

# SCHOLEN MET DE BIJBEL

Jaarverslag 2015



# SCHOLEN MET DE BIJBEL

Jaarverslag 2015



## INHOUD

Voorwoord .....	6
Motto en Kernwaarden van de vereniging .....	7
Hoofdstuk 1 – Algemene instellingsinformatie en organisatie .....	9
1.1 (Juridische) structuur .....	10
Hoofdstuk 2 – Bestuur en Governance .....	11
2.1 Bestuursstructuur en –filosofie .....	11
2.2 Verslag van de toezichthouders .....	12
2.2.1 Bestuursverklaring inzake interne beheersing en continuïteit .....	12
2.2.2 Zelfevaluatie en intern toezicht .....	12
2.2.3 Tot slot .....	14
Hoofdstuk 3 – Onderwijs & Identiteit .....	15
3.1 Visie .....	15
3.2 Strategisch beleid SMDB .....	15
3.3 Richtingwijzers Onderwijs & Identiteit .....	15
3.4 Onderwijs & identiteit .....	16
3.5 Passend Onderwijs .....	16
3.6 Meergetalenteerdheid .....	16
3.7 Veiligheid .....	17
3.8 Leerlingaantallen .....	17
3.9 Prognose gemeente Wierden .....	18
3.10 Leerlingen en marktaandeel .....	18
Hoofdstuk 4 – Kwaliteitszorg .....	20
4.1 Kwaliteit en onderwijsopbrengsten .....	20
4.2 Intern kwaliteitssysteem .....	20
Hoofdstuk 5 – Personeel & Organisatie .....	21
5.1 Inleiding .....	21
5.2 Richtingwijzers Personeel & Organisatie .....	21
5.3 Personeel .....	21
5.4 Functiemix .....	21
5.5 De vereniging in cijfers .....	22
5.6 Verzuim .....	23
5.7 Netwerken .....	23
5.8 Leraar in 2020 .....	23
5.9 Medezeggenschap .....	24
Hoofdstuk 6 - Organisatorische ontwikkelingen en externe contacten .....	26



Hoofdstuk 7 – Maatschappij en Omgeving .....	27
7.1    Richtingwijzers Omgeving & Communicatie .....	27
7.2    Actuele ontwikkelingen Krimp in het primair onderwijs.....	27
7.3    Wet Werk en Zekerheid .....	27
7.4    Doorgaande ontwikkelingslijnen .....	27
Hoofdstuk 8 – Financiële informatie .....	28
8.1    Gevoerd financieel beleid .....	28
8.2    Overzicht financieel resultaat .....	28
8.3    Gang van zaken gedurende 2015 en plannen voor 2016 .....	29
8.4    Treasury- en financieringsbeleid.....	29
8.5    Prestatiebox.....	29
8.6    Financiële ontwikkelingen en overige financiële informatie .....	29
Hoofdstuk 9 – Huisvesting .....	30
9.1    Richtingwijzers Huisvesting.....	30
9.2    Meerjaren onderhoud .....	30
9.3    Aanvragen Onderwijs Huisvesting .....	30
Hoofdstuk 10 – Continuïteitsparagraaf .....	31
10.1    Meerjarenoverzicht.....	31
10.2    Risicoprofiel.....	33
Hoofdstuk 11 – Overige instellingsinformatie.....	35
11.1    Horizontale verantwoording.....	35
11.2    Ouders .....	35
Hoofdstuk 12 – Toekomstverwachting.....	36
Hoofdstuk 13 – Scholen .....	37
De Akkerwal.....	39
De Wegwijzer.....	41
Kluinveenschool.....	43
De Morgenster .....	45
Sjaloomschool.....	47
De Driesprong.....	49

## VOORWOORD

Met genoegen presenteren wij u het jaarverslag 2015 van de Vereniging Scholen met de Bijbel Wierden-Enter (SMDB). Door middel van dit jaarverslag willen we verantwoording afleggen over het gevoerde beleid in de periode 1 januari 2015 tot 31 december 2015. In de eerste plaats aan onze leden. We zijn immers een vereniging. Hoewel ouders zich natuurlijk het meest betrokken voelen bij de school waar hun kinderen naar toegaan, hopen we door dit jaarverslag bij hen ook betrokkenheid te creëren bij de gang van zaken binnen de schoolvereniging. En we hopen dat deze betrokkenheid ook leidt tot een lidmaatschap van de schoolvereniging. Op de site van de vereniging [www.smdb-wierden-enter.nl](http://www.smdb-wierden-enter.nl) kan een inschrijfformulier worden gedownload.

De SMDB beheert een zestal scholen voor Protestants Christelijk onderwijs in de gemeente Wierden en heeft 75 medewerkers in dienst. De scholen worden bezocht door 845 leerlingen (1 oktober 2015). Aan de medewerkers van de SMDB worden hoge eisen gesteld. Personeelsleden voeren hun werk op professionele wijze uit en ontwikkelen zich voortdurend. De missie van de SMDB luidt "oog voor elkaar". We zijn dankbaar dat medewerkers, kinderen en ouders binnen onze vereniging "oog voor elkaar" hebben ten aanzien van onderwijs, opvoeding en geloof.

Dit verslag heeft betrekking op het jaar 2015. Toch wil ik hier ook benoemen dat begin 2016 John de Jong leerkracht van de Sjaloomschool op 49-jarige leeftijd is overleden. Als school en vereniging heeft dit overlijden ons diep geraakt. Indrukwekkend was het hoe het team van de Sjaloomschool afscheid heeft genomen van een zeer dierbare collega.

Ook in 2015 is er op de scholen weer hard gewerkt. Veel mensen zijn op enigerlei wijze betrokken bij de Vereniging SMDB. We waarderen hun inzet en betrokkenheid zeer. Bovenal zijn we dankbaar voor al die medewerkers die met hart en ziel werkzaam zijn op de verschillende scholen.

Namens het bestuur,

W. van Ginkel  
Directeur-bestuurder



## Motto en Kernwaarden van de vereniging

### *Motto 'Oog voor elkaar'*

De Vereniging is een Protestants Christelijke onderwijsorganisatie voor basisonderwijs en wordt gekenmerkt door kleinschaligheid en toegankelijkheid waarbij oog is voor elkaar op het gebied van onderwijs, opvoeding en geloof. Scholen staan voor betekenisvol christelijk onderwijs, waarbij kinderen worden toegerust om te kunnen deelnemen aan en van waarde kunnen zijn voor de maatschappij. De Bijbelse blijde boodschap van Gods liefde staat daarbij centraal.

- Op de scholen gaat het om geloof, hoop en liefde.
- De christelijke identiteit met als metafoor 'Jezus als Herder' is herkenbaar in het gedrag van de leraren, die dit durven te tonen aan kinderen, ouders en aan elkaar.
- Leraren accepteren de kinderen onvoorwaardelijk zoals ze zijn.
- In een veilige sfeer wordt in vertrouwen en verbinding met elkaar gesproken.
- In de scholen is sprake van oog voor elkaar en liefde voor het vak.
- De schoolleiders voeren met lef het gesprek over identiteit.

De missie "Oog voor elkaar" wordt binnen de vereniging vertaald in een aantal kernwaarden die op alle niveaus worden uitgedragen, waaraan medewerkers zich verbinden en waarop iedereen aanspreekbaar is.

De scholen van de SMDB staan voor:

- Protestants Christelijk onderwijs;
- Aandacht voor veiligheid en geborgenheid van kinderen;
- Kwaliteit in onderwijs en oog voor vernieuwingen;
- Veilige scholen, eigentijds en modern gehuisvest;
- Goede communicatie met ouders;
- Een open toelatingsbeleid.

### **Vertrouwen**

Vertrouwen dat God ons ziet en liefheeft. Werken en handelen vanuit vertrouwen in kinderen, collega's en leidinggevenden waardoor ruimte ontstaat voor ontplooiing.

- Bestuurders zien hun leidinggevenden;
- Leidinggevenden zien hun medewerkers;
- Leraren zien hun leerlingen.

### **Verantwoordelijkheid**

Alle medewerkers en leidinggevenden nemen verantwoordelijkheid voor kinderen en ouders, voor zichzelf en elkaar; voor de ontwikkeling van de school en de vereniging. Zij willen het beste uit kinderen halen, werken aan professionele ontwikkeling in relatie tot de ontwikkeling van de school. Leraren werken vanuit eigenaarschap en gespreid leiderschap binnen scholen.

- Op de scholen toont iedereen zijn verantwoordelijkheid door proactief te zijn en initiatief te nemen en daarop ook aanspreekbaar te zijn;
- De leraar wordt als professional uitgedaagd en gewaardeerd;
- De leerlingen dragen verantwoordelijkheid voor hun eigen leren door bijvoorbeeld te werken met weektaken en portfolio's.

### **Verbinding**

Het geheel is meer dan de som der delen. De medewerkers en leidinggevenden voelen zich verbonden met ouders in de ontwikkeling van hun kinderen; zij verbinden zich aan collega's om samen te leren en te groeien; scholen verbinden zich met elkaar in het delen van hun ontwikkeling.

- De medewerkers en leidinggevenden zoeken samen met leerlingen en ouders naar het beste voor kinderen waarbij zij ook bovenschoolse voorzieningen creëren;
- In scholen staan de deuren van de lokalen open en werken leraren nauw samen;
- Om scholen staan geen hekken en leren schoolteams van elkaar in netwerken.

### **Vakmanschap**

Medewerkers en leidinggevenden van de scholen willen in de eerste plaats goed zijn in hun vak. Leren staat centraal binnen scholen en krijgt vorm vanuit de deskundigheid van leerkrachten, leidinggevenden en bestuur. Binnen scholen raken zij nooit uitgeleerd en gaan zij voortdurend met elkaar op zoek naar verbetering en verdieping. Daarin zijn zij ondernemend en innovatief.

- De leerkrachten tonen initiatief met betrekking tot de ontwikkeling van eigen vakmanschap;
- De schoolleider faciliteert en stimuleert scholing en ontwikkeling van de leerkrachten;
- De bestuurder geeft richting aan het gezamenlijke scholingsbeleid van leerkrachten en leidinggevenden.



## HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE INSTELLINGSINFORMATIE EN ORGANISATIE

### 1.1 (Juridische) structuur

Naam: Vereniging School met de Bijbel te Wierden

Administratienummer: 92951



Scholen

De Morgenster	Kruizemunthof 10	Wierden	Dhr. P. Poortinga
Sjaloomschool	De Sav. Lohmanstraat 2	Wierden	Mevr. S. van der Stouw
De Kluinveenschool	Kupersweg 13	Wierden	Dhr. J. Bisschop
De Driesprong	Nieuwe Schoolweg 3	Hoge Hexel	Dhr. D. Timmerman
De Akkerwal	Ypeloschoolweg 2a	Enter	Dhr. G. Schutten
De Wegwijzer	Rijssenseweg 20	Enter	Dhr. D. Nijzink



De samenstelling van het dagelijks bestuur van de SMDB, waarvan inschrijving in het Verenigingsregister bij de Kamer van Koophandel te Enschede heeft plaatsgevonden onder nummer 08153307 is ultimo 2015:

### Bestuur

Voorzitter	Dhr. J. Steenbergen	De Akkers 60	Enter
Penningmeester	Dhr G.J. Ooms	Wittebeltsweg 4	Wierden
Leden	Dhr. B. Prenger	Schering 24	Wierden
	Dhr. K. van Grootheest	1e Esweg 67	Wierden
	Mevr. M. van Noorloos	Voormors 76	Enter

### Bestuurskantoor

Op het bestuurskantoor zijn per 31/12/2015 twee personen werkzaam met een totale werktijdfactor (WTF) van 1,17

Naam	Functie	WTF
W. van Ginkel	Directeur - bestuurder	1.0
G. D. Baan-Rietman	Medewerker personeelszaken	0.17

Daarnaast is er bovenscholss een conciërge werkzaam voor 0.2 fte en een onderhoudsmedewerker gedetacheerd vanuit de SOWECO voor 0.8 fte.



### **Juridische structuur**

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is de Verenigingsvorm.

De vereniging stelt zich ten doel werkzaam te zijn tot oprichting en instandhouding van scholen voor Protestants Christelijk basisonderwijs en Christelijke peuterspeelzalen. De vereniging heeft als voedingsgebied de gemeente Wierden. De vereniging is juridisch eigenaar van de schoolgebouwen. De gemeente is economisch eigenaar.

### **Kernactiviteiten**

De Vereniging SMDB is een Protestants Christelijke onderwijsorganisatie voor primair onderwijs. De Bijbel is de leidraad voor het onderwijs. Het bepaalt de waarden en normen binnen de vereniging.



## HOOFDSTUK 2 – BESTUUR EN GOVERNANCE

### 2.1 Bestuursstructuur en –filosofie

De vereniging SMDB heeft in 2015 een verenigingsbestuur, bestaande uit 6 personen. Van deze 6 personen zijn 5 leden belast met een toezichthoudende taak en is 1 belast met het dagelijks bestuur; zijnde de directeur-bestuurder, de heer W. van Ginkel. Samen vormen ze de Raad van Beheer.

