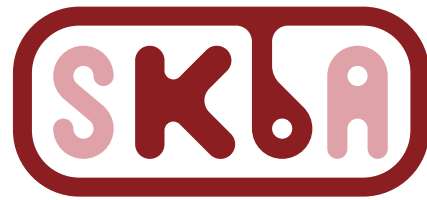


Jaarverslag
2010



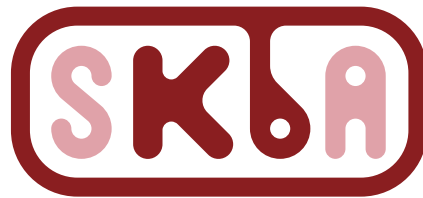
stichting
katholiek basisonderwijs
Alphen a|d Rijn



meer met
minder

Afkortingenlijst

GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
HAVO	Hoger Algemeen Vormend Onderwijs
IB	Interne Begeleiding
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
LWOO	Leerwegondersteunend Onderwijs
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Managementteam
OOP	Onderwijsondersteunend Personeel
OP	Onderwijsgevend Personeel
PABO	Pedagogische Academie voor het Basisonderwijs
PO	Primair Onderwijs
PR	Public Relations
PZ	Personeelszaken
RT	Remedial Teaching
SKBA	Stichting Katholiek Basisonderwijs Alphen aan den Rijn
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs
VO	Voortgezet Onderwijs
VWO	Vorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs



stichting
katholiek basisonderwijs
Alphen a|d Rijn

Jaarverslag 2010

Stichting Katholiek Basisonderwijs
Alphen aan den Rijn

- 7 Meer met minder
- 8 Het maximale uit een kind halen
- 11 Een goede dialoog met ouders
- 12 Een goede aansluiting met het VO
- 15 Een goede bestuurlijke kwaliteit
- 16 De Bonifacius bereidt zich voor op een nieuw hoofdstuk
- 17 Visie is en blijft leidend op de Jenaplaneet
- 18 De Meridiaan viert jubileum en kijkt vooruit
- 19 Nieuwe directeur op het Spectrum
- 20 Heterogene groepen op het Spinnewiel
- 21 Het Vianova kent een eigen dynamiek
- 22 Vooruit!
- 24 Personeel
- 26 Algemeen
- 33 Financiën

Leeswijzer

De verschillende onderdelen van dit jaarverslag geven een goede indruk van onze organisatie en van de ontwikkelingen die zich in 2010 hebben voorgedaan:

- U maakt kennis met de SKBA en de daartoe behorende scholen.
- Vervolgens lichten we toe hoe de vier speerpunten uit ons beleidsplan werden vertaald en uitgewerkt in 2010.
- De afzonderlijke directeuren vertellen in vogelvlucht welke gebeurtenissen op hun school van belang zijn geweest.
- We blikken alvast vooruit naar de toekomst
- In de bijlagen en verspreid over het jaarverslag vindt u de feitelijke gegevens en statistieken.

Visie

De SKBA waarborgt en stimuleert katholiek basisonderwijs, waarmee we de vorming van de levensbeschouwelijke identiteit van kinderen ondersteunen. Die identiteit speelt een belangrijke rol in het ontwikkelingsproces. De katholiek- christelijke traditie inspireert ons om op onze scholen te werken, te spelen en te leren vanuit een eigentijds en betrokken mens- en wereldbeeld.

De ontplooiing van de individuele talenten van een kind staat zoveel mogelijk centraal. Wij vinden het belangrijk om met elkaar samen te werken, maar ook om verantwoordelijkheid te leren nemen. Daarbij besteden we veel aandacht aan waarden en normen, zoals respect hebben, sociaal zijn, openheid, delen met elkaar, betrokkenheid tonen en samen vieren.



Missie

De SKBA biedt kwalitatief goed, modern en omgevingsgericht primair onderwijs op katholieke grondslag.

Voorwoord

Meer met minder

Voor u ligt een jaarverslag vol vertrouwen. Nederland bezuinigt en dat is ook voelbaar in het onderwijs. De teruggang in kinderaantallen is een algemeen maatschappelijk fenomeen dat onherroepelijk op ons af komt. Die ontwikkeling vraagt om een goede voorbereiding en niet om een afwachtende houding. Scholen worden uitgedaagd in hun creativiteit om kwaliteit te blijven bieden. Minder is niet altijd slechter. Het dwingt ons om sterke punten te onderscheiden en om versterking te zoeken op punten waar het beter kan.

De scholen van de SKBA zijn in ieder geval vastbesloten om zoveel mogelijk in hun kerntaken te investeren. Goed onderwijs staat altijd en onbetwist op 1, passend bij de individuele mogelijkheden van een kind. Om dat te realiseren werken ouders en leerkrachten nauw met elkaar samen, met respect voor elkaars verantwoordelijkheden. De SKBA-brede speerpunten die wij met elkaar hebben benoemd, krijgen op iedere school een eigen invulling. Ons beleidsplan fungeert als de gemeenschappelijke basis die onze scholen met elkaar verbindt, maar die ruimte laat voor een eigen aanpak en karakter.

Doe meer met minder: in dit jaarverslag kunt u lezen hoe wij die opdracht binnen de SKBA hebben vertaald. Niet overal met pasklare antwoorden, want soms is het nog zoeken naar de juiste weg. Waar kunnen wij nog leren van elkaar en verrijkende combinaties maken? Wanneer is het moment aangebroken om een nieuwe stap te zetten? Hoe houden we vast aan onze kracht als oude zekerheden veranderen? Binnen de SKBA ondernemen we die zoektocht zoveel mogelijk samen, want we willen vooruit. Stevig doorstappen en vertrouwen op ons richtingsgevoel: in 2010 en verder!

Ik wens u veel leesplezier,

Jeannette de Heij
Algemeen directeur SKBA

Uit het beleidsplan:

“Wij gaan uit van de gedachte dat ieder kind een bepaalde bagage bij zich draagt. Op de SKBA scholen stimuleren we ieder kind om die bagage ook optimaal te gebruiken. Die individuele groei willen wij ondersteunen met meetbaar goed onderwijs, de inzet van individuele ontwikkelingsprofielen en de toepassing van een eigen beleidslijn voor leerlingen met verschillende onderwijsbehoeftes.”

Het maximale uit een kind



Op alle SKBA scholen zetten wij hoog in om het maximale uit een kind te halen. Om die belofte van kwalitatief onderwijs waar te maken, moet je haar kunnen staven met objectieve cijfers en bevindingen. Dat noemen wij meetbaar onderwijs, waarbij je niet alleen kijkt naar individuele prestaties, maar ook naar de ontwikkelingen per groep en per school. In 2010 zijn we deze trendanalyses steeds actiever gaan inzetten, zodat we waardevolle informatie over een langere periode opbouwen en benutten. Voor de structurele evaluatie van onze resultaten gebruiken we bijvoorbeeld de reguliere toetsen op het gebied van rekenen en taal en het CITO-leerlingvolgsysteem.

Een goede afstemming van het onderwijs op de individuele mogelijkheden van een kind vraagt om een heldere formulering van de verschillende niveaus van aandacht voor kinderen die dat nodig hebben. In 2010 hebben we SKBA-breed vier verschillende zorgniveaus benoemd en omschreven, met een bijbehorende aanpak. De scholen gebruiken die definitie als basis, maar geven de aanpak een eigen invulling, afhankelijk van het onderwijsconcept dat zij hanteren. Zo beschikken we nu over een uniforme beleidslijn, die voldoende ruimte laat voor eigen accenten.

