te verwachten.

Ontwikkelingen bij **Onderwijsmobiliteitscentrum 073** richten zich het onderzoeken van een mogelijke samenwerking met Driessen waarbij Driessen in eerste instantie de uitvoer van onze flex- en vervangerspool OMC 73 gaat overnemen. Daarnaast gaan we ons oriënteren op arbeidsmarkt vraagstukken en het vinden van passende antwoorden hierop.

Ontwikkelingen met betrekking tot de samenwerking met **Eigenwijze**. De coaching van het voltallige MT om elkaar te leren kennen en onze doelstelling vorm te geven zal in 2019 worden voortgezet. Daarnaast zullen in 2019 de samenwerkingdoelen worden geformuleerd en geconcretiseerd. Tevens zullen we een haalbaarheidsonderzoek gaan uitvoeren naar het opzetten van een Jenaplan Antonius Abt kleutergroep in Willemspoort, waarbij we geïntegreerd opvang en onderwijs zullen bieden van 08.00 – 19.00 uur.



10 Financiën

Het financieel beleid is erop gericht om binnen de beschikbare financiële middelen zodanige arbeidsomstandigheden te creëren en te behouden dat zowel de leerkracht als de leerling zich daar wel bij voelen. De organisatie streeft naar voortdurende kwaliteitsverbetering van het onderwijs, teneinde de aantrekkingskracht voor ouders en leerlingen zo groot mogelijk te doen zijn. Jenaplanschool Antonius Abt heeft als missie om als zelfstandige school te opereren en te blijven voortbestaan.

Op basis van dit financieel beleid worden de jaarlijkse vergoedingen van het rijk voor de volgende zaken aangewend:

- Jaarlijkse exploitatiekosten in personele en materiële zin;
- Toevoeging van een deel van de vergoeding aan reserves en/of voorzieningen ter dekking van de meerjarenbegroting.

10.1 Financiële positie op balansdatum en toelichting

Weerstandsvermogen

Kengetal realisatie 2018: 13,02

Definitie:

Het vrije deel van het eigen vermogen minus (materiële) vaste activa uitgedrukt in een percentage van de jaarlijkse rijksbijdrage.

Er is geen streefgetal vastgesteld. Het landelijk gemiddelde voor het primair onderwijs kent een weerstandsvermogen van 29,00.

Solvabiliteit

Kengetal solvabiliteit 1 realisatie 2018: 48,29

Kengetal solvabiliteit 2 realisatie 2018: 60,49

Definitie:

Geeft aan in welke mate men in staat wordt geacht om op langere termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

1. Eigen vermogen (exclusief voorzieningen, inclusief egalisatierekening) gedeeld door het totale vermogen x 100%.
2. Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door totaal vermogen x 100%.

Er is geen streefgetal vastgesteld. De commissie Don hanteert als advies een streefgetal van minimaal 20,00.

Liquiditeit

Kengetal realisatie 2018: 2,26

Definitie:

Geeft aan in welke mate men in staat wordt geacht om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen: Vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden.

Er is geen streefgetal vastgesteld. De commissie Don hanteert als advies een streefgetal van tussen de 0,5 en 1,5.

Rentabiliteit

Kengetal realisatie 2018: - 1,42

Definitie:

Resultaat uit gewone bedrijfsvoering gedeeld door totale baten uit gewone bedrijfsvoering.

Er is geen streefgetal vastgesteld. Het landelijk gemiddelde voor het primair onderwijs kent een rentabiliteit van - 0,30.

Huisvestingsratio

Kengetal realisatie 2018: 7,36

Definitie:

Deze geeft weer welk deel van de totale lasten is besteed aan lasten voor huisvesting. Daaronder vallen ook de afschrijvingen voor gebouwen en terreinen.

Er is geen streefgetal vastgesteld. Het landelijk gemiddelde voor het primair onderwijs kent een huisvestingsratio van 7,00.