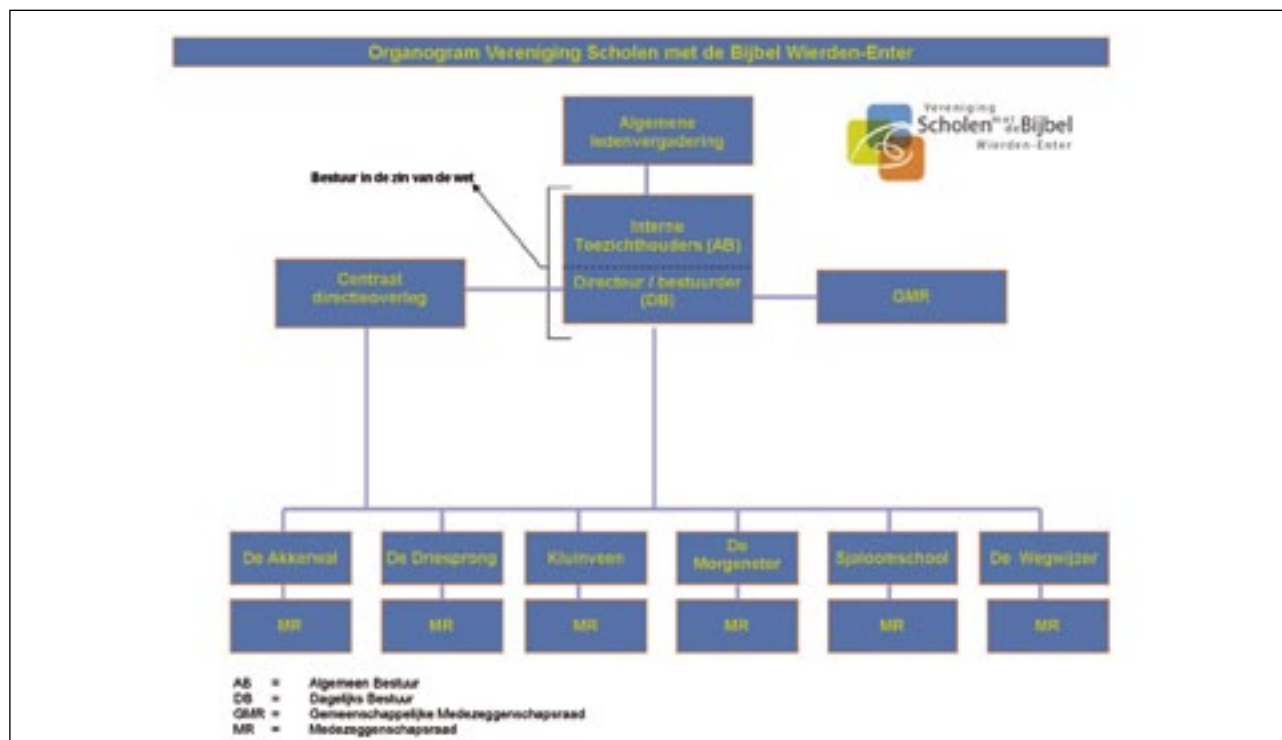
Daarmee wordt ook functioneel voldaan aan de Wet Goed Onderwijs-Goed bestuur en aan de code Goed Bestuur die is ontwikkeld door de PO-raad. Deze code wordt volledig onderschreven door de vereniging en conform de geldende afspraken uitgevoerd.

#### Honorering

De werkzaamheden van zowel het toezichthoudend als het uitvoerend bestuur in 2015 vergen veel tijd en zijn zeker niet van vrijblijvende aard. Desondanks is zoals in eerdere jaren geen 'honorering' toegekend. Naar het oordeel van het bestuur past een honorering ook niet bij de schaalgrootte van de schoolorganisatie en het feit dat ook andere vrijwilligers zich onbezoldigd inzetten.

#### Code Goed Bestuur

Het bestuur heeft de code Goed Bestuur van de PO raad overgenomen als leidraad voor haar bestuurlijk handelen.



De Vereniging werkt vanuit het Raad van Beheer model. Dat houdt in dat er binnen het bestuur een scheiding is aangebracht tussen bestuur en toezicht. Het dagelijks bestuur van de Vereniging berust bij de directeur/bestuurder. De overige bestuursleden hebben de rol van toezichthouder.

Belangrijke uitgangspunten van de bestuursfilosofie zijn:

- a. de door de overheid vastgestelde wettelijke kaders;
- b. de doel- en grondslagformulering die vastgelegd zijn in de statuten;
- c. een resultaatgericht management;
- d. verantwoordelijkheden die laag in de organisatie gelegd worden;
- e. scholen met een zo groot mogelijke eigen beleidsruimte.

Het bestuur legt in de algemene ledenvergadering verantwoording af over het gevoerde beleid. De taken en verantwoordelijkheden van bestuur en directies zijn vastgelegd in het managementstatuut. De directeur/bestuurder stuurt het gezamenlijke Directie Overleg aan, waarbinnen het verenigingsbeleid in hoge mate ontwikkeld wordt. Iedere school heeft haar eigen medezeggenschapsraad (MR). Daarnaast is er een gezamenlijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR overlegt vier keer per jaar met de directeur/bestuurder. De vereniging telde op 31 december 2015 175 leden en 51 donateurs.

## 2.2 Verslag van de toezichthouders

Het bestuur heeft in 2015 vijf keer vergaderd. In de vergaderingen zijn de kwartaalrapportages en de tussentijdse financiële rapportages van de directeur-bestuurder besproken.

Het bestuur heeft de begroting vastgesteld en de jaarrekening goedgekeurd.

Meer uitgebreid is gesproken over de toekomst van de SMDB. Hiervoor is de heer W. van Beek van besturenorganisatie Verus een avond geweest. Deze avond is het begin geweest van een langer proces van nadenken met elkaar over de toekomst van de SMDB aan de hand van sterkte-zwakke-kansen-bedreigingen.

Het bestuur heeft in brede samenstelling een oriënterend overleg gehad met het bestuur van Stichting De Roerganger uit Enter. Naast kennismaking is gesproken over mogelijke vormen van samenwerking. Het gesprek krijgt medio 2016 een vervolg.

Een aantal bestuursleden heeft een werkbezoek rondom Passend Onderwijs op één van de scholen gebracht. Met de directeuren is er een thema-bijeenkomst geweest over het onderwerp identiteit.

Ook zijn er overleggen geweest met de directeuren en de GMR in afwezigheid van de directeur bestuurder.

### 2.2.1 Bestuursverklaring inzake interne beheersing en continuïteit

In het kader van de verplichte paragraaf in het jaarverslag over de continuïteit van de organisatie dient het toezichthoudend (deel van het) bestuur in zijn verslag aan te geven op welke wijze het de directeur-bestuurder ondersteunt en/of adviseert over de beleidsvraagstukken en de financiële problematiek. Hierover kan worden gezegd dat in de vergaderingen alle relevante beleidsvraagstukken systematisch aan de orde worden gesteld en dat het toezichthoudend (deel van het) bestuur actief heeft geadviseerd en ondersteund bij de te maken keuzes. Datzelfde geldt voor de financiële aspecten van de SMDB die in de vorm van begroting, meerjarcijfers en tussentijdse rapportages over het lopende jaar onderwerp van bespreking zijn met de directeur-bestuurder in de vergaderingen van de raad van beheer.

Naast de inbedding van het systeem van de interne beheersing, vindt monitoring van beleid plaats door het administratiekantoor. In 2015 was dat de eerste 8 maanden OSG Metrium te Enschede. Vanwege faillissement is dat voor het laatste deel van het jaar Helder – Onderwijs geworden.

De directeur-bestuurder, ondersteund door de controller van het administratiekantoor van OSG Metrium, draagt er zorg voor dat gedane aanbevelingen, die door de externe accountant, medewerkers van het administratiekantoor en eventuele overige partijen op het gebied van interne beheersing zijn gedaan, worden uitgevoerd. Hierover wordt aan het algemeen bestuur gerapporteerd.

Het bestuur is van mening dat het gehele stelsel van interne beheersing bijdraagt aan het rechtmatig en doelmatig realiseren van de doelstellingen van de vereniging

### 2.2.2 Zelfevaluatie en intern toezicht

In artikel 23 lid 5 van de Code Goed Bestuur is bepaald dat het intern toezichthoudend deel van het bestuur verantwoordelijk is voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren en dat regelmatig evalueert.

Het bestuur voert jaarlijks het gesprek met elkaar over haar eigen functioneren door individueel een vragenlijst in te vullen en deze vervolgens met elkaar te bespreken. Doel van deze zelfevaluatie is om als bestuurders-toezichthou-



ders c.q directeur-bestuurder kritisch naar het eigen functioneren te kijken, dit met elkaar te delen en van daaruit zo concreet mogelijke verbeteringen door te voeren.

1. De toezichthoudende en adviserende rol van de bestuurders-toezichthouders ten opzichte van de directeur-bestuurder;
2. Het functioneren van - de leden van - het bestuur als geheel.

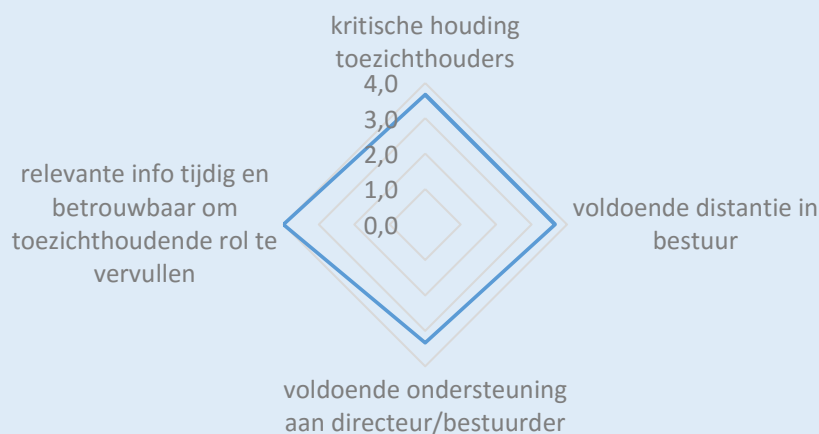
Alle bestuursleden hebben vanuit een vragenlijst zich uitgesproken over hun toezichthoudende rol ten opzichte van de directeur-bestuurder. Uit de scores blijkt dat op alle vier de aandachtsgebieden er sprake is van een positieve uitkomst.

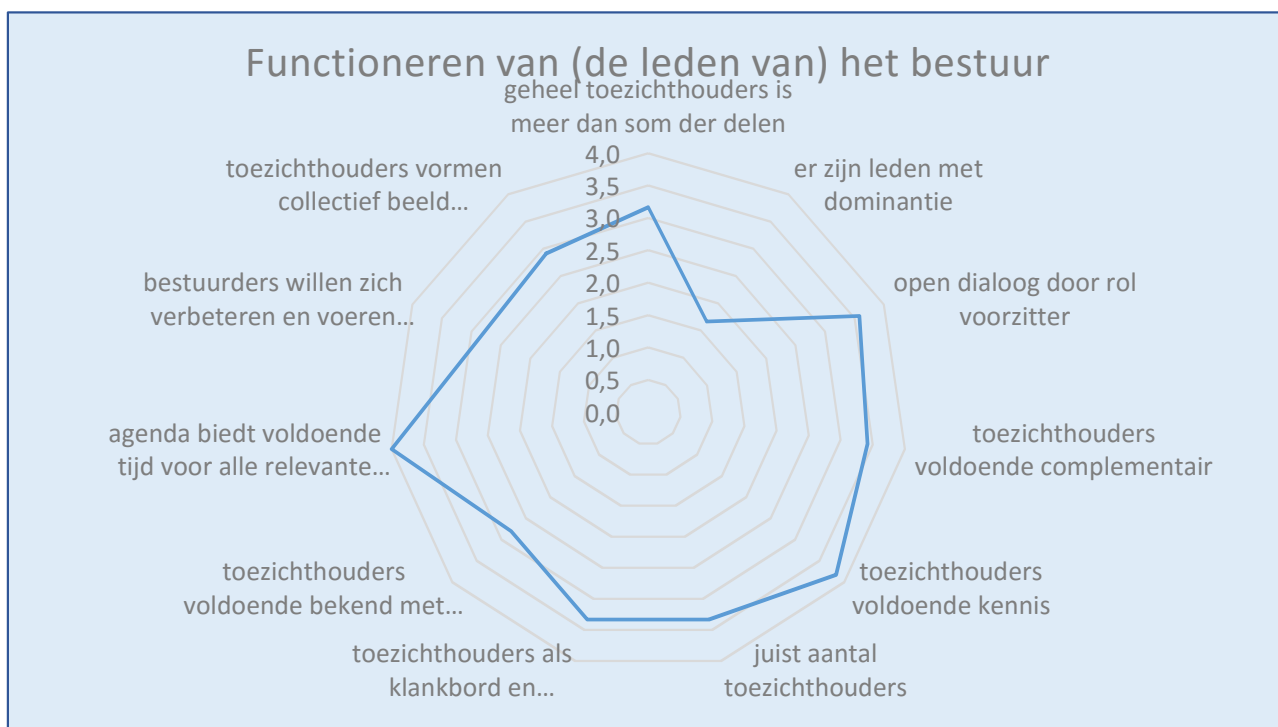
Ook ten aanzien van de vragen naar het functioneren van het bestuur als geheel en de toezichthoudende leden individueel, laat de gemiddelde score een positief beeld zien van gemiddeld een drie op de vierpuntsschaal. Het bestuur heeft de uitkomsten vertaald richting een aantal beleidsvoornemens:

- Binnen een lerende organisatie willen ook de toezichthoudende bestuurders zich blijvend ontwikkelen. Hiervoor zal samen met besturenorganisatie Verus een programma worden opgesteld;
- Bij het werven van nieuwe toezichthouders zijn de aspecten kwaliteit en identiteit leidend;
- Om de betrokkenheid van het bestuur binnen de organisatie te borgen is er jaarlijks een themabijeenkomst met de directies van de scholen en worden er werkbezoeken georganiseerd.