Als we het hebben over het maximale uit een kind halen, dan praten we niet alleen over leerresultaten, maar ook over welzijn en welbevinden. Om daarvan een reëel beeld te vormen, hebben wij in 2010 wederom de enquête ‘Scholen met succes’ afgenomen. Ten opzichte van 2006 tonen leerlingen, ouders en medewerkers zich in 2010 meer tevreden. Die waardering ligt bovendien hoger dan het landelijke gemiddelde. Natuurlijk zijn er wel verschillen per school, maar die aandachtspunten kunnen gericht worden opgepakt, omdat het onderzoek vergelijkingsmateriaal en inzicht geeft. Die uitkomsten bieden een goede uitvalsbasis voor verdere verbetering.

halen

Gemiddelde CITO eindtoetsscore

	2010	2009	2008	2007
Bonifacius	538,4	540,7	536,1	536,7
Jenaplaneet	534,1	534,8	537,8	535,1
Meridiaan	539,2	538,5	537,7	539,0
Spectrum	538,9	537,8	540,0	535,6
Spinnewiel	537,8	538,0	537,6	541,4
Vianova	544,6	541,6	529,3	nog geen groep 8
Via's	539,5	540,5		
Nova's	547,3	544,0		

Omdat het hoogbegaafdenonderwijs op het Vianova een vertekend beeld geeft in de eindresultaten, zijn de resultaten uitgeplitst op het niveau van de Via's (reguliere leerlingen) en de Nova's (hoogbegaafde leerlingen)
2010 landelijk gemiddelde 535,8





Een goede dialoog met

Enquête Scholen met Succes

Rapportcijfers	SKBA 2010	SKBA 2006	Landelijk
Leerling	8,2	7,8	8,1
Ouder	7,6	7,4	7,5
Medewerker	7,7	7,4	7,6

Leerlingen per school per 1 oktober

	2010	2009	2008	2007	2006
Bonifacius	362	344	322	329	313
Jenaplaneet	214	221	227	227	217
Meridiaan	611	647	678	701	721
Spectrum	423	448	422	442	461
Spinnewiel	151	162	169	199	206
Vianova	184	130	66	46	30
SKBA	1945	1952	1884	1944	1948

Uit het beleidsplan:

“Het gezin vormt een essentiële leefcirkel voor het kind. Het uitgangspunt van de SKBA berust dan ook op een nauwe samenwerking tussen kind, gezin en school. In die driehoek zijn alle relaties gebaseerd op wederkerigheid. Iedere school spant zich in om de visie op het contact met ouders vast te leggen en zet daartoe haar eigen instrumenten in.”



t ouders

Op de SKBA scholen zien wij ouders als partners. Zij kennen hun kind en de thuissituatie als geen ander; wij zijn gespecialiseerd in onderwijs. Wanneer we vanuit die rolverdeling goed met elkaar samenwerken, komt dit ten goede aan het kind. De dialoog met ouders speelt zich op verschillende niveaus af en varieert van een gesprekje op de gang tot een formeel overdrachtsmoment. Onder ouderbetrokkenheid verstaan we de betrokkenheid van ouders bij de opvoeding en het onderwijs van hun eigen kind. Onder ouderparticipatie verstaan we een actieve deelname van ouders aan schoolactiviteiten. Die samenwerking is gestoeld op een aantal gedeelde kernwaarden:

- Openheid: wij willen als SKBA-school aanspreekbaar en laagdrempelig zijn, zodat het vanzelfsprekend is om elkaar goed te informeren.
- Respect: wij waarderen de inbreng van ouders en laten hun mening meetellen, zonder het respect voor ieders rol en verantwoordelijkheid uit het oog te verliezen.
- Transparantie: wij maken duidelijke afspraken met elkaar, waar nodig vastgelegd in procedures en regelingen, en zorgen voor duidelijke informatiestromen over en weer.
- Samenwerking: vanuit een wederzijdse betrokkenheid komen wij onze afspraken na en signaleren wij het tijdig als deze in het gedrang komen.

In 2010 heeft iedere school een plan gemaakt om haar visie op het contact met ouders vast te leggen en om de wederzijdse verwachtingen te verhelderen. Dit betekent dat zij bovenstaande kernwaarden vertalen naar middelen, kanalen en gedrag op hun eigen school. Denk bijvoorbeeld aan een nieuwsbrief, een klankbordgroep of thematische ouderavonden, maar ook aan de dagelijkse contactmomenten op school.

Uit het beleidsplan:

“De SKBA streeft ernaar om ieder kind een passend advies voor het VO meegeven. De komende jaren willen we de aansluiting op het VO verbeteren door aandacht te besteden aan de sociale vaardigheden, de overdracht en aan structurele samenwerkingsverbanden met VO-instellingen.”



De SKBA onderhoudt goede contacten met alle VO scholen in de omgeving. Er vindt een gezamenlijk overleg met de gemeente plaats, waarin we met elkaar de belangrijke lokale en landelijke thema's bespreken. In het afgelopen jaar is er bijvoorbeeld veel aandacht besteed aan passend onderwijs en aan de vraag hoe we ook daarin de overgang zo soepel mogelijk kunnen laten verlopen. Dat is zeker een actueel thema voor de leerlingen in het hoogbegaafdenonderwijs die van het Vianova doorstromen. Het hoogbegaafdenonderwijs kent in Alphen aan den Rijn namelijk nog geen VO-equivalent, vandaar wij met de bestaande scholen in gesprek zijn over mogelijke vervolgtrajecten voor deze specifieke doelgroep.

Een ander onderwerp is het digitale overdrachtdossier. Het is belangrijk om alle leerlingengegevens tijdig en accuraat te verzamelen en daartoe zullen de softwaresystemen op elkaar worden afgestemd. In 2010 hebben de scholen veel vooruitgang geboekt in die administratieve processen. Daardoor kunnen we gemakkelijker met elkaar schakelen en ontstaat er meer continuïteit en helderheid bij de overdracht. De 'warme' overdracht, met een persoonlijke toelichting van de leerkracht, blijft van onverminderd belang. Het digitale dossier vergemakkelijkt alleen de onderliggende gegevensuitwisseling.

Een goede aansluit

Sinds 2010 monitoren wij ook de schoolcarrière van oud-leerlingen. Wij vergelijken het feitelijke onderwijsniveau met het eindadvies dat onze scholen destijds afgaven. Voor een eerste proefmeting hebben we met het vervolgonderwijs afspraken gemaakt over de aanlevering van deze gegevens. Daaruit blijkt dat wij nagenoeg geen enkel kind te hoog hebben ingeschat. Wel volgt 22% van onze oud-leerlingen een hoger onderwijsniveau dan wij oorspronkelijk hadden geadviseerd. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat onze scholen te voorzichtig zijn geweest in hun inschatting of dat kinderen pas later tot ontplooiing komen. Om daarover een definitieve uitspraak te doen, zullen we de adviezen aan een nadere analyse onderwerpen.

Schooladvies 2010

	VWO	HAVO/ VWO	HAVO	VMBO/ HAVO	VMBO	VMBO/ LWOO	Totaal
Bonifacius	5	6	9	1	5	1	27
Jenaplaneet	8	0	14	0	9	0	31
Meridiaan	26	19	17	7	9	2	80
Spectrum	6	6	15	6	14	0	47
Spinnewiel	6	1	4	3	7	0	21
Vianova	14	3	1	1	0	1	21
Totaal	65	35	60	18	44	4	226
Percentage 2010	28,8	15,5	26,5	5,6	27,6	0,5	100
Percentage 2009	28,6	12,8	25,5	5,6	27,6	0,5	100
Percentage 2008	25,1	8,2	28,6	5,6	29,0	3,5	100
Percentage 2007	27,8	8,4	22,4	10,2	29,2	2,0	100

ing met het VO





Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad

De GMR en de algemeen directeur hebben in 2010 zes keer vergaderd over onder andere:

- het formatieplaatsenplan van de verschillende schooljaren;
- het medezeggenschapsreglement;
- de tevredenheidsonderzoeken;
- de reguliere exploitatie, leerlingaantallen;
- de jaarrekening en begroting van de SKBA;
- de invoering van de Functiemix;
- het vaststellen van het vakantierooster;
- de schoonmaak van de scholen.