10.2 Ontwikkeling van de balansposten.

Het balanstotaal ultimo 2018 van € 820.637 ligt redelijk in lijn met het balanstotaal per 1 januari 2018 van € 864.552. Als gevolg van het negatieve resultaat van 2018 is het eigen vermogen met € 38.147 afgenomen. In MVA is in 2018 weinig geïnvesteerd. De betaalde waarborgsommen voor tablets zijn wel toegenomen. De voorzieningen zijn met € 25.866 gedaald, mede als gevolg van een lagere benodigde voorziening voor spaarverlof. De liquide middelen zijn met € 9.566 afgenomen. Het werkkapitaal is afgenomen van € 464.949 naar € 408.641 (afname € 56.308).

10.3 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen

Het resultaat over 2018 bedraagt € 38.147 negatief. De personele kosten inclusief CAO-ontwikkelingen, wisseling van directeur-bestuurder en externe inhuur zijn de grootste veroorzaker van het ontstane tekort. Door dalende leerlingaantallen in relatie tot personele bezetting was een negatief resultaat verwacht.

10.4 Analyse realisatie exploitatie t.o.v. begroting en vorig jaar

Het resultaat over 2018 bedraagt € 38.147 negatief ten opzichte van een begroot resultaat van € 45.737 negatief. Het resultaat voorgaand jaar bedroeg € 155.015 negatief.

Per rubriek is het resultaat over 2018 als volgt te analyseren:

- (Rijks)bijdragen: € 159.870 hoger dan begroot en € 40.216 hoger dan voorgaand jaar. De hogere (rijks)bijdragen zijn met name het gevolg van de indexering als gevolg van cao-ontwikkelingen. Verder zijn er middelen voor werkdrukvermindering aan de vergoeding PAB toegevoegd.
- Overige baten: € 125.619 hoger dan begroot en € 6.265 lager dan voorgaand jaar. De hogere baten t.o.v. de begroting worden met name veroorzaakt door de vergoedingen voor uitgeleend personeel welke niet juist begroot zijn. Deze vergoedingen zijn juist weer wat lager dan voorgaand jaar.
- Personele lasten: € 227.888 hoger dan begroot en € 29.841 lager dan voorgaand jaar. De hogere lasten t.o.v. de begroting hebben met name betrekking op de cao-ontwikkelingen, wisseling directeur-bestuurder en externe inhuur. Daar tegenover waren de uitkeringen

vanuit de herverzekering van langdurig zieken duidelijk hoger dan begroot. Deze uitkeringen zorgen ook voor de per saldo lagere lasten t.o.v. voorgaand jaar.

- Afschrijvingen: € 6.520 lager dan begroot en € 6.552 lager dan voorgaand. De lagere lasten zijn het gevolg van lagere investeringen, welke het gevolg zijn van negatieve resultaten in voorgaande jaren.
- Huisvestingslasten: € 958 lager dan begroot en € 18.190 lager dan voorgaand jaar. De onderhoudskosten zijn lager door bezuinigingen. De schoonmaakkosten zijn wel hoger dan begroot, maar lager dan voorgaand jaar.
- Overige instellingslasten: € 57.581 hoger dan begroot en € 28.129 lager dan voorgaand jaar. De lasten schoolfonds waren beperkt begroot, zowel qua baten als lasten. De realisatie is bruto verantwoord en dus hoger. Ten opzichte van voorgaand jaar is met name minder besteed aan onderwijsleerpakket en administratie en beheer.
- Financiële baten en lasten: € 94 lager dan begroot en € 206 lager dan voorgaand jaar. Geen noemenswaardige verschillen.

10.5 Investeringsbeleid

De investeringen in 2018 zijn mede gezien de negatieve resultaten van afgelopen jaren beperkt gebleven. Vanaf 2019 zijn met name investeringen gepland op ICT-gebied. Het bestuur bekijkt periodiek de financiële ruimte om investeringen te kunnen doen.

10.6 Kasstromen en financiering

Jenaplanschool Antonius Abt heeft geen langlopende schulden en heeft de investeringen in 2018 gefinancierd uit eigen middelen. De kasstroom uit operationele activiteiten bedraagt € 4.466 positief. De kasstroom uit investeringsactiviteiten bedraagt € 14.032 negatief.