Het bestuur ervaart het uitvoeren van een zelfevaluatie als een waardevol instrument om het eigen functioneren in alle rust te kunnen doordenken en bespreken.

## Toezichthoudende en adviserende rol ten opzichte van directeur/bestuurder





### 2.2.3 Tot slot

Het toezichhoudend (deel van het) bestuur heeft zijn werkzaamheden in het verslagjaar 2015 met veel plezier verricht. Wij zijn erkentelijk voor de ondervonden openheid en plezierige gesprekken met de directeur-bestuurder en de medewerkers van de SMDB. Voorts spreken wij onze waardering uit voor de inzet en capaciteiten van de directeur-bestuurder, leerkrachten en ondersteunende medewerkers.

Wierden, juni 2016

De heer J. Steenbergen,  
Voorzitter van de Raad van Beheer



## HOOFDSTUK 3 – ONDERWIJS & IDENTITEIT

### 3.1 Visie

De SMDB heeft een duidelijke identiteit en wil deze ook uitstralen naar buiten. In een tijd dat artikel 23 van de grondwet onder spanning staat en ook ter discussie wordt gesteld, is het voor scholen belangrijk om de christelijke identiteit in de dagelijkse schoolpraktijk herkenbaar uit te dragen.

Jaarlijks wordt dit onderwerp expliciet op een teamvergadering van de scholen besproken. Ook in de gesprekscyclus met alle medewerkers komt dit onderwerp aan de orde. Elk jaar organiseren de scholen samen met de kerken een scholendienst. De leerkrachten willen, in alle bescheidenheid, een wegwijzer zijn voor de kinderen. Zij willen hen de liefde van God in Jezus Christus doorgeven, in wat gezegd en gedaan wordt. Er is openheid en respect voor anderen en er is een veilig klimaat. We spreken elkaar aan op de kernwaarden van de vereniging: vakmanschap, verantwoordelijkheid, vertrouwen en verbinding.

Het onderwijskundige beleid is aan de school. Scholen binnen de SMDB krijgen de kans om zich autonoom te ontwikkelen op onderwijskundig gebied. Daartoe heeft de directeur van de school mandaat. Dit houdt in dat de keuze van het onderwijsconcept is voorbehouden aan directie en team.

### 3.2 Strategisch beleid SMDB

Het strategisch beleidsplan van de SMDB is door de scholen vertaald naar nieuwe schoolplannen. In het strategische beleid is bewust gekozen voor het aanbieden van richtingwijzers. Deze richtingwijzers zijn bepalend voor de schoolontwikkeling in de periode 2015-2019. Twee keer per jaar rapporteren de directeuren over de vorderingen van de schoolontwikkeling in relatie tot de richtingwijzers. In werkoverleggen voert de directeur-bestuurder gesprekken over de schoolontwikkeling met de directies van de scholen.

### 3.3 Richtingwijzers Onderwijs & Identiteit

- De christelijke identiteit wordt binnen scholen breed uitgedragen en is betekenisvol aanwezig;
- Alle geledingen binnen scholen werken vanuit van een opbrengstgerichte cultuur;
- Kinderen leren omgaan met een snel veranderende maatschappij en omgeving:
  - a. Kinderen worden mediawijs gemaakt en leren verantwoord gebruik te maken van social media, digitale snelweg en internet;
  - b. Kinderen leren kritisch om te gaan met de grote hoeveelheid informatie die in de 21e eeuw op ze af komt;
  - c. Kinderen leren verantwoordelijk te zijn voor en betrokken op hun eigen leerproces;
  - d. Kinderen worden gestimuleerd hun onderzoekende houding te ontwikkelen.
- Scholen stimuleren een brede ontwikkeling van kinderen waarbij naast het cognitieve aspect ook veel ruimte is voor ontwikkelen op sociaal-emotioneel, sportief en creatief gebied;
- Scholen passen de nieuwe mogelijkheden die ICT biedt toe in het onderwijs;
- Scholen laten zien dat goed burgerschap wordt geleerd en beoefend;
- Scholen hebben een visie en beargumenteerd aanbod op het aanleren van een tweede taal;
- Scholen hebben expertise en methodieken om passend onderwijs aan hoogbegaafde en talentvolle leerlingen vanaf groep 1 vorm te geven;
- Elke school creëert een veilige omgeving voor leerlingen, ouders en medewerkers.

### 3.4 Onderwijs & identiteit

Scholen geven dus binnen hun eigen planning t.a.v. schoolontwikkeling vorm en inhoud aan de richtingwijzers. Meerdere scholen hebben er het afgelopen jaar voor gekozen om de wereld-oriënterende vakken thematisch en vanuit een onderzoekende en nieuwsgierige houding van kinderen aan te bieden. Het effect is dat de motivatie van de kinderen hierdoor toeneemt. Ook wordt op alle scholen uitvoering gegeven aan het voeren van kind gesprekken. Hiermee wordt bevorderd dat leerlingen meer en meer ook eigenaar worden van hun eigen leerproces. Ten aanzien van de basisvaardigheden werken de scholen planmatig en opbrengstgericht. De leerling resultaten worden geëvalueerd, geanalyseerd en vertaald in groepsplannen. In deze groepsplannen wordt op minimaal drie niveaus de leerstof aangeboden.

Voor het godsdienstonderwijs wordt op alle scholen de methode "Levend Water" gebruikt. In samenwerking met de kerken wordt er jaarlijks een themaweek "School en kerk" georganiseerd. Op bid -en dankdagen vinden vieringen in de scholen plaats en bezoeken scholen ook diensten in de kerken. In netwerken wordt met name de verbinding gelegd tussen de scholen. Scholen kunnen veel van elkaar leren. Het uitgangspunt van de vereniging is er op gericht om dit proces zoveel mogelijk te faciliteren. De cultuur binnen de vereniging laat zien dat scholen heel transparant en open naar elkaar toe zijn. Dat maakt de vereniging in z'n totaliteit sterk en is tegelijkertijd een compliment aan alle medewerkers die op de verschillende scholen werkzaam zijn.

### 3.5 Passend Onderwijs

Het afgelopen jaar hebben de scholen veel tijd geïnvesteerd in de implementatie van de wet Passend Onderwijs. Op 1 augustus 2014 is deze wet officieel in werking getreden. Vanaf dat moment geldt er voor scholen een zorgplicht.

Passend onderwijs betekent dat geen kind tussen wal en schip mag vallen. Belangrijk is dat voor alle leerlingen een passende onderwijsplek gevonden wordt. Scholen brengen de onderwijsbehoefte van hun leerlingen in kaart en stemmen het aanbod daarop af. Het aantal verwijzingen naar het Speciaal Onderwijs (SO) en naar het Speciaal Basis Onderwijs (SBO) zullen omlaag moeten.

Het samenwerkingsverband Noord Twente waar de SMDB bij is aangesloten bestaat uit 22 schoolbesturen met totaal meer dan 20.000 leerlingen. Dit nieuwe samenwerkingsverband staat voor de opgave de komende jaren 2 miljoen te bezuinigen. Dat betekent voor scholen minder verwijzingen naar het Speciaal Onderwijs.

Het nieuwe samenwerkingsverband is opgebouwd uit 7 afdelingen. Binnen deze afdelingen zal de ondersteuning zo decentraal mogelijk geregeld gaan worden. Op elke school functioneert een schoolondersteuningsteam, waarbij naast de interne begeleider, leerkrachten, orthopedagoog en het schoolmaatschappelijk werk ook de ouders betrokken worden. De zorgmiddelen komen optimaal ten goede aan de scholen. Hier kunnen o.a. interne begeleiders en onderwijsassistenten voor aangesteld worden. Ook kunnen van hieruit speciale zorgarrangementen bekostigd worden. Juist ook binnen Passend Onderwijs is de leraar van cruciaal belang. Het beleid van het samenwerkingsverband is erop gericht het systeem te versterken door de expertise binnen de school te doen toenemen. Met ingang van 2015 zijn aan de scholen vanuit het samenwerkingsverband schoolcoaches verbonden.

### 3.6 Meergetalenteerdheid

Elke woensdagochtend komt in de Kluinveenschool de Kangoeroegroep bij elkaar bestaande uit leerlingen van diverse scholen die met elkaar gemeen hebben dat ze meer uitdaging nodig hebben. In de eerste plaats krijgen meergetalenteerde kinderen deze aandacht in de klas of op de school in een verbredingsgroep. Voor een aantal leerlingen is het echter noodzakelijk dat ze specifieke begeleiding krijgen. Daarvoor is de kangoeroegroep opgezet. Begin 2015 is ook gestart met een groep leerlingen uit de middenbouw van de scholen.

Als schoolvereniging zijn we aangesloten bij de Stichting "Kwadraatonderwijs". Binnen deze stichting werken diverse besturen samen op het gebied van hoogbegaafdheid. Scholen kunnen als ze voldoen aan een aantal criteria het Kwadraatcertificaat krijgen. Binnen de SMDB zijn de Kluinveenschool en de Wegwijzer inmiddels kwadraatschool geworden.

Binnen de vereniging zijn er diverse leerkrachten opgeleid tot hoogbegaafdheidsspecialist (HB'er). Minimaal is er één HB specialist op elke school. Met elkaar vormen de HB'ers een kwaliteitskring. Daarnaast zijn de HB'ers verantwoordelijk voor het implementeren van beleid in hun scholen.



Als vereniging participeren we rondom dit thema ook in een samenwerking met het Noordik. Hieruit is een doorstroomgroep ontstaan van leerlingen uit groep 7 en 8 PO en klas 1 en 2 VO

### 3.7 Veiligheid

Veiligheid in en om de school is voor ouders een belangrijk thema. Hoewel we ons realiseren dat protocollen pesten niet kunnen voorkomen, heeft elke school wel een pestprotocol waarnaar gehandeld wordt. Belangrijk daarbij is een goede samenwerking tussen leerkracht, ouders en leerlingen om ongewenst (pest)gedrag in een zo vroeg mogelijk stadium te voorkomen.

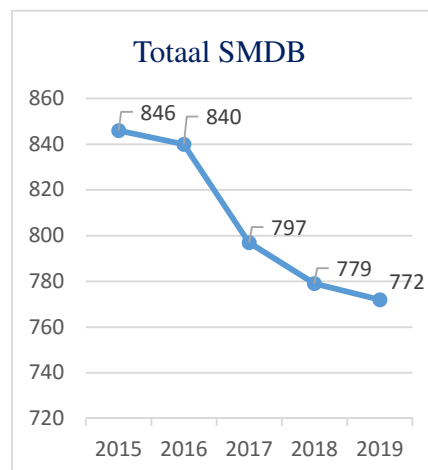
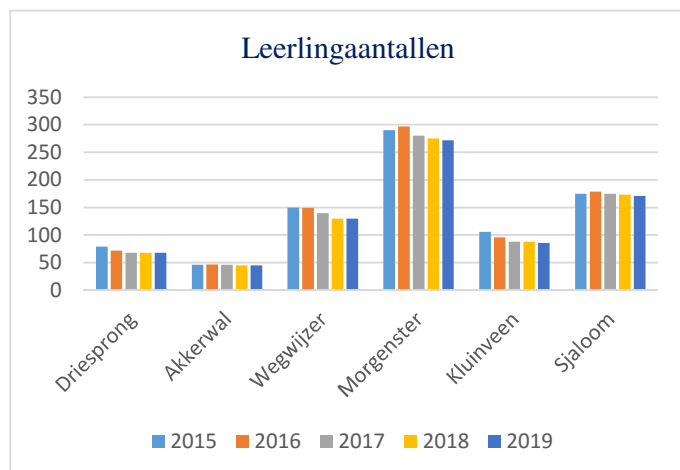
De vertrouwensgroep bestaande uit de contactpersonen van de scholen is in 2015 twee keer bijeen geweest voor intervisiebijeenkomsten. In deze bijeenkomsten wordt aandacht besteed aan deskundigheidsbevordering, uitdiepen van relevante onderwerpen en het uitwisselen van informatie/actuele ontwikkelingen. Tevens worden tijdens deze bijeenkomsten mogelijk nieuwe materialen en uitgaven besproken en is een vast onderdeel het houden van intervisie (zowel curatief als preventief).

Er zijn in 2015 geen officiële klachten binnengekomen.

### 3.8 Leerlingaantallen

Op 1 oktober 2015 bedroeg het totaal aantal leerlingen van de vereniging 845 leerlingen. De verwachting is dat de komende jaren het leerlingenaantal verder zal dalen gezien de demografische ontwikkelingen en stagnatie van woningbouwplannen. Wel laat de ontwikkeling van het leerlingenaantal zien dat er de laatste jaren sprake is van voorzichtige stabilisatie. De prognose laat wel zien dat met name de Driesprong, Kluinveenschool en de Wegwijzer te kampen hebben met een terugloop. De verdeling onderbouw-bovenbouw is een belangrijk signaal voor het verloop van de leerlingenontwikkeling.