We hebben diverse zaken met elkaar bijgesteld: handreiking rouw, taakbeleid, de website, de klachtenregeling, het beleid voor bewegingsonderwijs, de gesprekkencyclus voor medewerkers, het ARBO-beleid, introductiebeleid en begeleiding nieuwe medewerker, het scholingsbeleid en het verzuim- en re-integratiebeleid.

Algemeen Bestuur

Het bevoegd gezag wordt gevormd door het stichtingsbestuur dat 5-7 onbezoldigde bestuursleden omvat. Het algemeen bestuur bestuurt op hoofdlijnen. Dit houdt in dat de algemene directie van het bestuur een zeer ruime volmacht krijgt. Het bestuur bepaalt de doelen en ziet toe op de resultaten en de naleving van de richtlijnen. Hiertoe worden de bestuursleden via de rapportages van de algemeen directeur geïnformeerd over het beleid van de SKBA en over de dagelijkse gang van zaken.

Het algemeen bestuur heeft in 2010 zes keer vergaderd met de algemeen directeur over onder meer :

- de tussentijdse cijfers, alsmede de ontwikkeling van activiteiten en resultaten, zijn besproken in het kader van de planning- en controlcyclus;
- de vaststelling van de begroting en de jaarrekening;
- de voorbereiding van een mogelijke fusie met de Stichting Veenplas;
- de vaststelling van het formatieplaatsenplan;
- de uitwerking en uitbreiding van het hoogbegaafdenonderwijs;
- de bewaking van de kwaliteit door middel van tevredenheidsonderzoeken, inspectieverslagen en trendanalyses;
- het strategisch beleid en de positionering van de scholen;
- de financiële positie van de SKBA.

Uit het beleidsplan:

“In het kader van de aankomende nieuwe wetgeving zal de splitsing tussen toezicht en bestuur duidelijk worden vastgelegd. We zullen mogelijke nieuwe bestuursstructuren onderzoeken. Voor welk model de SKBA ook kiest, de kwaliteit van het bestuur zal altijd gekoppeld zijn aan het ambitieniveau van de organisatie.”

Een goede bestuurlijke kwaliteit

De huidige wetgeving vereist dat onderwijsorganisaties er een duidelijk scheiding aanbrengen tussen toezicht en bestuur. De PO raad heeft de Code Goed Bestuur opgesteld en de SKBA wil deze gebruiken. In 2010 hebben we daartoe de voorbereidingen getroffen met een onderzoek naar mogelijke nieuwe bestuursstructuren in het kader van de wetgeving, zoals een model dat voorziet in een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. In 2011 zullen we hieruit een keuze maken, zodat bestuur en toezicht binnen onze organisatie goed zijn belegd. Derhalve is er geen verslag van de interne toezichthouder in het jaarverslag opgenomen. Vanaf 2011 zal dit verslag, waarin de toezichthouder verantwoording aflegt over haar taken en bevoegdheden, worden opgenomen in het jaarverslag. Aan een goed bestuursmodel verbindt de SKBA vier voorwaarden:

- het is professioneel en transparant;
- het is gericht op het afleggen van verantwoording en het aangaan van de maatschappelijke dialoog;
- het waarborgt een sterke positie van de professional;
- het garandeert een goed systeem van kwaliteitszorg.



Het jaar 2010 zal voor de Bonifacius de boeken ingaan als een hectisch jaar. Terwijl de gewone schoolzaken doorgingen als altijd, kwamen de voorbereidingen voor de verhuizing er nog eens extra bovenop. Team, ouders en leerlingen vierden met elkaar het hoogste punt van de bouw, maar achter die vrolijke feestelijkheden gingen maanden van hard werken schuil. Inpakken, inrichten, weggooien en aanschaffen: het trok een zware wissel op de tijd en energie van de medewerkers. Dat het team desondanks veel aandacht had voor de onderwijskundige prestaties en voor de communicatie met ouders en leerlingen, verdient een dikke pluim.

De Bonifacius bereidt zich voor op een nieuw hoofdstuk

Verhuizing drukt stempel op 2010



Ed van Hout, directeur van de Bonifacius: “Je kunt nog zulke goede plannen maken, zo’n verhuizing behelst altijd meer dan je van tevoren kunt bedenken. Aan het einde van het jaar verdwenen steeds meer leer- en hulpmiddelen in een verhuisdoos. Die overgangssituatie deed een groot beroep op het improvisatievermogen van de collega’s. Zij legden veel inventiviteit aan de dag om de verhuizing vlekkeloos te laten verlopen voor de kinderen en daar zijn we wonderwel in geslaagd.”

“Zo hebben we in 2010 ook nog nieuwe lesmethoden bestudeerd en in gebruik genomen. De traditionele wisseldag vond gewoon plaats, waarbij medewerkers één dag aan den lijve ervaren wat het werk van hun collega’s in een andere groep met zich meebrengt. Leefstijl, onze methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen, vormde een belangrijke leidraad voor het reilen en zeilen op onze school. We investeerden extra veel tijd in de communicatie met ouders en leerlingen, zodat iedereen goed op de hoogte was van de vorderingen en de ongemakken. Dat heeft geresulteerd in een druk, maar gezellig jaar, waarin de nieuwbouw iedere dag een stukje dichterbij kwam. 28 maart 2011 is De Grote Dag. Dan gaan we écht over en slaan we de bladzijde om naar een nieuw en spannend hoofdstuk in de geschiedenis van onze school.”

Op de Jenaplaneet bepaalt de onderliggende visie hoe het onderwijs georganiseerd wordt. Zij geeft richting aan de toekomst en schept heldere kaders voor beleid. In 2010 nam het team nadrukkelijk de tijd om die visie weer scherp te krijgen. Op studiedagen en tijdens teamvergaderingen benoemden zij de doelstellingen voor de toekomst en analyseerden zij de uitdagingen.



Visie is en blijft leidend op de Jenaplaneet

Het team gunt zichzelf een Jenaplan-injectie

Annemieke de Boer, directeur van de Jenaplaneet: “Een doordeweekse schooldag kent zoveel drukte, dat het verleidelijk is om je te laten leiden door de waan van de dag. Door een moment van bezinning in te lassen, stap je even uit die tredmolen en kom je tot nieuwe inzichten. Ik heb dat de Jenaplan-injectie genoemd. Onder begeleiding van een Jenaplan-deskundige hebben we opnieuw invulling gegeven aan onze kijk op de wereld, op kinderen en op onderwijs. Die visie legt een stevig fundament onder onze school, waardoor we de toekomst vol vertrouwen tegemoet zien. Ook in onze wijk hebben we te maken met natuurlijke krimp. Daar willen we niet krampachtig over doen. Je kunt het ook zien als een kans om verbeteringen aan te brengen.”

“In 2010 hebben we met het hele team kritisch gekeken naar de onderwijsresultaten. Uit die analyse komen verbeterpunten naar voren, die we op overkoepelend niveau daadkrachtig kunnen aanpakken. Neem de resultaten van de CITO toets: die zeggen niet alleen iets over de individuele prestaties van een leerling, maar ook over de groep en de school. Door de uitslag vanuit dat brede perspectief te evalueren, werken wij er met het hele team aan om ieder kind met voldoende gereedschap voor de toekomst toe te rusten. Bij ons vormt de combinatie van pedagogiek en onderwijskunde een belangrijk ijkpunt. Het gaat om de totale ontwikkeling van kinderen, om opleiden én opvoeden. Als je de aanwezige kwaliteiten leert benutten – van kinderen, maar ook van het team en de omgeving – wordt iedereen wat hij worden kan. Dat willen wij niet alleen uitdragen, maar ook voorleven.”