10.7 Financiële instrumenten

Jenaplanschool Antonius Abt heeft geen risico's afgedekt door inzet van financiële instrumenten.

10.8 Treasurybeleid

De directeur-bestuurder is onder toezicht van de RvT verantwoordelijk voor het treasurymanagement van Jenaplanschool Antonius Abt. Het treasurybeleid is in een statuut vastgelegd. Het statuut is in 2017 opnieuw vastgesteld conform de laatste richtlijnen van het Ministerie.

Het beleid is erop gericht om een zo hoog mogelijk rendement te combineren met een zo laag mogelijk risico. Deze afweging wordt meegenomen in de productkeuze naar aard, looptijd en beschikbaarheid van middelen. In de praktijk wordt invulling gegeven aan dit profiel door gebruik te maken van vijf betaalrekeningen, waarbij aan één van deze betaalrekeningen een vermogensspaarrekening is gekoppeld. De school spreidt het risico door gebruik te maken van een tweetal banken: Rabobank en ING.

In 2018 hebben geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen zijn op een vermogensspaarrekening gezet, tegen een rente van 0,05%.

10.9 Continuïteitsparagraaf

10.9.1 A. 1 Kengetallen T tot en met T+5

A1.	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Personele bezetting in FTE:						
-Bestuur/Management	2,12	2,45	2,45	2,45	2,45	2,45
-Personeel primair proces/Docerend Personeel	27,87	27,06	25,06	23,06	22,06	21,06
-Ondersteunend personeel/overige medewerkers	2,87	2,68	2,68	2,68	2,68	2,68
Leerlingen aantallen						
-Leerlingen aantallen per 1 oktober	445	407	388	364	360	360

10.9.2 A. 2 Meerjarenbegroting T tot en met T +5

A 2. MEERJARENBEGROTING	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Balans						
Vaste Activa						
Materieel	73.650	71.306	70.556	72.156	76.106	82.406
Financieel	14.100	14.100	14.100	14.100	14.100	14.100
TOTAAL VASTE ACTIVA	87.750	85.406	84.656	86.256	90.206	96.506
Vlottende Activa						
Vorderingen	147.537	147.537	147.537	147.537	147.537	147.537
Liquide Middelen	585.351	590.895	592.397	550.792	444.006	343.699
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	732.888	738.432	739.934	698.329	591.543	491.236
TOTAAL ACTIVA	820.638	823.838	824.590	784.585	681.749	587.742
<i>Eigen Vermogen</i>	396.320	396.320	390.721	344.365	235.178	134.820
Algemene Reserve (publiek)	318.868	318.868	313.270	266.914	157.727	57.369
Private reserve oudergelden	77.451	77.451	77.451	77.451	77.451	77.451
Voorzieningen	100.071	103.271	109.622	115.973	122.324	128.675
Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	324.247	324.247	324.247	324.247	324.247	324.247
TOTAAL PASSIVA	820.638	823.838	824.590	784.585	681.749	587.742
Staat/Raming van Baten en Lasten						
BATEN						
Rijksbijdragen	2.478.969	2.352.995	2.189.882	2.031.928	1.901.722	1.842.289
Overige overheidsbijdragen en subsidies	0	0	0	0	0	0
Overige baten	208.362	164.288	191.467	191.467	191.467	191.467
TOTAAL BATEN	2.687.331	2.517.283	2.381.349	2.223.395	2.093.189	2.033.756
LASTEN						
Personeelslasten	2.286.035	2.046.583	1.939.312	1.829.312	1.769.312	1.709.312
Afschrijvingen	21.736	32.344	30.750	28.400	26.050	23.700
Huisvestingslasten	200.616	236.439	227.068	229.322	231.397	232.585
Overige lasten	216.783	201.517	189.817	182.717	175.617	168.517
TOTAAL LASTEN	2.725.170	2.516.883	2.386.947	2.269.751	2.202.376	2.134.114
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	-37.839	400	-5.598	-46.356	-109.187	-100.358
Saldo financiële bedrijfsvoering (rentebaten -/-rentelasten)	-306	-400	-400	-400	-400	-400
Saldo buitengewone baten en lasten						
Totaal resultaat	-38.147	0	-5.998	-46.756	-109.587	-100.758