Telling	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19
	1-10-2013	1-10-2014	1-10-2015	1-10-2016	1-10-2017
Driesprong	87	88	85	72	70
Akkerwal	44	48	51	47	46
Wegwijzer	167	155	148	149	140
Morgenster	271	277	288	297	290
Kluinveen	120	114	102	96	88
Sjaloom	173	172	171	179	175
Totaal	862	854	845	840	809





### 3.9 Prognose gemeente Wierden

De prognose van de gemeente Wierden die door Pronexus is opgesteld geeft eenzelfde beeld. Het aantal leerlingen neemt de komende jaren af. Op korte termijn (5 jaar) daalt het aantal leerlingen in de gemeente Wierden met 164 leerlingen, dit is bijna 7%. Op middellange termijn in 2025 met 224 leerlingen (9,5%), op lange termijn in 2030 met 272 leerlingen (11,6%) en in 2035 zelfs met 323 leerlingen, oftewel 13,7%. De daling van het aantal leerlingen doet zich bij alle scholen voor en dus in alle kernen en buurtschappen. Voor de SMDB wordt in 2020 het aantal leerlingen geprognostiseerd op 795. De daling geldt voor alle buurtschappen maar met name Hoge Hexel laat verhoudingsgewijs een grote daling zien van het aantal leerlingen.

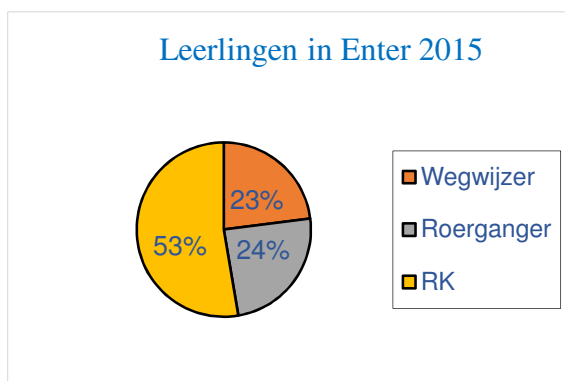
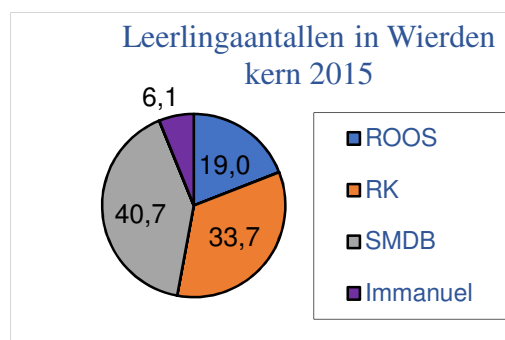
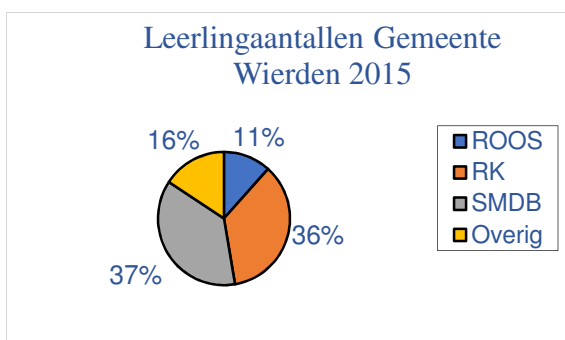
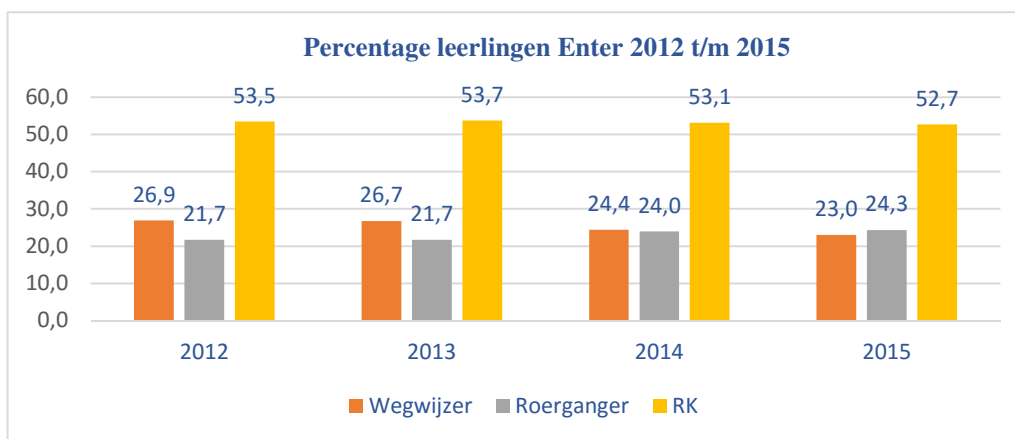
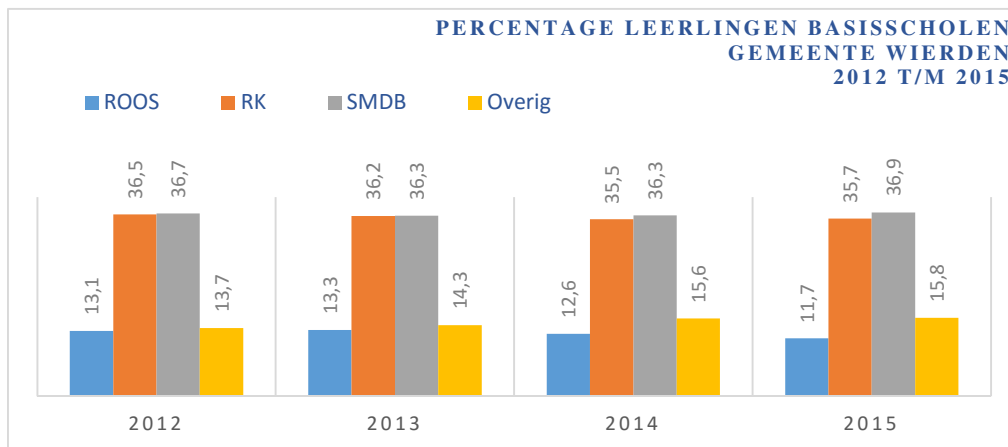
Tabel 2.3 Leerlingenprognose per kern/buurt. Jaar

Wijk	School	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
<b>Wierden</b>																						
OTGF	Obs De Touwliedder	83	80	77	74	71	68	65	62	59	56	53	50	47	44	41	38	35	32	29	26	23
OBBA	Chr. Nat. B. Immanuel	96	93	90	87	84	81	78	75	72	69	66	63	60	57	54	51	48	45	42	39	36
OBTN	Obs Wilderode	212	208	204	200	196	192	188	184	180	176	172	168	164	160	156	152	148	144	140	136	132
OBZB	RK bs Maria Wierden	160	157	154	151	148	145	142	139	136	133	130	127	124	121	118	115	112	109	106	103	100
OSWN	RK bs Het Galjoen	313	309	305	301	297	293	289	285	281	277	273	269	265	261	257	253	249	245	241	237	233
OSZD	PC bs De Morgenster	277	273	269	265	261	257	253	249	245	241	237	233	229	225	221	217	213	209	205	201	197
IOBH	PC bs Kluinveen	114	111	108	105	102	99	96	93	90	87	84	81	78	75	72	69	66	63	60	57	54
IOFR	PC bs Sjaloom	172	169	166	163	160	157	154	151	148	145	142	139	136	133	130	127	124	121	118	115	112
	<b>Totaal</b>	<b>1430</b>	<b>1404</b>	<b>1378</b>	<b>1352</b>	<b>1326</b>	<b>1300</b>	<b>1274</b>	<b>1248</b>	<b>1222</b>	<b>1196</b>	<b>1170</b>	<b>1144</b>	<b>1118</b>	<b>1092</b>	<b>1066</b>	<b>1040</b>	<b>1014</b>	<b>988</b>	<b>962</b>	<b>936</b>	<b>910</b>
<b>Enter</b>																						
OTKG	S mid Bijbel De Wegwijzer	155	151	147	143	139	135	131	127	123	119	115	111	107	103	99	95	91	87	83	79	75
OBCK	Hv Bs De Roespinger	162	158	154	150	146	142	138	134	130	126	122	118	114	110	106	102	98	94	90	86	82
OBNF	RK bs Maria Enter	157	153	149	145	141	137	133	129	125	121	117	113	109	105	101	97	93	89	85	81	77
IOHT	De Talentier	202	198	194	190	186	182	178	174	170	166	162	158	154	150	146	142	138	134	130	126	122
	<b>Totaal</b>	<b>676</b>	<b>659</b>	<b>642</b>	<b>625</b>	<b>608</b>	<b>591</b>	<b>574</b>	<b>557</b>	<b>540</b>	<b>523</b>	<b>506</b>	<b>489</b>	<b>472</b>	<b>455</b>	<b>438</b>	<b>421</b>	<b>404</b>	<b>387</b>	<b>370</b>	<b>353</b>	<b>336</b>
<b>Hoge Hexel</b>																						
OUUR	De Driesprong	88	85	82	79	76	73	70	67	64	61	58	55	52	49	46	43	40	37	34	31	28
	<b>Rechtam Ypelo</b>																					
OSVC	De Akkerwal	48	46	44	42	40	38	36	34	32	30	28	26	24	22	20	18	16	14	12	10	8
	<b>Notter Zana</b>																					
OGRT	School met de Bijbel	109	107	105	103	101	99	97	95	93	91	89	87	85	83	81	79	77	75	73	71	69



### 3.10 Leerlingen en marktaandeel

Het marktaandeel van de SMDB in de gemeente Wierden blijft grotendeels gelijk. Wel is er een verschuiving waar te nemen in de kern Enter.



## HOOFDSTUK 4 – KWALITEITSZORG

### 4.1 Kwaliteit en onderwijsopbrengsten

Kwaliteitsbeleid is een belangrijk onderwerp voor de scholen. Ook in de landelijke pers wordt met betrekking tot dit onderwerp voortdurend over kwaliteit gesproken. Kwaliteit is in onze visie niet in de allereerste plaats een heel hoge CITO score, hoewel het zeker zo is dat de leerkrachten hoge resultaten op het gebied van lezen, rekenen en taal nastreven, waarbij het kind met zijn of haar mogelijkheden centraal staat.

Echter de ontwikkeling van kinderen in de meest brede zin van het woord, het leren ontdekken van talenten en mogelijkheden en met name het welbevinden van leerlingen is in onze ogen één van de belangrijke aspecten van goed onderwijs. Als basisscholen mogen we een bijdrage leveren aan het opgroeien van leerlingen tot respectvolle, verantwoordelijke en sociale burgers.

De inspectie toetst of de kwaliteit op rekenen en taal van voldoende niveau is. Op SMDB scholen is het onderwijs in orde. De inspectie heeft alle scholen als “groen” gekwalificeerd. Alle scholen vallen in het zogenaamde basisarrangement. De opbrengsten worden zowel op het niveau van leerling, groep en school als vereniging gemonitord en vervolgens ook op allerlei niveaus besproken. Geconcludeerd kan worden dat de grote inzet en professionaliteit van leerkrachten tot goede resultaten leidt.

Cito-eindtoets	2012	2013	2014	2015
<b>Landelijk gemiddelde</b>	<b>535,1</b>	<b>534,7</b>	<b>534,4</b>	<b>534,8</b>
Morgenster	537	538,4	535,9	538,2
Kluinveen	533,7	537,5	537	538,4
Sjaloom	536,2	537	535,9	538,6
Akkerwal	543,9	528,6	538,7	*1
Driesprong	538,4	534,7	532,1	536,7
Wegwijzer	536	537,3	536,8	549,8

\* Voor scholen met minder dan tien leerlingen in een groep zijn de scores niet maatgevend omdat er dan geen sprake kan zijn van een gemiddelde leerlingenpopulatie.

\* 1 Bij de Akkerwal namen drie leerlingen deel: 533; 511; 539.

### 4.2 Intern kwaliteitssysteem

Op alle scholen wordt gewerkt met een kwaliteitshandboek. Om de goede opbrengsten te waarborgen staat het registreren, analyseren en verbeteren van leeropbrengsten op de scholen centraal. De leerkracht vervult hierbij een cruciale rol.

De opbrengsten op de basisvaardigheden worden twee keer per jaar geanalyseerd en besproken binnen de teams en met de directeur-bestuurder aan de hand van het schooloverzicht. Ook evalueren de teams regelmatig het onderwijs.

Eén keer in de vier jaar worden er tevredenheidsonderzoeken afgenomen onder leerlingen, medewerkers en ouders. In het kader van het nieuwe inspectieonderzoek komt op de school zelfevaluatie meer centraal te staan. De SMDB wil de komende twee jaar de kwaliteitscyclus actualiseren en aanpassen. Onderlinge visitatie en audits zullen een onderdeel van de kwaliteitscyclus gaan vormen.



## HOOFDSTUK 5 – PERSONEEL & ORGANISATIE

### 5.1 Inleiding

De leraren bepalen in hoge mate de kwaliteit van het primaire proces. Dit vergt investeringen in (de ontwikkeling van) hoogwaardig personeelsbeleid. Een beleid waarbij de inhoud van het primaire proces, de ontwikkeling van onderwijs en didactiek en goed werkgeverschap samen opgaan.

Iedere medewerker heeft specifieke kwaliteiten. Personeelsbeleid is erop gericht die kwaliteiten optimaal tot ontwikkeling te brengen zodat iedereen een bijdrage kan leveren aan de schoolontwikkeling die past bij zijn of haar capaciteiten en vaardigheden.