In 2010 vierde de Meridiaan haar 20-jarige bestaan. Het feest werd uitbundig gevierd met clowns en artiesten, die het circusthema geur en kleur wisten te geven. Om haar derde decennium op een waardige manier te starten, investeerde de school ook in een grondige opknapbeurt van het gebouw en het plein. Tegelijkertijd werd de methode Leefstijl geïntroduceerd, waarmee kinderen op de Meridiaan letterlijk en figuurlijk de ruimte krijgen om zichzelf te ontplooiën.

De Meridiaan viert jubileum en kijkt vooruit

Ouders en kinderen als hooggeëerd publiek



De teamleiders, Dicky Vrugte en Elsemiek van Nierop, kijken terug op een feestelijk jaar, met zowel sociale als onderwijskundige hoogtepunten. “Het jubileum, en alle extra activiteiten die onder die paraplu plaatsvonden, heeft de band verstevigd tussen team, kinderen en ouders. Wij proberen hen altijd al op een natuurlijke manier bij onze school te betrekken en zetten daar ook bewust op in. Niet alleen bij activiteiten, zoals het jubileum, carnaval of de boekenweek, maar juist ook op een doordeweekse dag. Zo hebben we dit jaar voor het eerst inloopuren georganiseerd, voorafgaand aan de rapporten. Voorheen gaven we de schriften mee naar huis, maar nu kwamen ouders die op school bekijken. Wij willen ouders graag zien en kennen, ook als er niets bijzonders met hun kind aan de hand is. Daarom zorgen we ook dat zij goed en tijdig van belangrijke informatie op de hoogte zijn, onder meer door de tweewekelijkse uitgave van Het Meridiaantje, onze nieuwsbrief.”

“Het volledig vernieuwde plein en ook de groen geschilderde muren geven ons gebouw de frisse uitstraling die past bij onze aanpak. Wij blijven altijd op zoek naar betere methodes en werkwijzen, waardoor het onderwijs op de Meridiaan zich ook na twintig jaar nog blijft vernieuwen en verdiepen. De inzet van Leefstijl, voorafgegaan door de tweedaagse instructie met het voltallige team, is wat dat betreft een belangrijke mijlpaal. Het enthousiasme van onze medewerkers, ingegeven door de aansprekende werkvormen en thematiek van de methode, slaat zichtbaar over op de kinderen. Een gevoel van veiligheid is een basisvoorwaarde voor goed onderwijs. Onze leerlingen verdienen beide.”

Mogens Domela Nieuwenhuis trad in 2010 aan als nieuwe directeur van het Spectrum. Hij benutte de eerste maanden om goed kennis te maken met de school en haar twee locaties. Zijn bevindingen verwerkte hij in een plan van aanpak, waarin hij de koers uitzette voor de komende jaren. Het is de bedoeling dat de twee locaties toegroeien naar één school.



Nieuwe directeur op het Spectrum

Meer verbinding tussen twee locaties

“Dat gaat niet van vandaag op morgen, maar ik wil wel meer duidelijkheid scheppen over de toekomst. We vormen met elkaar één school en zo worden we ook door de inspectie beoordeeld. Dat betekent dat we op het gebied van onderwijs, zorg, personeel en financiën ook dezelfde lijn zullen volgen. Beide locaties behouden de ruimte om een eigen sfeer en cultuur te creëren, aansluitend bij de rol die zij in hun wijk vervullen. Op alle andere terreinen werken we samen als één organisatie, met één team en een eenduidige visie. De bereidheid bij het team om die stap te maken, is groot.”

“Ouders hebben soms even aan me moeten wennen. Ik hecht veel waarde aan een duidelijke rolverdeling tussen school en ouders. De ouderparticipatie is bijzonder groot en dat is een zeer groot compliment voor de ouders. Wederzijdse betrokkenheid is belangrijk. Ieder heeft zijn eigen verantwoordelijkheden en daarover blijven we in gesprek. Daarom hebben we de school- en jaarplannen ook met de ouders gedeeld. We weten waar we staan en waar we naartoe willen. Dat geeft niet alleen rust, maar ook energie.

We staan nu voor een geleidelijke inhaalslag in werkprocessen en zorg. Niet alleen maar kijken naar het gemiddelde niveau in een klas, maar juist naar de individuele mogelijkheden van ieder kind. Als je de voordelen van kwalitatief goede leerkrachten en adaptief onderwijs met elkaar verbindt, ontstaan mooie dingen. De gedrevenheid is groot om daar op onze school een zorgvuldige invulling aan te geven.”



Het Spinnewiel heeft in 2010 de overgang gemaakt van 8 naar 6 groepen. De introductie van heterogene groepen vond in goed overleg met de ouders plaats. Hierdoor werden aanvankelijke bezwaren voor een groot deel overwonnen, ook omdat de onderwijsresultaten bevestigen dat de school beantwoordt aan de eisen van goed en verantwoord onderwijs. Deze gang van zaken is een mooi voorbeeld van de cultuur van saamhorigheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid die op het Spinnewiel voelbaar is. Natalie Nederend, directeur van de school, zal daarin blijven investeren.

Heterogene groepen op het Spinnewiel

Leerlingen en ouders denken mee met het team



“De introductie van heterogene groepen stuitte best op bezwaren en dat is ook begrijpelijk. We hebben ouders daarom gevraagd om constructief met ons mee te denken. Daaruit volgden drie voorstellen, waaruit wij met het team een keuze hebben gemaakt en de beslissing hebben genomen. Natuurlijk is het dan wel belangrijk om een vinger aan de pols te houden. Uit de CITO resultaten blijkt dat deze groepen prima in de lijn der verwachtingen presteren. Omdat die gegevens ook niet alles zeggen, gaan we in 2011 een enquête houden onder de ouders om eventuele aandachtspunten te signaleren en daarover afspraken te maken. We begeleiden dit proces zo zorgvuldig mogelijk en die inspanningen werpen hun vruchten af.”

“Wij nodigen ook onze leerlingen uit om hun mening te geven. Daarom hebben we in 2010 een leerlingenraad ingesteld, bestaande uit vijf leerlingen uit de groepen 5 tot en met 8. Zij verwoorden het standpunt van de kinderen op onze school en komen met verrassende ideeën. Zij mochten bijvoorbeeld beslissen waaraan wij het geld van een plaatselijke Clubactie zouden besteden en dat resulteerde in nieuw buitenspeelmateriaal. Zo stimuleren wij onze leerlingen op allerlei manieren om zelf na te denken over oplossingen. Dat geldt voor de sociale omgangsvormen, geïnspireerd door de Kanjertraining, maar we bijvoorbeeld ook voor het techniekonderwijs. De introductie hiervan in 2010, door de inspectie prachtig beoordeeld met een 9, werd door de kinderen zeker zo enthousiast ontvangen. De balans tussen veiligheid en uitdaging, die willen we op het Spinnewiel graag bieden.”

Sinds het onderwijs voor hoogbegaafde kinderen in 2009 op het Vianova van start ging, biedt de school onderdak aan de zogenoemde Via's en Nova's. De Via's vinden hun eigen weg in het fasenonderwijs, terwijl de Nova's onderwijs volgen dat speciaal is ontwikkeld voor hoogbegaafde kinderen. In 2010 heeft de school veel tijd en energie gestoken in de ontwikkeling van een toekomstvisie. Yvonne van der Geest, directeur van Vianova, vertelt over dit plan, waarin een individuele benadering gepaard gaat met gezamenlijkheid.



