

Stichting VCO Harderwijk-Hierden

Jaarverslag 2016-2017



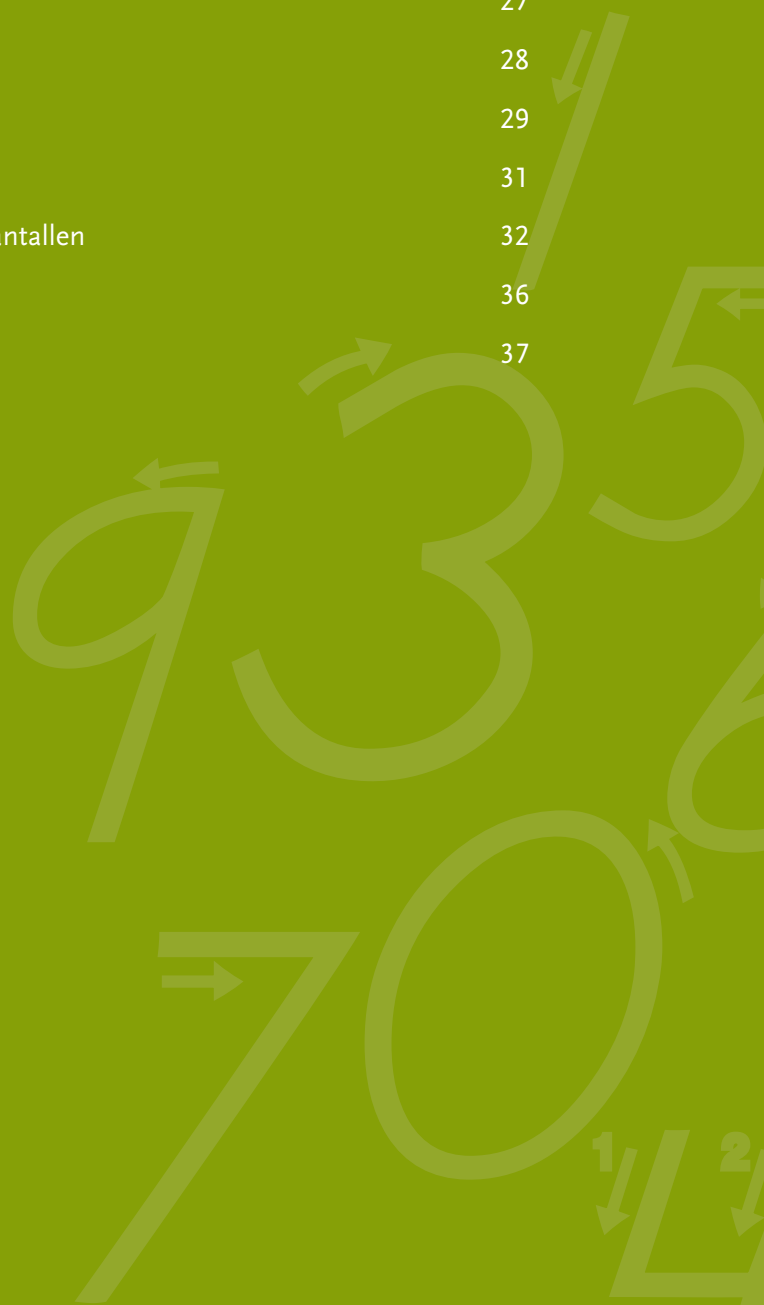
Sterk in schoolwerk

CHRISTELIJK BASISONDERWIJS IN HARDERWIJK EN HIERDEN

Inhoudsopgave



Voorwoord	3
Besturingsfilosofie	4
Organisatie	6
Beleidsdomein Identiteit	7
Onderwijsbeleid	10
Personeelsbeleid	16
Financieel- en beheersbeleid	24
Huisvesting	27
Communicatiebeleid	28
Kwaliteitsbeleid	29
Beleidsvoornemens en toekomst	31
Kwantitatieve gegevens personeel en leerlingenaantallen	32
Raad van Toezicht	36
Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	37





Voorwoord

Hierbij presenteren wij u het jaarverslag van de Stichting VCO.