### 5.2 Richtingwijzers Personeel & Organisatie

- Leerkrachten en schoolleiders registreren zich in het beroepsregister en onderhouden en verantwoorden hun bekwaamheden.
- Leerkrachten en schoolleiders zijn competent in het analyseren van opbrengsten, het aanbieden van leerstof op minimaal drie niveaus.
- Leerkrachten en schoolleiders zijn in staat om passend onderwijs gestalte te geven.
- Leerkrachten en schoolleiders consulteren hun collega's en nemen deel aan netwerken.
- Leerkrachten en schoolleiders denken en werken vanuit verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor het geheel van de school
- Leerkrachten en schoolleiders verantwoorden zich met betrekking tot hun deskundigheidsbevordering.
- Leerkrachten en schoolleiders beleven een acceptabele werkdruk.
- Leerkrachten en schoolleiders zijn bekwaam en betrokken bij het opleiden van studenten.
- Leerkrachten en schoolleiders ontwikkelen competenties om vorm te kunnen geven aan het onderwijs van de 21e eeuw.

### 5.3 Personeel

Het afgelopen jaar is de nieuwe CAO van kracht gegaan. De SMDB wil vanuit vertrouwen in haar medewerkers kijken naar de implementatie van deze CAO. Elke fulltime medewerker werkt 41,5 week waarvan er gedurende 39 weken kinderen op school zijn. Van deze 2,5 week wordt één week ingeroosterd door het jaar heen als werkdagen, de overige anderhalve week kunnen medewerkers zelf invullen.

Er wordt veel van medewerkers gevraagd in deze tijd. Vanuit goed werkgeverschap zal er in de eerste helft van 2016 een onderzoek naar "duurzame inzetbaarheid" uitgevoerd worden. Hiervoor is een subsidie beschikbaar gesteld door het Europees Sociaal Fonds (ESF).

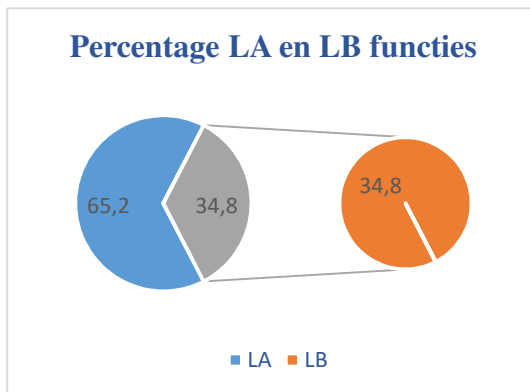
Elke medewerker heeft tweemaal een aantal gesprekken met zijn leidinggevende, waaronder een doelstelling-gesprek.

### 5.4 Functiemix

De invoering van de functiemix is nog niet afgerond. De belangrijkste eis, (naast excellent leraarschap en kennis van een specifiek beleidsterrein) is een HBO+-werk- en denkniveau.

Het doel is om de middelen die beschikbaar gesteld worden voor de inschaling van personeel in de LB-functies, ook daarvoor aan te wenden.

Overigens blijkt uit landelijk onderzoek door de PO-raad dat de landelijke invoering van de LB-functies ook vertraging oploopt. Het gemiddelde ligt nu rond de 20%. De PO-raad constateert dat extra inzet om de 40% te halen noodzakelijk is.

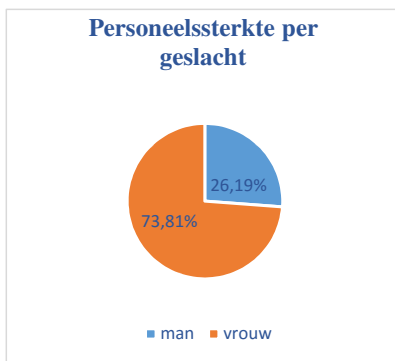
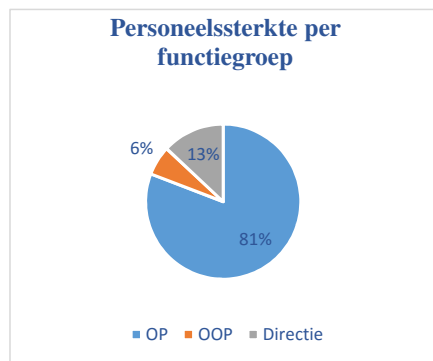


### 5.5 De vereniging in cijfers

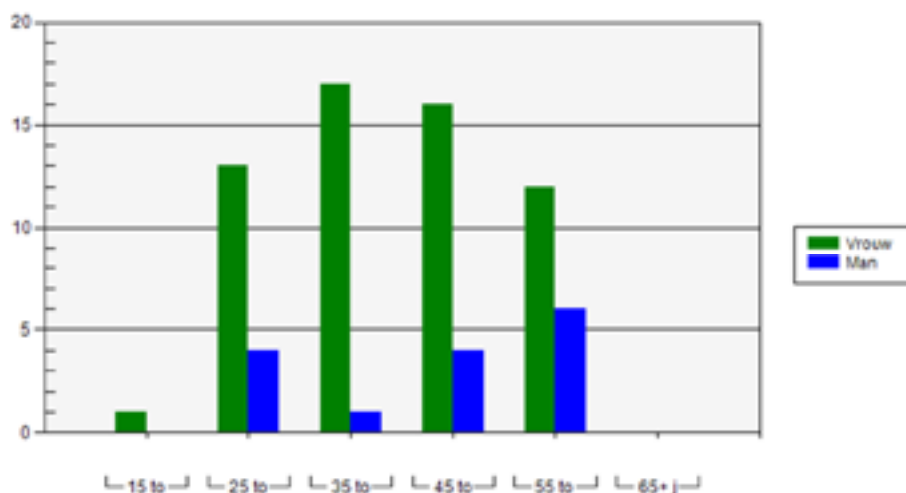
Het bestuur van de SMDB is werkgever van de directeur/bestuurder, schooldirecties, leerkrachten en het overig personeel dat werkzaam is op de scholen. In het afgelopen schooljaar waren 74 personeelsleden in dienst.

Personeelssterkte per deeltijdcategorie

	Totaal	Deeltijd (WTF)					
		0 - 0.2	0.2 - 0.4	0.4 - 0.6	0.6 - 0.8	0.8 - 1.0	>= 1.0
Aantal Personen	74	1	3	22	18	9	21
Bezetting (wtf)	53,1476	0,1700	1,0544	11,2730	11,9397	7,7105	21,0000



De personeelsopbouw laat in tegenstelling tot wat meer in het land gezien wordt een evenwichtige leeftijdsopbouw zien. Wel is zichtbaar dat er weinig medewerkers in de categorie 20 – 25 jaar zitten. Aantal medewerkers per leeftijdsgroep

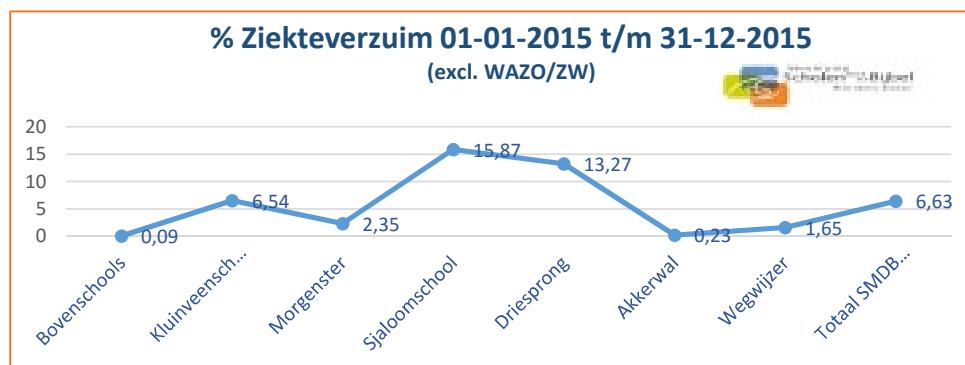


## 5.6 Verzuim

In geval van ziekte van een leerkracht of om andere redenen waarom er geen les gegeven kan worden, kan het schoolbestuur de vervangingskosten declareren bij het Vervangingsfonds.

Het verzuimpercentage bedroeg in 2015 gemiddeld over de scholen 6,63%. Dit cijfer ligt iets boven het landelijk gemiddelde in het onderwijs van 6,5 %.

Op de scholen met een hoger verzuim is sprake van enkele langdurig zieken of afwezig. Voor kleinere scholen leidt dat al snel tot een hoog verzuim. In 2016 zal er onderzocht worden of de SMDB Eigenrisicodrager (ERD) kan worden en derhalve met ingang van 1 januari 2017 uittreedt bij het Vervangingsfonds.



## 5.7 Netwerken

Binnen de vereniging zijn diverse netwerken actief. Het ICT netwerk, bestaande uit de coördinatoren van de verschillende scholen, komt vier keer per jaar bij elkaar om gegevens uit te wisselen en met elkaar nieuwe innovaties en ontwikkelingen te bespreken. Dit netwerk staat o.l.v. een extern deskundige.

Ook functioneert er een netwerk op het gebied van cultuurbeleid waar de verschillende interne cultuurcoördinatoren van de scholen aan deelnemen. Maandelijks vergaderen de directeuren met elkaar om gezamenlijke beleidsontwikkelingen op te zetten en te bespreken. Een aantal keer per jaar komen interne begeleiders en bouwcoördinatoren bij elkaar. Leren van elkaar vanuit de kernwaarden "vakmanschap en verbinding" is het uitgangspunt waar ook de komende jaren op ingezet zal worden.

## 5.8 Leraar in 2020

De leraar en de schoolleider zijn cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs, en onmisbaar voor de verbetering ervan. Voortdurend zijn we op zoek hoe de professionele kwaliteit van de leraren en schoolleiders verbeterd kan worden, zodat de best mogelijke kwaliteit van onderwijs gerealiseerd kan worden.

Binnen het actieplan leraar 2020 is de doelstelling dat het aantal master geschoolde leraren de komende jaren aanmerkelijk dient toe te nemen. Het percentage master opgeleide leraren binnen de SMDB is momenteel 6%. Doel is om dit percentage de komende jaren omhoog te brengen. Het landelijk streefcijfer is daarbij 30%. Dit lijkt echter geen realistisch doel.

## 5.9 Medezeggenschap

De GMR is op 13 januari gestart met een voorlichting over de nieuwe cao voor alle (G)MR-leden. In april heeft de PGMR ingestemd met het taakbeleid overeenkomstig de CAO 2014-2015.

Veel verschillende punten zijn de vier vergaderingen gepasseerd. De meeste punten en stukken staan in dit verslag genoemd. Als vast punt hebben we dit jaar 'Terugkoppeling vanuit de MR-en' toegevoegd aan de agenda. Zo houden de MR-en elkaar op de hoogte van wat er speelt en kunnen we de overeenkomsten gezamenlijk bespreken. Voor meer informatie, kunt u de notulen en verslagen van het afgelopen jaar raadplegen.

### Zelfevaluatie

De GMR wilde graag inzicht krijgen in haar eigen professionele handelen. Daarom hebben de GMR leden een zelfevaluatielijst ingevuld.

#### Welke aspecten van het functioneren van de GMR waardeert u het meest?

- Delen van kennis en ervaring is belangrijk;
- Interactie/uitwisselingen scholen;
- Inbreng van iedereen is van belang;
- Bovenschoolse samenwerking; er is een goede informatieverstrekking;
- Overleg en goede communicatie met de directeur–bestuurder;
- Kritisch en onafhankelijk;
- Fijn team, dat in staat is overkoepelend te spreken en te denken;
- Gemeenschappelijke verantwoordelijkheid;
- Openheid.

#### Welke suggesties heb je voor het verbeteren van de effectiviteit van de GMR?

- GMR lid, moet tevens MR lid zijn van een school;
- 'Inwerk programma' voor MR en cursus voor nieuwkomers;
- Duidelijke schriftelijke toelichting op stukken vooraf;
- Blijven scholen van nieuwe leden;
- Belang van bovenschoolse zaken in het oog houden.

### Beleidsstukken

**Veiligheidsbeleid.** Ingestemd.

**Definitieve wkr en fietsplan** Ingestemd.

**Begroting 2015.** Ingestemd.

**Formatieplan 2015-2016.** Ingestemd.

**Faciliteiten en activiteitenplan.** Ingestemd.

### Verder besproken

**TSO**, wordt op scholen van de vereniging verschillend ingevuld.

**Taakuren PGMR**, we houden ons aan de richtlijnen van de cao.

**Dropbox**, zodat we als GMR bij de stukken kunnen.

### Scholing

De voorbereidingen voor de scholingsavond van de (G)MR op 18 mei 2016 zijn gestart. De scholing zal wederom geleid worden door Liedeke te Boekhorst, Oudercommissie Coach.



### **GMR leden**

De wisseling van leden vindt plaats in de maand juni. Zo behoudt de GMR minimaal een schooljaar een stabiele bezetting. Er zijn dit jaar 3 leden afgetreden.

Michiel ter Weel, Paul Smelt en Anita Companjen hebben afscheid genomen.

Jan Lubbers heeft het voorzitterschap overgenomen.

	<b>School</b>	<b>Ouder</b>	<b>Personeelslid</b>
1	Morgenster	Bertine Waanders	Anneke Schapink
2	Driesprong	Joke Verhage	Ina Hopster
3	Sjaloomschool	Jan Lubbers	José ten Brinke
4	Kluinveen	Anton Goossen	José van Putten
5	Wegwijzer	Mark ter Steege	Wilma Paalman
6	De Akkerwal	Ger Jan Mensink	Manda Nijhof



## HOOFDSTUK 6 - ORGANISATORISCHE ONTWIKKELINGEN EN EXTERNE CONTACTEN

De Gereformeerde Hogeschool VIAA en verschillende besturen voor primair onderwijs hebben onder de naam SCOPE een stichting opgericht waarin nauw samengewerkt wordt rondom "Opleiden in de school". Concreet betekent dit dat de basisscholen meer verantwoordelijk gaan dragen voor de praktijkopleiding van aankomende leraren in het basisonderwijs. Samen voelen we ons verantwoordelijk voor kwalitatief goed christelijk onderwijs in de regio. Alle scholen gaan zich de komende jaren ontwikkelen tot Opleidingsscholen voor studenten. Onderwijs, Onderzoek en Opleiden wordt op deze manier met elkaar verbonden, waardoor leerkrachten, studenten en leerlingen kunnen groeien in ontwikkeling. Op school zijn veel leraren opgeleid tot werkplekcoach (WPC). De schoolopleider binnen de SMDB coördineert het opleiden in de school en onderhoudt nauw contact met het werkplekveld en de Hogeschool VIAA.