Het Vianova kent een eigen dynamiek

Via's en Nova's groeien samen op

“Het succes van het hoogbegaafdenonderwijs is een opsteker voor onze school, maar dat betekent niet dat we nu rustig achterover leunen. Wij willen ál onze leerlingen een stimulerende, veilige omgeving bieden en dat vraagt om een goed doordacht plan. Onze school heeft twee verschillende groepen die ieder een eigen dynamiek kennen. Hoe doe je recht aan die verschillen, maar werk je tegelijkertijd de onderlinge betrokkenheid in de hand? Die vraag hebben we beantwoord door vanaf volgend jaar zowel met een gezamenlijke in- als uitstroomgroep te gaan werken. De leerlingen zetten samen hun eerste stappen op school en sluiten die periode jaren later ook weer samen af. De overgang naar het voortgezet onderwijs wordt daarmee kleiner, want daar nemen hoogbegaafde kinderen immers ook geen aparte positie in.”

“Onze school blijft gestaag groeien. We hebben nu ruim 200 leerlingen en zijn daarom gestart met een aparte D-groep. Persoonlijke aandacht blijft ook bij deze omvang een kernpunt van de school. Ouders zijn als partner met ons schoolsysteem verweven en helpen bijvoorbeeld met 1-op-1 lezen. Zij nemen een kwartier de tijd om met een leerling apart te zitten en boeken daarmee opmerkelijke resultaten. Die betrokkenheid manifesteert zich ook op emotionele momenten, zoals bij het onverwachte overlijden van de partner van een collega. Die gebeurtenis heeft grote indruk gemaakt op ouders, kinderen en teamleden, maar het benadrukte ook de grote saamhorigheid die hier heerst.”



Vooruit!

Geen grote verschuivingen in de koers van de SKBA

In dit jaarverslag heeft u kunnen lezen hoe de vier speerpunten uit het SKBA beleidsplan op de verschillende scholen vertaald zijn naar eigen acties en invullingen. Eenheid in verscheidenheid is en blijft het fundament van de SKBA. Het geeft ons een stevige gezamenlijke basis en tegelijkertijd de flexibiliteit om in te spelen op de uiteenlopende wensen en verwachtingen van ouders en kinderen.

Onze primaire focus zal ook in de toekomst uitgaan naar goede onderwijsresultaten, voortkomend uit een goede aansluiting op de verschillende onderwijsbehoeftes van kinderen. We gaan een organisatievorm ontwikkelen die dit mogelijk maakt binnen de context van minder financiële middelen. Dat uitgangspunt doet een groot beroep op onze inventiviteit en op de professionaliteit van onze medewerkers. Door op alle niveaus nauwkeurig te kijken naar de juiste inzet van mensen en middelen, denken wij de benodigde efficiëntieslag te kunnen maken. Dat betekent ook dat we het evenwicht zullen zoeken, zowel in inhoud als omvang, tussen de functies in het onderwijs en de ondersteunde functies. Daaraan gaan we op alle scholen aandacht besteden, evenals op bovenschools en bestuurlijk niveau.

Zoals u kunt terugzien in de inhoudelijke bijdragen van de afzonderlijke scholen, is de communicatie met ouders een belangrijk aandachtspunt geweest in 2010. Dat zal in 2011 en de jaren daarna niet anders zijn. Net als in iedere andere samenwerkingsrelatie is het belangrijk dat we elkaar goed en tijdig op de hoogte houden van wat er speelt. Alleen dan kunnen ouders en leerkrachten als partners krachtig met elkaar samenwerken, rondom en omwille van het kind.

De terugblik op 2010 in dit jaarverslag sluiten we daarom graag af met een wens voor de toekomst. De SKBA en al haar scholen zetten met een betrouwbaar richtingsgevoel en een kundige ploeg medewerkers koers naar de komende jaren. Met onze leerlingen en hun ouders gaan we op volle kracht vooruit!





Algemeen

per 31 dec. 2010

Bovenschoolse organisatie SKBA

Mw. J.H.M. de Heij	Algemeen directeur
Dhr. S.M. van Leeuwen	Systeembeheerder
Mw. A.M.C. van Leeuwen	Identiteitsbegeleidster
Mw. A.H. Leytens	Directiesecretaresse
Mw. T.G.M. de Reuver	Interne begeleider
Mw. L. Vermeulen	Personeelsconsulente
Mw. C Hansen	Coach
Mw. M.J.M. Harmsen	Coach

Directeuren van de SKBA scholen

Mw. A.M. de Boer	De Jenaplaneet/ Het Vianova
Mw. Y. G.A. van der Geest	Het Vianova
Dhr. P. M. Domela Nieuwenhuis	Het Spectrum
Dhr. E.J.J. van Hout	De Bonifacius
Mw. C.P. Nederend	Het Spinnewiel
Dhr. B.J. Top	De Meridiaan

Bestuursleden van de SKBA

Dhr. W.T.J. Lek	Voorzitter
Dhr. P.C.G.J. Kop	Secretaris
Dhr. P.P.J. Boersma	Penningmeester
Mw. C.C.M. Arkesteijn	lid
Dhr. R.J.F. Overmars	lid