10.9.3 B.1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Onze organisatie is gezien de omvang nog overzichtelijk. De directeur-bestuurder heeft een belangrijke verbindende rol in de samenwerking met de Raad van Toezicht, MR en het administratiekantoor. Jaarlijks wordt een begroting opgesteld voor het komende verslagjaar en op basis daarvan wordt de meerjarenbegroting geactualiseerd. Deze begrotingen komen tot stand op basis van concepten opgesteld door het administratiekantoor. Hierna worden deze voorgelegd aan de Raad van Toezicht en de MR. Tevens worden door de directeur-bestuurder investeringsplannen en bestuursformatieplannen opgesteld. Na afloop van ieder kwartaal worden managementrapportages gemaakt en besproken met de Raad van Toezicht. Na afloop van het verslagjaar stelt het administratiekantoor in samenspraak met de directeur-bestuurder een jaarrekening op. Ook deze wordt voorgelegd aan de Raad van Toezicht en MR. De dienstverlening op het gebied van personeels- en salarisadministratie alsmede financiële administratie wordt verzorgd door Groenendijk OnderwijsAdministratie uit Sliedrecht. Hun processen en procedures zijn vastgelegd en worden jaarlijks door een accountant gecontroleerd. Hiervoor ontvangen zij jaarlijks een TPM-verklaring.

10.9.4 B.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Risico	Maximale impact per risico (a)	Kans dat risico zich voordoet (b)	Berekende verwachte impact (a x b)	Beheersmaatregelen
Dalende leerlingaantallen	€ 40.000	5	€ 20.000	Inzet van middelen 1:1 koppelen aan uitgaven ipv T-1.
Leerlingprognoses zijn niet juist	€ 10.000	3	€ 3.000	Nauw volgen van demografische ontwikkelingen, de ontwikkelingen op het KDV en de aanmeldingen.
Onverwachte stijging ziekteverzuim personeel	€ 25.000	3	€ 2.500	In nauwe afstemming tussen bedrijfsarts en leidinggevenden het team volgen. Preventief gebruik maken van de bedrijfsarts en maatschappelijke ondersteuning voordat een collega zich ziek meldt.
Onvoldoende financiële middelen aanwezig voor uitvoering buitenonderhoud door de decentralisatie van het buitenonderhoud	€ 5.000	5	€ 2.500	In overleg met de afdeling Maatschappelijk Vastgoed van de gemeente 's Hertogenbosch een meerjaren-onderhoudplan inclusief financiële onderbouwing opstellen om risico's

				te beperken
Financiële gevolgen van arbeidsconflicten	€ 25.000	2	€ 1.250	De personeelsdossiers moeten op orde worden gebracht.
Onverwacht verloop van personeel	€ 3.000	2	€ 150	Leidinggevenden volgen team, zodat we hier niet voor verrassingen komen te staan.
Negatieve beoordeling onderwijsinspectie	Niet in te schatten	3	PM	De cyclus van SADVUE opstellen, implementeren en systematisch uitvoeren.
Onzekerheden omtrent de hoogte en het moment van ontvangst van de te ontvangen rijksbijdragen	Niet in te schatten	1	PM	In overleg met het administratiekantoor zo goed mogelijk de ontwikkelingen volgen en in geval van wijzigingen bekijken of er maatregelen op korte termijn nodig zijn.
Totaal			€ 29.400	

De uiteindelijke gevolgen van een risico kunnen worden bepaald door de maximale financiële impact te vermenigvuldigen met de kans.

Kans:

- | | |
|----------------------------|---------|
| 1. Zeer onwaarschijnlijk | <5% |
| 2. Onwaarschijnlijk | 5%-10% |
| 3. Waarschijnlijk | 10%-25% |
| 4. Meer dan waarschijnlijk | 25%-50% |
| 5. Zeer waarschijnlijk | 100% |

Antonius Abt heeft bovenstaande risico's en onzekerheden ingeschat. Een gekwantificeerd risico van € 29.400 ten opzichte van een eigen vermogen van € 396.320 (= 7,4%). De komende jaren zullen de risico's en onzekerheden actief besproken worden met de RvT en zullen waar nodig maatregelen genomen worden danwel extra bufferruimte gereserveerd blijven.