Sinds 2014 is de SMDB aangesloten bij de stichting Kwadraat. Binnen deze stichting werken scholen en besturen nauw samen rondom het thema "excellentie".

De scholen van de SMDB participeren in het nieuwe Samenwerkingsverband "Twente Noord". De missie van het Samenwerkingsverband (SWV) is:

Het zodanig inrichten van het onderwijs dat alle leerlingen een zo ambitieus mogelijk ontwikkelperspectief geboden wordt en een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Alle leerlingen krijgen een passend onderwijs aanbod dat zo snel mogelijk, zo licht mogelijk, zo dichtbij mogelijk en zo goed mogelijk wordt georganiseerd

### Partners voorschoolse educatie

- Casa Bambini; dit gastouderbureau organiseert alle vormen van opvang in de Kluinveenschool.
- Christelijke opvang de Kindertuin; de Wegwijzer is een kindcentrum voor 0-12 jaar en werkt samen met de Kindertuin. De directeur/bestuurder van SMDB participeert in het bestuur van de Kindertuin.
- Peuterspeelzaal Margriet; SMDB werkt nauw samen met peuterspeelzaal Margriet. De directeur/bestuurder van SMDB is tevens voorzitter van het bestuur van Margriet.





## HOOFDSTUK 7 – MAATSCHAPPIJ EN OMGEVING

### 7.1 Richtingwijzers Omgeving & Communicatie

- Doorgaande leerlijnen en samenwerking met voorschoolse instellingen en het voortgezet onderwijs zijn aanwezig.
- Communicatie van scholen en vereniging is tijdig, verzorgd en professioneel.
- De schoolvereniging profileert zich met een eigentijdse uitstraling
- Scholen zoeken waar mogelijk samenwerking in hun omgeving om onderwijskundig beleid te realiseren en ontwikkelingskansen van kinderen te vergroten.
- Scholen zijn actief betrokken bij ontwikkelingen in de wijk.
- Kleine scholen nemen een belangrijke positie binnen de dorpen en leefgemeenschappen in. Bij een krimpende markt zal het aantal scholen dat in stand gehouden kan worden onderwerp van gesprek zijn.
- De vereniging zoekt actief naar samenwerking met collega-besturen.
- Scholen informeren zich voortdurend met betrekking tot datgene wat onder ouders en leerlingen leeft.

### 7.2 Actuele ontwikkelingen Krimp in het primair onderwijs

De komende jaren blijft het leerlingaantal dalen. Voor de SMDB heeft een daling van het leerlingaantal een aantal (negatieve) gevolgen:

- vermindering inkomsten;
- door de terugloop van leerlingen kan er geen nieuw personeel (meer) worden aangesteld, het personeelsbestand vergrijsjt;
- kleinere scholen met gevolgen voor het onderwijsaanbod en de interne organisatie.

De SMDB zoekt actief naar verbinding met collega-besturen om elkaar in samenwerking te versterken. Ook met de gemeente Wierden wordt overleg gevoerd over huisvesting en eventuele herschikking van de onderwijshuisvesting. De SMDB oriënteert zich ook intern op de toekomst, waarbij alle opties open zijn. De Modernisering van bekostiging die op dit moment onderwerp van gesprek is zal ook zijn sporen nalaten richting kleinere besturen. De SMDB zal moeten anticiperen op ontwikkelingen van krimp, bezuinigingen en noodzakelijke bestuurlijke professionalisering. Een lijn die momenteel naar voren komt is een vorm van intensieve samenwerking met de PC-besturen in Rijssen, Nijverdal/Hellendoorn en Twenterand onder de paraplu van een gezamenlijke koepel met behoud van eigen autonomie.

### 7.3 Wet Werk en Zekerheid

De wet Werk en Zekerheid die voor het onderwijs per 1 juli 2016 in werking treedt heeft grote consequenties voor het onderwijs. De zogenaamde ketenbepaling zal het moeilijk maken om voldoende invallers bij ziekte van leraren te kunnen benoemen. Regionale samenwerking is noodzakelijk. Als SMDB sluiten we ons aan bij het mobiliteitscentrum van Onderwijsbureau Twente (OBT).

### 7.4 Doorgaande ontwikkelingslijnen

De SMDB neemt actief deel in de overleggen tussen het primair en voortgezet onderwijs. Ten aanzien van het voorschoolse traject is in 2015 tussen gemeente en onderwijs een convenant Voor en Vroegschoolse Educatie afgesloten.

## HOOFDSTUK 8 – FINANCIËLE INFORMATIE

### 8.1 Gevoerd financieel beleid

De verantwoordelijkheden ten aanzien van de beheersing van zowel de personele als de materiële kosten liggen volledig bij het schoolbestuur. Om deze verantwoordelijkheid nu en in de toekomst te waarborgen, is een gezonde financiële situatie evenals een goed werkende Planning & Control cyclus van groot belang. Het administratiekantoor levert financiële tussenrapportages aan.

De vereniging stelt zich ten doel dat de rijksinkomsten corresponderen met de jaarlijkse exploitatie-uitgaven.

De begroting is taakstellend. De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor het geheel van de begroting. De schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor de schoolbudgetten. Het positieve of negatieve resultaat van deze budgetten wordt aan het eind van het jaar toegevoegd aan de budgetresultaten van de verschillende scholen.

### 8.2 Overzicht financieel resultaat

		<u>Realisatie</u>	<u>Begroting</u>	<u>Realisatie</u>	<u>Begroting</u>
		<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>
3.1	Rijksbijdragen OC&W	4.144.913	4.309.343	4.473.863	4.440.067
3.2	Overige overheidsbijdragen	-	-	-	-
3.5	Overige baten	103.937	9.301	67.250	61.517
	<b>Totaal BATEN</b>	<b>4.248.850</b>	<b>4.318.644</b>	<b>4.541.113</b>	<b>4.501.584</b>
4.1	Personele lasten	3.619.237	3.639.125	3.694.915	3.882.239
4.2	Afschrijvingen	89.600	106.630	122.591	107.120
4.3	Huisvestingslasten	307.106	324.724	304.922	338.120
4.4	Overige instellingslasten	349.436	347.208	325.509	308.992
	<b>Totaal LASTEN</b>	<b>4.365.379</b>	<b>4.417.687</b>	<b>4.447.937</b>	<b>4.636.472</b>
	<b>Saldo BATEN en LASTEN</b>	<b>116.529-</b>	<b>99.043-</b>	<b>93.176</b>	<b>-134.888</b>
5	Saldo financiële baten en lasten.	11.936	11.750	2.557	10.000
	<b>EXPLOITATIESALDO</b>	<b>104.593-</b>	<b>87.293-</b>	<b>95.733</b>	<b>-124.888</b>



### 8.3 Gang van zaken gedurende 2015 en plannen voor 2016

Het exploitatieresultaat bedraagt in 2014 € 64.186. Over 2015 was een tekort begroot van € 87.293,- Reden dat het tekort omgezet is in een positief resultaat is voornamelijk gelegen in hogere baten en dan met name de Rijksbijdragen. Dit is grotendeels veroorzaakt door de afspraken omtrent de cao en een eenmalige tegemoetkoming in het kader van de overgangsregeling doordecentralisatie huisvesting. Naast deze stijging aan de batenkant zorgt dit ook aan de lastenkant voor een stijging bij de lonen en salarissen. Tevens laat de post personele lasten een stijging zien van € 87.000,- ten opzichte van de begroting, o.a. door extra kosten vanuit inzet personeel op payrollbasis. Niettemin laat de huidige financiële situatie zien dat er sprake is van een solide financiële basis voor de toekomst van de vereniging. Wel zal bij daling van het leerlingenaantal, zie prognose continuïteitsparagraaf, tijdig bijgestuurd moeten worden op de personeelsformatie. In de meerjarenbegroting is hiervoor een taakstelling opgenomen. Momenteel is de verhouding materieel – personeel: 17 % - 83 % . Dat is overeenkomstig het landelijk gemiddelde. Kostenbeheersing gezien de krimp en de daardoor verminderde inkomsten blijft wel van belang mede ook vanwege het uitgangspunt dat de middelen zoveel mogelijk aan het primaire proces ten goede moeten komen. Met het hanteren van een flexibele schil in de personeelsformatie wordt gereageerd op een dalend leerlingenaantal.

### 8.4 Treasury- en financieringsbeleid

De uitgangspunten van het voorschrift beleggen en belenen is vertaald in ons treasurystatuut. SMDB maakt bij het wegzetten van gelden alleen gebruik van spaarrekeningen (ING en ABN/AMRO en een depositorekening.

Voor het verrichten van betalingen geldt een gezamenlijke bevoegdheid van directeur-bestuurder en penningmeester. Er kunnen alleen betalingen worden gedaan vanuit het zogenaamde “vier ogen principe”.

### 8.5 Prestatiebox

In het basisonderwijs ontvangen schoolbesturen één budget voor personele en materiële kosten: de lumpsum. Daarnaast ontvangen ze sinds 1 augustus 2012 een extra bedrag via de prestatiebox, bedoeld om de prestaties van leerlingen, leraren en schoolleiders te vergroten. Dit geld kan onder meer worden ingezet voor vier actielijnen:

- Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs;
- een brede aanpak van duurzame onderwijsontwikkeling;
- professionele scholen;
- doorgaande ontwikkellijnen.

De genoemde ambities behoren allemaal tot de kerntaken van het onderwijs. Het geld uit de prestatiebox is dan vooral bedoeld om die investeringen te versterken, te verdiepen en te versnellen.

De gelden worden voor 80% op schoolniveau ingezet en besteed aan kwaliteitsverbetering van het onderwijs vanuit de vier genoemde actielijnen en cultuureducatie. Voorts is 20% bovenschools ingezet voor talentontwikkeling waar met name de bovenschoolse kangoeroegroep van is gefinancierd.

### 8.6 Financiële ontwikkelingen en overige financiële informatie

Financiële kengetallen	2012	2013	2014	2015	Norm
Balans					
Kapitalisatiefactor	32,24 %	37,99 %	38,31%	38,4%	*1
Solvabiliteit	70,5 %	74,83 %	72,61 %	73,4%	64 %
Liquiditeit	2,6	3,39	2,95	3,21	0,5 – 1,5
Rentabiliteit	2,6 %	6,9 %	-2,46%	2,1%	0 %
Financieringsfunctie	14,6%	14,58 %	17,34 %	16,9%	15,8%
Transactiefunctie	9,35%	9,18 %	10,08 %	10,6%	14%
Financiële buffer	8,3 %	14,23 %	10,88 %	10,9%	16,6%

\*1. Bovengrens is 60%. Inkomsten boven deze signaleringsgrens duiden op een inefficiënte benutting van kapitaal.

## HOOFDSTUK 9 – HUISVESTING

### 9.1 Richtingwijzers Huisvesting

- Welzijn en leerrendement worden mede bepaald door een goed binnenklimaat. Een frisse school, een goede afvoer van koolmonoxide en duurzaamheid t.a.v. energie en binnenklimaat wordt gestimuleerd.
- Actuele meer-jaren onderhoudsplannen vormen de basis voor het jaarlijks uit te voeren onderhoud.
- Bij aanbesteding van nieuwbouw of renovatie vormen duurzaamheid en kwaliteit belangrijke factoren, in plaats van de goedkoopste offerte.

### 9.2 Meerjaren onderhoud

Per 1 januari 2015 zijn de kosten voor het buitenonderhoud door gedecentraliseerd naar de schoolbesturen. Vanaf die datum is de gemeente alleen nog verantwoordelijk voor nieuwbouw. Tot 2014 werden de Meerjaren Onderhoudsplannen (MJOP) opgesteld en geactualiseerd door de gemeente. Met het oog op de doordecentralisatie is door bureau NIBAG in 2014 een nulmeting op alle scholen uitgevoerd.

De algemene onderhoudsstaat van de scholen is in orde.

Sjaloomschool	GOED
Morgenster	VOORNAMELIJK MATIG *
Driesprong	GOED
Akkerwal	VOORNAMELIJK GOED
Kluinveen	GOED TOT UITSTEKEND
Wegwijzer	GOED TOT UITSTEKEND

\*De Morgenster is inmiddels voorzien van nieuwe puien in de gevels van het oude gedeelte. Tegelijkertijd wordt de school intern vernieuwd. De school wordt voorzien van nieuwe stoffering en er vindt een grote schilderbeurt plaats. Het dak verkeert in matige staat en wordt in 2017/2018 vervangen. Na deze renovatie/vernieuwing/schilderbeurt krijgt de school de onderhoudskwalificatie GOED.



### 9.3 Aanvragen Onderwijs Huisvesting

De aanvragen in het kader OHV zijn in de loop van 2015 conform de beschikking voor de laatste keer door de gemeente Wierden uitgevoerd.