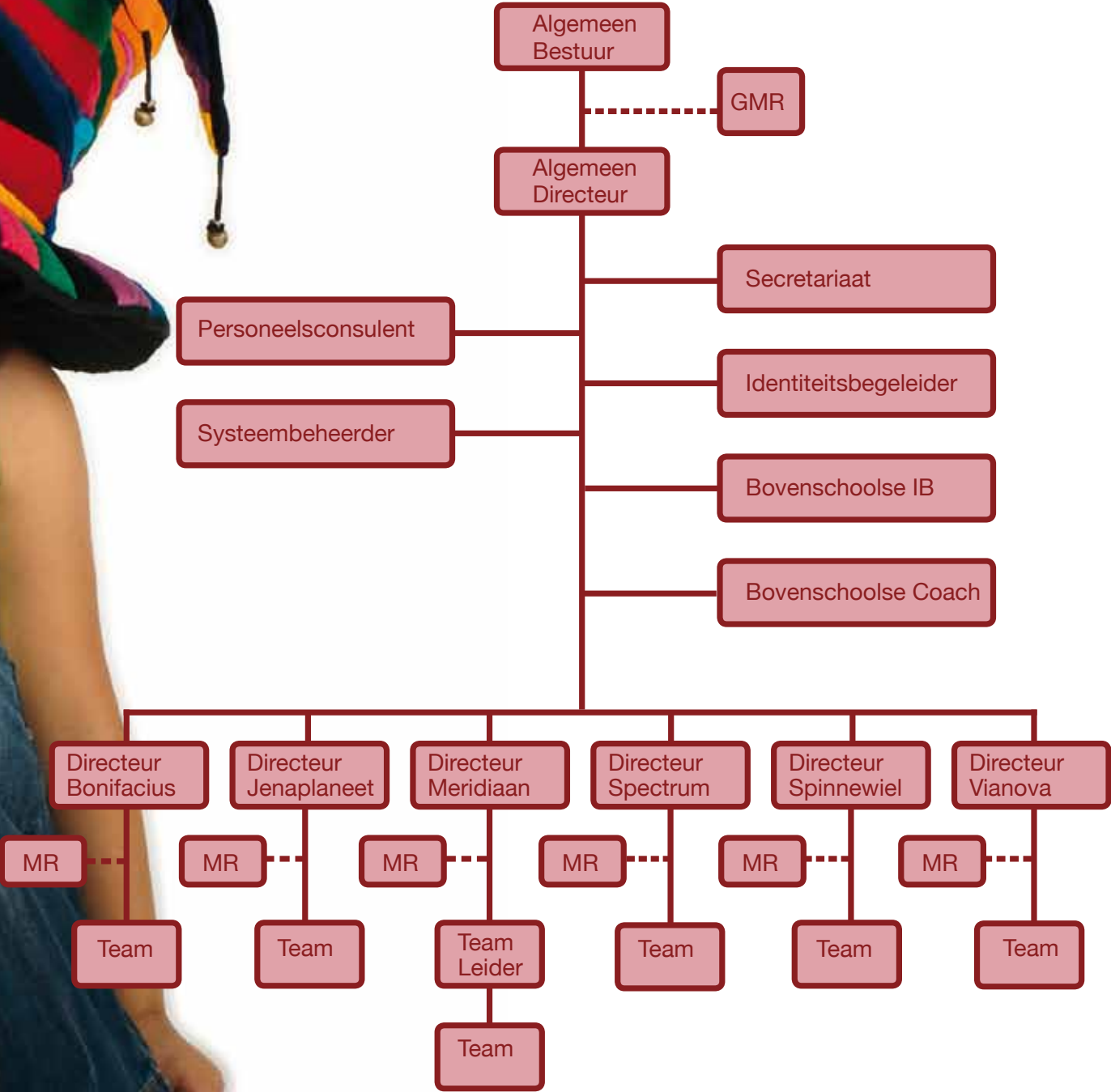
Klachten

	2010	2009	2008	2007
Gericht aan algemeen directeur	1	6	9	4
Gericht aan de onafhankelijke klachtencommissie	0	0	1	0

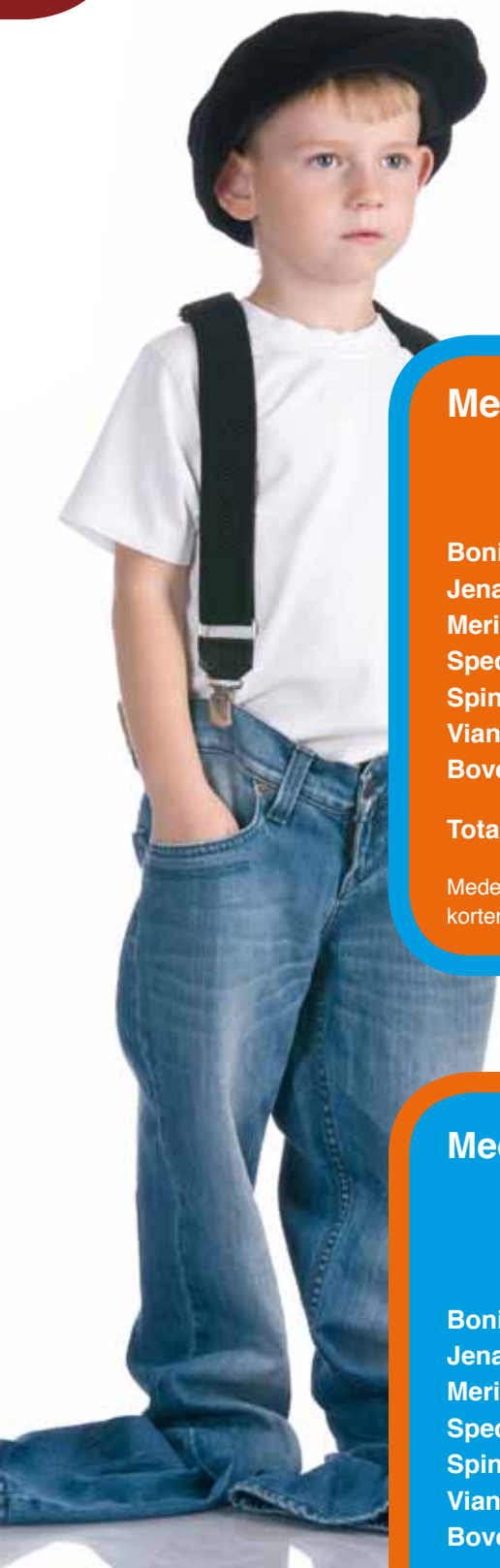
Overzicht ongevallen en incidenten in 2010 (Totaal SKBA)

Ongevallen tijdens de gymles:	11
Ongevallen tijdens het spelen:	19
Ongevallen tijdens de overblijf:	4
Ongevallen tijdens excursie/ uitgaan school	2
Overige	1

Organigram SKBA



Personeel



Medewerkers uit dienst in 2010

	FPU/ pensioen	Einde contract	Andere baan	Andere reden	Totaal
Bonifacius	2	1	-	1	4
Jenaplaneet	-	2	-	1	3
Meridiaan	1	-	1	-	2
Spectrum	3	1	-	-	4
Spinnewiel	1	-	-	1	2
Vianova	-	1	-	1	2
Bovenschools	-	-	1	-	1
Totaal SKBA	7	5	2	4	18

Medewerkers die een tijdelijke baan hebben, gebaseerd op vervanging en/of korter dan een half jaar, zijn niet in dit overzicht meegenomen.

Medewerkers nieuw in dienst in 2010

	Directeur	Onderwijzend Personeel (OP)	Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	Totaal
Bonifacius	-	1	1	2
Jenaplaneet	-	1	3	4
Meridiaan	-	-	-	0
Spectrum	1	-	-	1
Spinnewiel	-	-	-	0
Vianova	-	-	1	1
Bovenschools	-	1	-	1
Totaal SKBA	1	3	5	9

Medewerkers die een tijdelijke baan hebben, gebaseerd op vervanging en/of korter dan een half jaar, zijn niet in dit overzicht meegenomen.
OP bovenschools zijn de medewerkers in de invalpool.

Verhouding vrouwelijke en mannelijke medewerkers per 1 januari 2010

	Man	%	Vrouw	%	Totaal
Bonifacius	3	11%	25	89%	28
Jenaplaneet	2	11%	17	89%	19
Meridiaan	6	11%	49	89%	55
Spectrum	8	20%	32	80%	40
Spinnewiel	1	6%	17	94%	18
Vianova	1	7%	14	93%	15
Bovenschools	2	22%	7	78%	9
Totaal SKBA	22	13%	154	88%	176

Het totaal aantal medewerkers wijkt af van de som van de individuele scholen. Dit is te verklaren door een dubbeltelling, aangezien een aantal medewerkers op meerdere scholen werkzaam is.

Zwangerschaps- en ouderschapsverlof in 2010

	Zwangerschaps- verlof	Ouderschaps- verlof	Zwangerschaps- + ouderschaps- verlof	Totaal
Bonifacius	1	-	-	1
Jenaplaneet	-	1	-	1
Meridiaan	-	3	2	5
Spectrum	-	-	-	0
Spinnewiel	2	-	1	3
Vianova	-	-	-	0
Bovenschools	-	-	1	1
Totaal SKBA	3	4	4	11

Medewerkers waarvan het verlof overloopt van 2009 in 2010 of 2010 in 2011, worden bij 2010 geteld indien meer dan de helft van het betreffende verlof in 2010 valt



Functies per 1 januari 2010

Onderwijsgevend personeel (OP)

Leerkracht
Onderwijsassistent
Teamleider / locatieleider
Adjunct directeur
School directeur
Leerondersteuner

Onderwijs ondersteunend personeel (=OOP)

Secretaresse
Conciërge
Overblijfcoördinator
Algemeen directeur
Identiteitsbegeleider
Bovenschools IB - er
Systeembeheerder
Personeelsconsulent
Bovenschools directiesecretaresse

Totaal SKBA

Betreft het aantal medewerkers op 1 januari 2010

Interne Mobiliteit in 2010

Van	Naar								
	Bonifacius	Jenapaneet	Meridiaan	Spectrum	Spinnewiel	Vianova	Invalpool	Bovenschools	Totaal
De Bonifacius	-	-	-	-	-	-	-	-	0
De Jenapaneet	1	-	-	-	-	1	1	-	2
De Meridiaan	-	-	-	1	1	1	-	-	2
Het Spectrum	-	-	1	-	-	1	-	-	2
Het Spinnewiel	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Het Vianova	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Invalpool	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Bovenschools	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Totaal SKBA	2	0	1	2	1	3	0	0	8

Het totaal aantal medewerkers wijkt af van de som van de individuele scholen. Dit is te verklaren door een dubbel telling aangezien een aantal medewerkers op meerder scholen werkzaam is.