Wij willen transparant en zakelijk verantwoording afleggen over de zaken waar we ons mee bezig hebben gehouden en de resultaten die het afgelopen schooljaar zijn bereikt.

Dit doen we aan de hand van ons strategisch beleidsplan (SBP), getiteld “Werkplan-C”. Hierin staan de doelen beschreven welke voor de verschillende beleidsterreinen zijn geformuleerd.

Dit Werkplan-C is in oktober 2016 voortgekomen uit twee strategische beleidsplannen: het SBP 2015-2019 van VCO Hierden en het SBP 2014-2018 van Stichting VCO Harderwijk.

Tijdens het fusieproces is men er niet in geslaagd tijdig tot een nieuw gezamenlijk strategisch beleid te komen. Het DirecteurenTeam heeft vervolgens in samenwerking met het (nieuw aangestelde) College van Bestuur de keuze gemaakt te komen tot ‘Werkplan-C’, een pragmatische aanpak gericht op de doelen voor de korte en iets langere termijn, met een looptijd tot uiterlijk halverwege 2018, de afloopdatum van het oudste beleidsplan.

Parallel aan de uitvoering van het Werkplan-C, wordt eind 2017 het proces opgestart om te komen tot een nieuw en gezamenlijk strategisch beleid per 2018.

Het Werkplan-C wat door een werkgroep van directeuren is samengesteld, heeft de goedkeuring gekregen van de Raad van Toezicht en de instemming van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en is daarmee formeel door de bestuurder vastgesteld per 01-01-2017 (vanaf 01-10-2016 is Werkplan-C al leidend geworden in ons handelen).

De beleidsterreinen waar Werkplan-C zich op richt zijn:

1. Identiteit
2. Onderwijs en Kwaliteit
3. Personeel
4. Financiën en Beheer
5. Communicatie en Draagvlak
6. Veiligheid

Hierna beschrijven we u allereerst kernachtig de activiteiten die zijn ontplooid in het kader van de gewijzigde besturingsfilosofie van Stichting VCO en geven wij inzicht in de visie/missie die als fundament dient voor al ons denken en handelen.

Vervolgens beschrijven we de voornaamste activiteiten en resultaten van het schooljaar 2016-2017 per beleidsterrein.

Tevens worden er financiële en statistische gegevens gepresenteerd over kalenderjaar 2016.

Daarnaast wordt er op beknopte wijze een inkijkje gegeven in activiteiten van individuele scholen.

Elke school maakt een eigen jaarverslag dat te vinden is op de website van de school.

Freek ten Klooster
Voorzitter College van Bestuur
Oktober 2017

Besturingsfilosofie



Het besturingsmodel van Stichting VCO is geënt op de 'Code goed bestuur in het Primair Onderwijs' van de PO-Raad. Twee belangrijke elementen uit deze code hebben onze organisatie in 2016 aangezet tot het invoeren van een nieuw besturingsmodel, te weten:

- organieke scheiding van bestuur en toezicht;
- het 'zo laag mogelijk' beleggen van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de organisatie.

In aanloop naar de gewenste wijziging in bestuursmodel heeft het voormalige (vrijwillige) bestuur besloten per 1 augustus 2016 Freek ten Klooster als professioneel bestuurder (voorzitter college van bestuur) te benoemen.

Het college van bestuur is eindverantwoordelijk voor de VCO-organisatie en geeft leiding aan het management (de schooldirecteuren) en de stafmedewerkers op het VCO-kantoor.

De Raad van Toezicht ziet toe op het functioneren van de bestuurder en de organisatie aan de hand van een intern toezichtskader 'op hoofdlijnen' en het daarvan afgeleide bestuurlijke toetsingskader (beide kaders zijn in 2016-2017 in wording). Tevens vervult de Raad van Toezicht een adviserende rol naar de bestuurder.