Morgenster	Vervangen puien oude gedeelte	€ 100.000,-
------------	-------------------------------	-------------

Binnen de SMDB is een onderhoudsmedewerker werkzaam. Hij is werkzaam op diverse scholen en neemt veel onderhoud voor zijn rekening, met name veel schilderwerk, waardoor kosten bespaard worden. Op de twee scholen verbonden aan respectievelijk het Kulturhus in Hoge Hexel en het Akkerhus in Ypelo worden met o.a. subsidie van de provincie zonnecollectoren geplaatst. Dit levert een besparing van de energiekosten op. Bij complexe huisvestingsonderwerpen wordt expertise extern ingehuurd. Dit wordt gedaan bij NIBAG. Dit bedrijf opereert op het brede vlak van commercieel en maatschappelijk vastgoed. Zij begeleiden bij aanbesteding en bouw/renovatieprojecten.



## HOOFDSTUK 10 – CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

### 10.1 Meerjarenoverzicht

De overheid heeft bepaald dat met ingang van 2013 in elke jaarrekening een continuïteitsparagraaf opgenomen moet worden.

#### Continuïteitsparagraaf

##### Kengetallen

Kengetal (stand 31/12)	2015	2016	2017	2018
Personele bezetting in FTE	<b>54,96</b>	<b>54,96</b>	<b>54,96</b>	<b>53,71</b>
- Management / Directie	6,92	6,92	6,92	6,92
- Onderwijzend personeel	45,54	45,54	45,54	44,29
- Overige medewerkers	2,50	2,50	2,50	2,50
Leerlingen aantallen	845	822	800	786

##### Balans

Activa	2015	2016	2017	2018
<b>Vaste Activa</b>				
Immateriële Vaste Activa	-			
Materiële Vaste Activa	479.886	479.886	479.886	479.886
Financiële Vaste Activa	-			
<b>Totaal Vaste Activa</b>	<b>479.886</b>	<b>479.886</b>	<b>479.886</b>	<b>479.886</b>
<b>Vlottende Activa</b>	<b>1.445.300</b>	<b>1.353.645</b>	<b>1.336.761</b>	<b>1.321.174</b>
<b>Totaal Activa</b>	<b>1.925.185</b>	<b>1.833.531</b>	<b>1.816.477</b>	<b>1.801.060</b>

Passiva	2015	2016	2017	2018
<b>Eigen Vermogen</b>				
Algemene Reserve	937.568	812.680	795.796	780.209
Bestemmingsreserve publiek	379.476	379.476	379.476	379.476
Bestemmingsreserve privaat	96.375	96.375	96.375	96.375
<b>Voorzieningen</b>	<b>62.130</b>	<b>65.000</b>	<b>65.000</b>	<b>65.000</b>
<b>Langlopende schulden</b>	<b>-</b>			
<b>Kortlopende schulden</b>	<b>449.637</b>	<b>480.000</b>	<b>480.000</b>	<b>480.000</b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>1.925.185</b>	<b>1.833.531</b>	<b>1.816.477</b>	<b>1.801.060</b>

## Staat / Raming van Baten en Lasten

<b>Baten</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Rijksbijdrage	4.309.343	4.440.067	4.402.293	4.333.319
Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-	-
Overige baten	9.301	61.517	61.517	61.517
<b>Totaal baten</b>	<b>4.318.644</b>	<b>4.501.584</b>	<b>4.463.810</b>	<b>4.394.836</b>
<b>Lasten</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Personeelslasten	3.639.125	3.882.239	3.814.270	3.817.222
Afschrijvingen	106.630	107.120	105.296	109.689
Taakstellende besparing personeel			-100.000	-190.000
Huisvestingslasten	324.724	338.120	338.148	338.148
Overige lasten	347.208	308.992	332.988	345.372
<b>Totaal lasten</b>	<b>4.417.687</b>	<b>4.636.472</b>	<b>4.490.702</b>	<b>4.420.431</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-99.043</b>	<b>-134.888</b>	<b>-26.892</b>	<b>-25.595</b>
Saldo financiële bedrijfsvoering	10.950	10.000	10.008	10.008
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-
<b>Totaal resultaat</b>	<b>-87.292</b>	<b>-124.888</b>	<b>-16.884</b>	<b>-15.587</b>
Incidentele baten en lasten in totaal resultaat	-	-	-	-



## 10.2 Risicoprofiel

Risico	Maatregel	Financiële consequenties	Waardering / Kapitaal
<p><b>Overschrijding formatiebudget en boventalligheid</b></p> <p>Het risico bestaat dat in het werkgelegenheidsbeleid het niet direct mogelijk is om vanwege bezuinigingen en krimp de personele uitgaven direct aan te passen aan de inkomsten. Hiervoor is overleg met de vakbonden noodzakelijk en moet rekening gehouden worden met een twee jarig sociaal plan.</p>	<p>Tot nu toe lukt het via natuurlijk verloop de terugloop in leerlingen op te vangen. De verwachting is dat dit ook de komende jaren het geval zal zijn</p> <p>Er wordt gezorgd voor flexibiliteit in de personeelssamenstelling door een aantal medewerkers te benoemen in een flexibele schil.</p> <p>Het aantal leerlingen wordt realistisch/behoudend ingeschat.</p>	<p>Het niet tijdig kunnen verlagen van de personeelsformatie kan leiden tot boventalligheid. Boventalligheid met 2 FTE kost per jaar € 120.000,- Kosten flankerend beleid: € 25.000,- per jaar.</p>	<p>Midden EUR 0,15 mio</p>
<p><b>Doordecentralisatie buitenonderhoud</b></p> <p>De verantwoordelijkheid voor het totale onderhoud ligt inmiddels bij de schoolbesturen. Het risico bestaat dat de budgetten niet toereikend zijn om noodzakelijke bouwtechnische aanpassingen te kunnen realiseren.</p>	<p>Er vindt één keer in de twee jaar een actualisatie van het MJOP plaats. De recente 0 meting laat zien dat de onderhoudsstaat van de gebouwen goed is.</p>	<p>Grote uitgaven in het kader van de Frisse school zullen budgettair niet haalbaar zijn.</p>	<p>Laag EUR 0,05 mio</p>
<p><b>Bank failliet</b></p> <p>Risico dat de bank failliet gaat en het goed niet gegarandeerd wordt door DNB.</p>	<p>Liquide middelen zijn bij twee systeembanken ondergebracht.</p>	<p>Risico wordt geaccepteerd.</p>	<p>Laag -</p>
<p><b>Ziekteverzuim en Vervangingsfonds (VF)</b></p> <p>Het ziekteverzuim is momenteel met 6,63% aan de hoge kant als gevolg van enkele langdurige, niet werkgerelateerde verzuimdossiers. Het personeelsbestand vergrijsst wel. Door extra werkdruk mede voortkomend uit Passend Onderwijs zou het verzuim in de toekomst nog hoger kunnen uitvallen.</p> <p>In 2016 wordt onderzoek gedaan naar de optie om uit het VF te treden. Door eigenrisicodrager te worden kunnen er door langdurige verzuimdossiers extra kosten ontstaan.</p>	<p>Het thema werkdruk zal nadrukkelijk aandacht krijgen binnen de scholen. Op schoolniveau wordt het onderwerp werkdruk bespreekbaar gemaakt.</p> <p>In juni 2016 is onder medewerkers een onderzoek (PMO, vragenlijst, interview) afgenomen met betrekking tot werkdruk. De resultaten zullen in 2016 worden geanalyseerd. Het ziekteverzuim wordt nauwlettend gevolgd.</p> <p>Het Vervangingsfonds wordt ingeschakeld om de risico's van uittreding nauwkeurig in beeld te brengen.</p> <p>Overwogen zal worden om een deel van de risico's te verzekeren.</p>	<p>Bij incidenteel langdurig verzuim is er een buffer nodig van 1FTE</p>	<p>Midden 0,1 mio</p>



<p><b>Risico dat de schoolomvang niet aansluit op het beschikbare budget</b></p> <p>Op dit ogenblik zijn er van de zes scholen vier met een leerlingaantal onder de 150. Kleinere scholen vormen een risico vanwege combinatieklassen, werkdruk, verminderde inkomsten. Het risico bestaat dat kleinere scholen minder aantrekkelijk voor ouders worden. Modernisering van de bekostiging zal consequenties kunnen hebben voor besturen met veel kleine scholen.</p> <p>Er moet met de mogelijkheid rekening gehouden worden dat in de toekomst het aantal van zes scholen niet gehandhaafd kan worden.</p>	<p>Met collega besturen wordt actief naar samenwerking gezocht. Ingezet wordt op goede verhoudingen met de collega-besturen voor PC onderwijs in de gemeente Wierden. Leegstand zal door verhuuropties aan derden te benutten zoveel mogelijk voorkomen worden. De gevolgen van krimp zullen voortdurend gemonitord worden.</p> <p>Het bestuur zal tijdig anticiperen op deze situatie door scholen samen te voegen waardoor voor een periode van 6 jaar de financiële middelen beschikbaar blijven</p>	<p>Leegstand in scholen brengt hogere exploitatielasten met zich mee. Er wordt op termijn rekening gehouden met 5 lokalen</p> <p>Het sluiten van een school brengt extra (personele) kosten met zich mee die vanuit de algemene reserve opgevangen moeten worden.</p>	<p>Hoog 0,25 mio</p>
<p><b>Risico naheffing personele afdrachten, extra uitkeringskosten en te verlenen transitievergoedingen</b></p> <p>Het risico bestaat dat pensioenen en premies niet juist/volledig worden afgedragen, danwel door de overheid i.v.m. stille bezuinigingen niet volledig worden vergoed. Vanaf 2014 is de modernisering van de ziektewet in werking getreden, waardoor de premiekosten kunnen oplopen. Ook is er het risico dat het Participatiefonds de WW kosten van medewerkers wiens contract is beëindigd niet zal vergoeden, waardoor deze voor rekening van het bestuur komen.</p>	<p>De salarisverwerking is uitbesteed aan OBT Borne. Daar waar verwijtbaarheid van juiste afdrachten ligt bij derden, zal dat in rekening worden gebracht.</p> <p>Als gevolg van de modernisering wordt het bestuur ook verantwoordelijk voor de re-integratie van zieke medewerkers die tijdelijk in dienst zijn geweest.</p> <p>De afdeling Personeelszaken is extra alert op het aangaan en beëindigen van tijdelijke contracten.</p>	<p>In de begroting wordt hiermee rekening gehouden. Daarnaast is er een kleine buffer noodzakelijk voor onvoorziene omstandigheden.</p>	<p>Midden 0,1 mio</p>
<p><b>Overige risico's</b></p> <p>Hieronder vallen diverse risico's kleiner dan € 25.000,-</p>		<p>Deze risico's kunnen binnen de begroting worden opgevangen.</p>	<p>Laag -</p>



## HOOFDSTUK 11 – OVERIGE INSTELLINGSINFORMATIE

### 11.1 Horizontale verantwoording

De belangrijkste stakeholders van de SMDB zijn:

- De ouders van onze leerlingen;
- Leden van de Vereniging Scholen md Bijbel;
- (G)MR;
- De personeelsleden in dienst van de vereniging;
- De Rijksoverheid;
- De gemeente;
- Kerken in gemeente Wierden;
- Andere subsidieverstrekkers.

Het bestuursverslag wordt jaarlijks op de site van de SMDB geplaatst en naar stakeholders en overige instanties gestuurd. Ook zal de SMDB in 2016 actief ouders benaderen om lid te worden van de vereniging waardoor ze meer betrokken worden bij de ontwikkeling van de SMDB als zodanig.

### 11.2 Ouders

De SMDB is zich continue bewust van het maatschappelijk speelveld waarin zij zich bevindt en de noodzaak om op een maatschappelijk verantwoorde wijze het onderwijs binnen de vereniging inhoud te geven. Dit maakt tevens deel uit van de dialoog die met andere betrokken partijen wordt gevoerd. Hierbij valt te denken aan de ouders, de gemeente, andere besturen en de inspectie.

De SMDB vindt het vooral belangrijk dat er sprake is van een goede dialoog tussen schoolvereniging, ouders/kinderen en scholen. Alle ouders ontvangen daarom het jaarverslag.

Daarnaast communiceren de scholen op twee niveaus met de ouders. In de eerste plaats investeren scholen in oudergesprekken over de ontwikkeling van de kinderen. Eén keer in de vier jaar wordt de oudertevredenheid gemeten via een enquête die op alle scholen wordt gehouden.

Op diverse manieren wordt er met ouders gecommuniceerd: ouderavonden, klankbordgroepen, inloopmomenten, open dagen. In de communicatie is de website een belangrijk medium geworden. Ook sociale media wordt door enkele scholen gebruikt voor communicatie.

## HOOFDSTUK 12 – TOEKOMSTVERWACHTING

*“Op weg naar morgen”.*

De SMDB zet ook de komende jaren in op professionalisering. Professionalisering en duurzame ontwikkeling van medewerkers is bepalend voor de kwaliteit van de SMDB.

Het belangrijkste perspectief in de SMDB zijn betrokken leerkrachten die zich blijven ontwikkelen en verbeteren. Leren van elkaar in allerlei vormen zal de komende jaren hoog op de agenda staan. Op al de scholen zal samen met studenten gewerkt worden aan de verbinding tussen Onderwijs-Opleiden-Onderzoek. Handelingsgericht werken waarbij de leerling centraal staat vraagt blijvende aandacht vragen.

Als relatief kleine schoolvereniging blijven we nadenken over de toekomst. Alle ontwikkelingen die op het onderwijs afkomen vragen voortdurend om een kritische beschouwing. Nieuwe regelgeving onder meer door de invoering van de wet Werk en Zekerheid leidt tot meer regionale samenwerking.