Medewerkers die een tijdelijke baan hebben, gebaseerd op vervanging en / of korter dan een half jaar, zijn niet in dit overzicht meegenomen.

Aantal

144

3

4

2

7

0

3

6

1

1

1

1

1

1

1

176

Overzicht Jubilea 2010

	12,5 jaar in dienst van SKBA	25 jaar in het onderwijs	25 jaar in dienst van SKBA	40 jaar in het onderwijs	40 jaar in dienst van SKBA	
Bonifacius	1	2	2	-	-	5
Jenaplaneet	-	-	-	-	-	0
Meridiaan	7	3	1	-	-	11
Spectrum	3	2	1	1	1	8
Spinnewiel	2	1	-	-	-	3
Vianova	-	-	-	-	-	0
Bovenschools	-	-	-	-	-	0
Totaal SKBA	13	8	4	1	1	27

**Overzicht gevolgde scholing 2010**

Het aantal leerkrachten dat individueel scholing heeft gevolgd en het aantal keren dat een team of deel van het team scholing heeft gevolgd op het gebied van:

	Bonifacius	Jenapaneet	Meridiaan	Spectrum	Spinnewiel	Vianova	Bovenschools
Lesmethodes/ onderwijs							
Individueel	0	7	2	0	0	12	0
In teamverband	2	2	1	1	0	2	0
Persoonlijke/ functiegerichte ontwikkelingen							
Individueel	3	4	12	1	1	0	8
In teamverband	0	1	1	1	0	0	0
Beleid, management en organisatie							
Individueel	0	3	3	1	1	3	1
In teamverband	-	1	0	0	0	1	0



Verdeling fulltime en parttime medewerkers per 1 januari 2010

	Fulltime	%	Parttime	%	Totaal
Bonifacius	9	32%	19	68%	28
Directie	1	50%	1	50%	2
OP	1	6%	17	94%	18
OOP	7	88%	1	13%	8
Jenaplaneet	4	21%	15	79%	19
Directie			1	100%	1
OP	4	27%	11	73%	15
OOP			3	100%	3
Meridiaan	16	29%	39	71%	55
Directie	2	67%	1	33%	3
OP	13	26%	37	74%	50
OOP	1	50%	1	50%	2
Spectrum	17	43%	23	58%	40
Directie	3	100%	0	0%	3
OP	12	36%	21	64%	33
OOP	2	50%	2	50%	4
Spinnewiel	3	17%	15	83%	18
Directie	1	33%	2	67%	3
OP	2	17%	10	83%	12
OOP	-	-	3	100%	3
Vianova	3	20%	12	80%	15
Directie	-	-	2	100%	2
OP	3	27%	8	73%	11
OOP	-	-	2	100%	2
Bovenschools	2	22%	7	78%	9
Directie	1	100%	-	0%	1
OOP	1	13%	7	88%	8
Totaal	46		130		176

Het totaal aantal medewerkers wijkt af van de som van de individuele scholen. Dit is te verklaren door een dubbeltelling aangezien een aantal medewerkers op meerder scholen werkzaam is.

Leeftijdverdeling medewerkers per 1 januari 2010

	< 30	30 – 39	40 - 49	50 - 59	60 +	Totaal
Bonifacius	4	2	5	15	2	28
directie	-	-	1	1	-	2
OP	4	2	4	12	2	24
OOP	-	-	-	2	-	2
Jenaplaneet	4	8	2	5	0	19
directie	-	-	1	-	-	1
OP	4	7	1	3	-	15
OOP	-	1	-	2	-	3
Meridiaan	12	17	9	14	3	55
directie	-	-	2	1	-	3
OP	12	17	6	12	3	50
OOP	-	-	1	1	-	2
Spectrum	3	3	6	23	5	40
directie	-	-	-	1	2	3
OP	3	3	4	22	2	34
OOP	-	-	2	-	1	3
Spinnewiel	1	8	3	4	2	18
directie	-	1	-	1	1	3
OP	1	7	2	2	-	12
OOP	-	-	1	1	1	3
Vianova	4	3	4	4	0	15
directie	-	-	2	-	-	2
OP	4	3	1	3	-	11
OOP	-	-	1	1	-	2
Bovenschools	-	4	-	5	-	9
directie	-	-	-	1	-	1
OOP	-	4	-	4	-	8
Totaal SKBA	28	43	28	65	12	176

Het totaal aantal medewerkers wijkt af van de som van de individuele scholen. Dit is te verklaren door een dubbeltelling aangezien een aantal medewerkers op meerdere scholen werkzaam is.

Overzicht stagiairs 2010

	PABO	MBO	Prisma
Totaal stagiairs SKBA	44	23	1

Ziekteverzuim 2010 - Verzuimpercentage

	2010	2009	2008	2007	2006
Bonifacius	4,50%	8,10%	4,59%	0,97%	2,94%
Jenaplaneet	9,60%	5,00%	1,16%	2,20%	6,03%
Meridiaan	5,50%	5,20%	6,65%	4,94%	6,15%
Spectrum	5,30%	4,20%	4,44%	4,14%	6,27%
Spinnewiel	4,70%	6,70%	2,39%	1,49%	6,20%
Vianova	1,90%	0,20%	23,04%	2,71%	0%
Bovenschools	9,20%	1,10%	1,78%	0,07%	0%
Totaal SKBA	5,00%	5,20%	4,80%	3,25%	5,50%
Landelijk	*	6,20%	6,00%	5,94%	5,83%

* Landelijke cijfers voor 2010 worden in juli 2011 verwacht.



Ziekteverzuim 2010 - Verzuimfrequentie

	2010	2009	2008	2007	2006
Bonifacius	0,93	0,78	0,78	0,51	0,56
Jenaplaneet	0,65	0,84	0,94	0,86	1,20
Meridiaan	0,96	1,11	1,01	1,02	0,96
Spectrum	0,71	1,15	0,80	0,70	0,87
Spinnewiel	0,61	1,17	0,89	0,71	0,56
Vianova	0,56	0,20	0,65	1,60	0
Bovenschools	0,57	0,17	0,83	0,16	0
Totaal SKBA	0,79	0,98	0,88	0,8	0,83
Landelijk	*	1,15	1,11	1,10	1,08

* Landelijke cijfers voor 2010 worden in juli 2011 verwacht.