10.9.5 B.3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Niet alleen voor de school, maar ook voor de Raad van Toezicht was 2018 een bijzonder jaar. Het stond in het teken van de directie wisseling. Peter Sonnenberg nam na 7 jaar afscheid om vestigingsdirecteur te worden van de MBO vestiging van Helicon in Nijmegen. Op 2 maart hebben de collega's afscheid van hem genomen. Mevrouw Helma van Hoof trad met ingang van 1 maart 2018 aan als interim directeur-bestuurder terwijl in diezelfde periode de sollicitatieprocedure voor de definitieve invulling van de vacature werd gestart. Na een zorgvuldige procedure, er werden gesprekken gevoerd met 4 kandidaten, heeft de Raad unaniem besloten op voordracht van de benoemingsadviescommissie, om Helma van Hoof te benoemen als nieuwe directeur-bestuurder van de school. Zij heeft die benoeming aanvaard.

Ook binnen de Raad waren er verschillende wisselingen.

Tot 1 januari 2018 was Berry Verwijmeren voorzitter van de Raad van Toezicht. Met ingang van die datum werd hij opgevolgd door Ineke Sagasser. Ineke besloot uit de Raad te stappen

met ingang van 1 mei en werd als voorzitter opgevolgd door Els Brendel. Jeane Marie van Zundert zorgde ervoor dat de Raad per 1 september weer compleet was.

Een belangrijk punt van aandacht was de onderwijskwaliteit. Met de Jenaplangedachte als leidraad is er een verbeterplan gemaakt met helder geformuleerde doelen. Een ander aandachtspunt was en is de financiële positie van de school. Een teruglopend aantal leerlingen maakte die aandacht nodig. Uiteraard was er ook ruim aandacht voor de statutaire goedkeuringsbevoegdheden zoals de jaarrekening, de begroting, het contact met de accountant en werkgeverschap. Uiteraard werkt de Raad op basis van de door de PO Raad vastgestelde Code Good Governance.

De raad van Toezicht heeft in 2018 acht keer vergaderd, waarvan twee keer met de MR. De notulen worden gemaakt door Jolanda Verhoof van Secretarial Solutions. Verder werden, op uitnodiging, verschillende bijeenkomsten van docenten bijgewoond.

De leden van de Raad van Toezicht hebben een financiële, juridische, HRM en onderwijskundige achtergrond. Hun netwerken garanderen voldoende contact met en aandacht voor de diverse stakeholders. De leden van de Raad krijgen een vergoeding op basis van de vastgestelde norm vrijwilligerswerk.

Samenstelling van de Raad van Toezicht:

Mevrouw drs. E.J.(Els) Brendel (voorzitter)
Projectleider bij PUM/Netherlands Senior Experts
Voorzitter R.v.T. Noord Oost Brabantse Bibliotheken
Lid R.v.T. Verkadefabriek 's-Hertogenbosch
Lid R.v.T. de Rijzert, school voor praktijkonderwijs, 's-Hertogenbosch
Lid R.v.T. Scala Scholengroep Elshout

Mevrouw mr. J.M.L (Jeane Marie) van Zundert
Adviseur medezeggenschap GGz Breburg
Ambtelijk secretaris OR Veilig Thuis VGGM
Voorzitter MR Jenaplan basisschool Renvoirt

Mr. R.Th.J. (Robert) van 't Zelfde
Partner bij Margetson Van 't Zelfde Advovaten
Voorzitter MR kbs De Werft
Lid R.v.T. Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Rosendaal

Drs. A.D.C.W. (Alex) Meijvis MMO
Salesmanager Rabobank

Mr. H.G.S.(Henri) Schoonakker
Lid R.v.T.Scholengroep Veluwezoom
Lid adviescommissie Sociale begeleiding Medisch Spectrum Twente