Contacten en samenwerking met het PC onderwijs in de regio (Rijssen, Hellendoorn en Twenterand) zullen verdiept en geïntensiveerd worden. Ook binnen de gemeente Wierden heeft de SMDB de insteek en intentie om de samenwerking binnen het PC onderwijs te versterken.

Financieel gezien is de SMDB gezond. De verwachting is dat er in 2020 sprake zal zijn van een nieuwe bekostigings-systematiek. De SMDB zal met 6 scholen en rond de 800 leerlingen daarbij rekening moeten houden met sterk verminderde inkomsten, waarbij de vraag aan de orde komt of een stabiel zelfstandig bestaan van de vereniging nog haalbaar is. Dat vraagt voor de komende jaren een anticiperen op de nieuwe bekostiging. Dat kan tot gevolg hebben dat de SMDB op de middellange termijn scholen moet sluiten en bestuurlijke aansluiting moet zoeken in de regio.



## HOOFDSTUK 13 – SCHOLEN

*“Oog voor elkaar”*

**Verantwoordelijkheid**

**Vertrouwen**

**Verbinding**

**Vakmanschap**





## DE AKKERWAL



rust, regelmaat, ruimte, relatie

### **Motto: "Waar klein groot wordt"**

#### **Ons onderwijs**

In 2015 is de Akkerwal gestart met Da Vinci. Dit is een geïntegreerde vorm van zaakvakken. Elke middag wordt dit aangeboden.

#### **Bijzonder**

De Akkerwal is een kleinschalige school. Iedereen mag zijn wie hij/zij is.

#### **Activiteit**

Onlangs is het thema 'leeftijden' behandeld. De kinderen van de middenbouw zijn naar zorgboerderij De Piet geweest. Hier hebben ze kennis gemaakt met hoe ouderen hun dag kunnen indelen. Dit was voor kinderen en cliënten van De Piet een bijzondere ervaring.



prot. chr.

basisschool

DE WEGWIJZER

school met  
de bijbel





## DE WEGWIJZER



### **Motto: "Met jouw talent op weg"**

We streven ernaar om de talenten van kinderen in te zetten om tot optimale resultaten te komen, om van waarde te zijn in de wereld van vandaag en de toekomst.

### **Ons onderwijs**

Kwadrantonderwijs. We zijn een echte kwadrantschool geworden. We zijn gecertificeerd omdat we een doorgaande lijn hebben voor wat betreft meer- en hoogbegaafdheid. Verder hebben we twee geschoolde hoogbegaafdheidsspecialisten, werken we mee aan de bovenscholse Kangoeroegroep en hebben uitwisselingen met het Voortgezet Onderwijs.

### **Bijzonder!**

De Wegwijzer is een integraal kindcentrum. Kinderen van 0-12 jaar kunnen terecht voor onderwijs, peuteropvang en verschillende vormen van dagopvang.

### **Nieuwe activiteit**

We hebben dit jaar de Tussenscholse Opvang geprofessionaliseerd. Een professional van de Kindertuin is verantwoordelijk voor de TSO. Dit geeft rust en uitstraling.

Tussen de middag is er deskundige leiding bij het spelen en eten.







Kleinveen



## KLUINVEENSCHOOL



**Motto: "Ik leer in een goede sfeer"**

**Missie**

Wij begeleiden kinderen om zich optimaal te ontwikkelen, tot zelfbewuste personen die van betekenis zijn voor de wereld om hen heen.

**Onderwijs**

Ons onderwijs kenmerkt zich door Thematisch onderwijs aan te bieden volgens IPC (International Primary Curriculum). Met deze voor onze omgeving unieke vorm van projectonderwijs, denken we onze leerling duurzaam kennis, inzicht en vaardigheden aan te leren voor hun toekomst.

**Bijzonder**

De Kluinveenschool is bijzonder omdat er veel enthousiaste mensen werken. Zij weten een goede balans te vinden tussen LEREN en de SFEER waarin dat gebeurt.

Doelgericht en met open communicatie werken we aan modern onderwijs in een goed ingerichte school in een prachtige omgeving. We ontwikkelen ons persoonlijk, met kwaliteit en gericht op onze medemens.

We vinden het daarom belangrijk dat leerkrachten en kinderen WAARDIG – VAARDIG – AARDIG zijn!

**Activiteit**

Een bijzondere activiteit is de kerstwandeling van 2015. Samen met ouders, leerlingen en stagiaires is een avondwandeling georganiseerd op het landgoed "De Barkel". Daar is het kerstverhaal in 5 scènes uitgespeeld op een bijzondere manier waarbij betrokkenheid, creativiteit en identiteit prachtig samenkomen.

*De foto boven toont de betrokkenheid van leerlingen die met een I-pad weten te werken.*

*De foto hiernaast toont een prikwand die in elke groep gebruikt wordt om continu zichtbaar te maken wat er geleerd wordt.*





de Morg



## DE MORGENSTER



### Motto: "Elk kind mag stralen"

**Missie:** wij willen dat kinderen die na acht jaar basisonderwijs de Morgenster verlaten...

- weten en ervaren dat Gods liefde onvoorwaardelijk is,
- hun talenten zo optimaal mogelijk hebben ontwikkeld,
- trots zijn op zichzelf,
- zelfstandig en zelfbewust zijn,
- positief in het leven staan,
- respect tonen voor zichzelf, de ander en de omgeving,
- in staat zijn om een actieve rol te spelen in de samenleving.

### Onderwijs

Tijdens de ochtenden hechten we veel waarde aan rust, structuur en orde. Dan wordt er veel aandacht besteed aan lezen, taal, spelling en rekenen. Dit gebeurt binnen een leerstofjaarklassensysteem. We merken echter steeds meer dat dit systeem beperkingen heeft en we oriënteren ons op andere mogelijkheden.

Tijdens de middagen geven we de zaak- en creavakken binnen thema's m.b.v. de methode Alles-in-1. N.a.v. de thema's worden er regelmatig uitstapjes gemaakt.

### Bijzonder

Onze school is een school die nog steeds groeit, terwijl de meeste basisscholen teruglopen. Dat vraagt van ons op dit moment creativiteit en flexibiliteit om het onderwijs op een goede manier vorm te kunnen blijven geven. Daarnaast dwingt het ons om naar de toekomst toe duidelijke keuzes te maken en na te denken over ons schoolgebouw.

### Activiteit

De thema's binnen de methode 'Alles-in-1' zorgen voor veel enthousiasme en betrokkenheid bij kinderen, leerkrachten en ouders. De uitstapjes die gemaakt worden, leveren veel mooie dingen op. Zo is groep 4 in het najaar naar de Ontdekhoek in Zwolle geweest, zijn de kleutergroepen wezen kijken bij de fietsenmaker en hebben de bovenbouwgroepen het Afrikamuseum bezocht.





"De opvoeding zorgt ervoor dat ik met plezier naar school ga!"  
-SZACH group 7

"ZORG EN AANDACHT  
VOOR ELK KIND"



LAATSTE NIEUWS



20 Nov. Nieuwsbrief november 2013

22 Dec. Nieuwsbrief december 2013

18 Sep. Nieuwsbrief september 2013

CONTACT



PROTESTANTS CHRISTELIJKE  
BASISSCHOOL SIJLLOOM

Savonien Lohrenstraat 2  
7462 XR Wierden  
Tel: 0546 - 57 20 10  
www.pspkomschool.com

AGENDA



04 Dec. Sinterklaasavond

09 Dec. Oudersavond

10 Dec. Gebedsroep

FOTOALBUM



SNEL NAAR

Vaarturen  
Schoolgids  
Vakanties  
Fotoalbum  
Groepen

CONTACT

PROTESTANTS CHRISTELIJKE  
BASISSCHOOL SIJLLOOM

Savonien Lohrenstraat 2  
7462 XR Wierden  
Tel: 0546 - 57 20 10  
www.pspkomschool.com

VERBODTE INFORMATIE

Oudersaaf (OO)  
Tasendochtervereniging  
Schoolgids  
Medisegenechtoperaad



## SJALOOMSCHOOL



In het schooljaar 2014-2015 zijn er veel ontwikkelingen geweest op de Sjaloomschool. Onze missie is: Zorg en aandacht voor ieder kind. Alles wat we doen als school staat in het teken van die missie.



### Implementatie de Vreedzame School

We zijn begonnen met de implementatie van de Vreedzame school. De Vreedzame School is een compleet programma voor basisscholen voor sociale competentie en democratisch burgerschap. Het beschouwt de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen, en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap en staan open voor de verschillen tussen mensen.



We willen de kinderen echt zien, dus we beginnen de dag met het geven van een hand. Kinderen leren van jongs af aan oog en oor te hebben voor elkaar en op een juiste manier uiting te geven aan gevoelens. Door met deze aanpak te werken, werken we preventief aan een veilig schoolklimaat.



### Optimaliseren rekenonderwijs

Ons rekenonderwijs was toe aan een update. We hebben 3 leerzame studiemiddagen met Martie de Pater gehad waarin we hebben geleerd met het hoofdlijnenmodel, handelingsmodel en drieslagmodel te werken. We kwamen al snel tot de conclusie dat belangrijke onderdelen in het rekenproces begripsvorming en het kinderen hun denken laten verwoorden zijn. Door deze vaardigheden direct in te zetten in ons huidige rekenonderwijs, wordt de kwaliteit van de lessen verbeterd, waardoor opbrengsten omhoog gaan, is de verwachting. De vaardigheden die we op deze middagen hebben geleerd, zullen ook in de toekomst aandachtspunten van ons rekenonderwijs blijven. In het schooljaar 2015-2016 zal worden ingezet op de implementatie van een nieuwe rekenmethode 'Wereld in getallen'.



### Kindgesprekken voeren

Dit schooljaar zijn we gestart met het voeren van kindgesprekken. De afspraak was dat iedere groep minimaal 5 kinderen zouden volgen door het jaar heen. In een groot aantal klassen is dat gelukt. In de bovenbouw is het zelfs gelukt om met alle kinderen kindgesprekken te voeren. Door met kinderen in gesprek te gaan, maak je kinderen meer verantwoordelijk voor hun eigen leerproces. Daarnaast werk je aan de relatie met het kind. De gegevens uit het kindgesprek worden weer meegenomen in het lesgeven. Zo kunnen we onze missie: Zorg en aandacht voor ieder kind, praktisch invulling geven.







## DE DRIESPRONG



**Motto: "Oog voor elk kind,  
oog voor elk talent"**

De Driesprong is een kleine school in de kern van Hoge Hexel. De kleinschaligheid is onze kracht; We zien van elk kind wat hem uniek maakt. Met ons

onderwijs stemmen we daar zoveel mogelijk op af. Het contact met de ouders van de kinderen is laagdrempelig. De deur staat altijd open. Ouders en school werken samen als opvoeders van de kinderen. In 2015 zijn we gestart met de 'leerlingenraad'. Een overleg van kinderen uit groep 5-8 en de directeur. De kinderen van de leerlingenraad luisteren naar de wensen van de kinderen en maakt deze bespreekbaar bij de schoolleiding. Zo kan 'kijken' we niet alleen naar de kinderen, we 'luisteren' ook naar hen. De leerlingenraad helpt ons mee om van de school een fijne leer- en speelomgeving te maken. Tegelijkertijd leren de kinderen samen te werken, te overleggen, verantwoordelijkheid te dragen en gezamenlijke belangen te behartigen.



### Onderwijs

De Driesprong is al een aantal jaren een academische opleidingsschool. Dat betekent dat studenten en leerkrachten samen optrekken en door onderzoek werken aan vernieuwing van het onderwijs. Zo hebben we o.m. ontdekt dat onze kinderen meer plezier beleven en meer leren als alle vakken samenhangen met een thema. Bij het thematisch onderwijs werken de kinderen meer samen, moeten ze overleggen, presenteren en onderzoeken. Alle vakken, behalve rekenen en gym, houden verband met het thema. Er wordt gedurende 5 weken aan een thema gewerkt, waarna het wordt afgesloten met een inloopmiddag voor de ouders. Zo kunnen de ouders zien wat er allemaal gebeurd is. In groep 5 tot en met 8 is het thema steeds gelijk. Groep 1-4 probeert er bij aan te sluiten. Begin dit jaar werkten de kleutergroepen bijvoorbeeld aan het thema 'de kapper'.

### Activiteit

In groep 5/6 is door de leerkracht en een student onderzocht hoe de tafels (van vermenigvuldiging) effectiever aangeleerd konden worden. We zagen dat veel kinderen de tafels weer vergaten. Door de sommen te verbinden aan alledaagse zaken uit de praktijk, blijft het beter in het geheugen van de kinderen. De groep bezocht de supermarkt en dat bleek een plek te zijn waar een keur aan tafelsommen te vinden is! Het is heel mooi om te zien dat de kinderen zo gemotiveerd zijn voor die 'saai sommen'!

### Bijzonder

Dat maakt onze school tot een bijzondere school. Het is een veilige plek waarin een ieder zich in gezamenlijkheid kan ontplooiën en waar we samen gaan voor goed onderwijs; De kinderen samen met elkaar, Leerkrachten samen met kinderen, ouders en studenten.





**Uitgave:**

Vereniging Scholen met de Bijbel  
Wierden-Enter  
De Savornin Lohmanstraat 2  
7642 XK Wierden  
0546 - 579466  
[www.smdb-wierden-enter.nl](http://www.smdb-wierden-enter.nl)

**Ontwerp en realisatie:**

Topic Creatieve Communicatie Wierden