Financiën

Financiële positie en kengetallen

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

Balans per 31 december 2010 en 2009

Activa (x □ 1.000)	31-12-10	31-12-09	Passiva (x □ 1.000)	31-12-10	31-12-09
Vaste activa	789	789	Reserves	1.423	1.758
Vorderingen	525	493	Voorzieningen	238	335
Liquide middelen	1.317	1.838	Schulden	970	1.027
	2.631	3.120		2.631	3.120

Verkorte rekening baten en lasten 2010 en 2009

Baten (x □ 1.000)	2010	2009	Lasten (x □ 1.000)	2010	2009
Ministerie OCW	7.964	8.024	Personele lasten	7.313	7.184
Gemeente	39	51	Afschrijvingen	170	152
Overige baten	283	278	Huisvestingslasten	611	607
Baten vermogen	26	66	Overige lasten	356	361
			Leermiddelen	198	187
			Resultaat	-335	-72
	8.312	8.419		8.312	8.419

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

Kengetallen

	2010	2009
Liquiditeitsratio	1,90	2,27
Solvabiliteitsratio (reserves / passiva)	0,54	0,56
Rentabiliteit (Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten * 100%)	-4,03%	-0,85%
Personele lasten in % van totale lasten	84,56%	84,60%
Kapitalisatiefactor 1 balanstotaal / totale baten (excl. financiële baten)	31,74%	37,34%
Kapitalisatiefactor 2 balanstotaal / totale baten (incl. financiële baten)	31,64%	37,05%

Toelichting op de jaarrekening 2010

De Stichting heeft over 2010 een negatief resultaat behaald van -□ 335.208 (2009: -□ 71.823). Door het vervallen van de BAPO-voorziening wijkt het resultaat van 2009 af van de eerder goedgekeurde jaarrekening 2009:

Resultaat gepresenteerde jaarrekening 2009	- □ 76.093
Correctie mutatie BAPO	□ 4.260
Resultaat na correctie	- □ 71.823

Het totaal van de baten daalde t.o.v. 2009 met □ 66.064 tot □ 8.286.251. Dit is een percentage van 1,2%. Deze daling is een gevolg van de bezuinigingen op de rijksbijdragen door de overheid, zoals het budget bestuur en management, het afschaffen van de groeiregeling en verandering van de gewichtenregeling. Daarnaast was er een lichte afname van het aantal leerlingen.

Het totaal van de lasten steeg met 1,7% van □ 8.490.323 naar □ 8.647.284. Deze stijging wordt veroorzaakt door de hogere loonkosten, meer investeringen in lesmethodes en een stijging van de energiekosten. De stijging van de personele lasten is onder andere te wijten aan een wijziging in de CAO, extra inzet van leerkrachten voor het onderwijs en het inwerken van nieuwe directeurs. De stijging van de materiële lasten is met name een gevolg van de stijging van de energiekosten en de toename van de investeringen in leermiddelen.

Het negatieve resultaat in de jaren 2009 tot en met 2012 wordt grotendeels verklaard door de start van de Leonardo afdeling (schooljaar 2009/2010) en het inzetten van extra formatie. De SKBA startte in 2009 met deze afdeling voor hoogbegaafde leerlingen op het Vianova. Destijds is vastgelegd dat de extra kosten voor de opstart gedurende de eerste 3 jaar uit de reserves van de SKBA zouden worden bekostigd. Vanaf het schooljaar 2012/13 is het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen ingepast in de reguliere financiering. Daarnaast heeft de SKBA in de schooljaren 2009/2010 en 2010/2011 incidenteel extra (groeps)formatie ingezet in verband met de groepsgrootte en het wegvallen van de groeiformatie.

De liquide middelen zijn afgenomen door onder andere het negatieve resultaat van □335.000 en de uitgaven voor de materiële activa. Het eigen vermogen is daarmee eveneens gedaald met □335.000.

Treasury verslag

In 2010 hebben er geen risicodragende beleggingen plaatsgevonden.

Toekomstontwikkelingen

Begroting 2011 ten opzichte van 2010

Baten	2011	2010	Lasten	2011	2010
Ministerie OCW	7.800	7.836	Personele lasten	6.936	7.129
Gemeente	8	23	Afschrijvingen	182	188
Overige baten	172	191	Huisvestingslasten	532	568
Baten vermogen	0	0	Overige lasten	323	288
			Leermiddelen	195	169
			Resultaat	-188	-292
	<hr/>	<hr/>		<hr/>	<hr/>
	7.980	8.050		7.980	8.050

Mogelijke risico's

• Onderwijskwaliteit.

De SKBA biedt kwalitatief goed onderwijs en de gebruikers zijn tevreden. Dit is essentieel voor het behoud van het marktaandeel. Vermindering van de kwaliteit is een risico waar we alert op zijn. We zetten verschillende instrumenten in om de kwaliteit te evalueren en te bewaken. Denk hierbij aan:

- de inzet van trendanalyses met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs;
- tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en medewerkers;
- de structurele evaluatie van de VO adviezen;
- het gebruik van de PDCA cirkel (Plan, Do, Check, Act: stappen voor systematisch plannen en evalueren).

• Planning- en control

Ten aanzien van de financiën is het van belang om een adequate planning- en controlcyclus te hanteren. Hierbij stellen wij vooraf doelen en budgetten vast, welke zijn opgenomen in de begroting. Periodiek vindt een analyse van realisatie versus begroting plaats, waarna we de eerder gestelde doelen eventueel bijstellen. Bovendien passen we met regelmaat de forecast van het verwachte jaarresultaat aan op basis van de laatste inschattingen en verwachtingen.

• Kinderaantallen

Het aantal kinderen in de leeftijd van 0-12 jaar neemt af in Alphen aan den Rijn. Dit betekent dat bij een gelijkblijvend marktaandeel de inkomsten afnemen. Niet alleen omdat de instroom terugloopt, maar ook omdat het aantal leerlingen in de onderbouw afneemt en doorschuift naar de bovenbouw. Hier staan minder inkomsten van overheidswege tegenover. De SKBA volgt de prognosecijfers op de voet om met de langetermijnplanning in te spelen op deze ontwikkelingen, zowel wat betreft financiën als de personeelsformatie. Door tijdige inzet van tijdelijke medewerkers willen we ontslagen voorkomen.

• Managementfuncties

Op personeelsgebied liggen er verder risico's op het gebied van de invulling van managementfuncties. Een verlate of inadequate invulling levert risico's op voor de kwaliteit van het onderwijs en de instroom van leerlingen. De SKBA geeft prioriteit aan de invulling van deze vacatures en zal daar, waar nodig en mogelijk, intern in voorzien.

• WW-uitkeringen

Het onderwijs is eigen risicodragers voor de WW-uitkeringen, tenzij het Participatiefonds zijn goedkeuring geeft en de kosten overneemt. Veranderende regelgeving bij het Participatiefonds kan ertoe leiden dat de SKBA deze kosten vaker zelf moet dragen.

• Wet- en regelgeving

Regelmatig krijgt de SKBA te maken met nieuwe wet- en regelgeving, die bepalend is voor de bekostiging. Het vergt veel voorbereiding en inspanning om deze tijdig, adequaat en volledig toe te passen. Wanneer dit niet zou lukken, lopen de te ontvangen baten potentieel gevaar. Subsidies zijn bovendien veelal tijdelijk. Dit maakt dat we regelmatig werken met tijdelijke aanstellingen en dat we de termijnen goed bewaken.

• Veiligheid

Op het gebied van veiligheid beperken we de risico's door een adequate bedrijfshulpverleningsstructuur en een gedegen toepassing van de ARBO-wetgeving. De beveiliging van gegevens en privacy waarborgen wij door te voldoen aan de wetgeving op dit vlak. Bovendien hebben wij een reglement opgesteld waarin vastligt hoe wij met (digitale) gegevens omgaan. De menselijke factor is hierbij cruciaal en verdient voortdurend aandacht van alle betrokkenen.



Adresgegevens van de scholen

De Bonifacius

Paradijslaan 11
2405 CC Alphen aan den Rijn
e.hout@skba.nl

De Jenaplaneet

Vliestroom 204-206
2401 VP Alphen aan den Rijn
a.boer@skba.nl

De Meridiaan

De Oude Wereld 54
2408 JV Alphen aan den Rijn
a.boer@skba.nl

Het Spectrum

Batenstein 1-3
2403 PK Alphen aan den Rijn
m.domela@skba.nl

Het Spinnewiel

Klepperman 9-11
2401 GH Alphen aan den Rijn
n.nederend@skba.nl

Het Vianova

Vroonhoevelaan 4
2408 ST Alphen aan den Rijn
y.geest@skba.nl

De zes scholen van de SKBA zijn gehuisvest op bovenstaande adressen.
Indien een school meer dan één locatie heeft, vermelden wij alleen het hoofdgebouw.