Met de invoering van dit bestuursmodel is afscheid genomen van het construct 'bovenschoolse directie' binnen de stichting. In oktober 2016 werd dit ook concreet zichtbaar in het afscheid van de voormalig algemeen directeuren van beide rechtsvoorgangers.

De nieuwe bestuurder heeft vervolgens een governance-verandertraject opgestart om de bestuurlijke wijzigingen verder uit te werken binnen de stichting, hierbij uitgaande van de drie pijlers 'structuur, cultuur en communicatie'. Dit verandertraject raakt alle gremia, met name de Raad van Toezicht (RvT), het bestuur (CvB), de directeuren, de stafleden en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

Voor begeleiding en coaching tijdens dit proces is Verus (Vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs) ingeschakeld in de personen van Carla Rhebergen en Mark Buck.

Activiteiten en resultaten van dit veranderproces in schooljaar 2016-2017:

- Verschillende studie- en discussiebijeenkomsten m.b.t. governance en het veranderproces zijn georganiseerd voor ieder betrokken gremium afzonderlijk naast gremia-doorbrekende samenkomsten. Een zeer concrete opbrengst van die gezamenlijke bijeenkomsten is de eensgezindheid die is ontstaan ten aanzien van de gewaagde ambitie die Stichting VCO heeft als het gaat om het ontwikkelen van de besturingsfilosofie; het creëren van een waarde(n)gedreven organisatie. Om daartoe te kunnen komen is de uitspraak gedaan dit stappen- en fasegewijs aan te pakken. Daarom is besloten om eerst alle aandacht uit te laten gaan naar de formele inrichting van de interne sturing. Zorgen dat de formele structuur, cultuur en communicatie binnen Stichting VCO compleet, passend, kloppend en bekend is bij een ieder.
- Voor zowel het samenspel in verantwoordelijkheden tussen het directeurenteam (DT) en de bestuurder als voor dat tussen Raad van Toezicht en bestuurder, is benoemd wat er aan documentatie en/of beleid ontwikkeld, verzameld of beschreven moet worden ten behoeve van de drie pijlers (structuur, cultuur, communicatie). Dit noemen we de VCO-toolkit.
- Mede in het kader van de Wet op Versterking Bestuurskracht hebben de GMR en RvT een eerste gezamenlijke avond belegd, in aanwezigheid van de bestuurder, gericht op verdergaande afstemming op elkaar qua taak, rol en verantwoordelijkheid. In 2017-2018 zal dit worden uitgewerkt in de toolkit.
- De RvT, het DT, het CvB en de staf hebben in het afgelopen schooljaar kennisgemaakt en geoefend met de management drives. Dit 'kleurenmodel' helpt ons om onszelf, elkaar en onze context beter

te begrijpen, waardoor het bijdraagt aan wederzijds begrip en onderlinge verbondenheid.

- De noodzakelijke notariële handelingen zijn voorbereid en uitgevoerd.
- Er is een nieuw organogram ontworpen wat structuur biedt aan de interne sturing, besluitvorming en ondersteuning. Hierbij is specifiek aandacht besteed aan de positie van de directeur Financiën en Beheer (het tweede lid van de voormalige bovenschoolse directie van VCO Harderwijk) in relatie tot die van de directeuren en het DirecteurenTeam (DT).
- Het nieuwe managementstatuut is vastgesteld, waarbij gerichte aandacht is uitgegaan naar de dubbele verantwoordelijkheid van de directeuren. Enerzijds de individuele verantwoordelijkheid voor de primaire taak op de eigen school, anderzijds de gezamenlijke verantwoordelijkheid als lid van het DirecteurenTeam, hét orgaan waar beleid ontstaat, tot wasdom komt en tot uitvoer wordt gebracht.
- Om het DirecteurenTeam te faciliteren bij haar rol en verantwoordelijkheid is besloten een voorzitter aan te stellen voor één dag per week. Middels een biechtstoelprocedure is één van de directeuren gekozen om als primus inter pares vorm en inhoud te geven aan de voorzittersrol. Het secretariaat van het DT is in handen gegeven van de VCO-secretaresse.



Organisatie

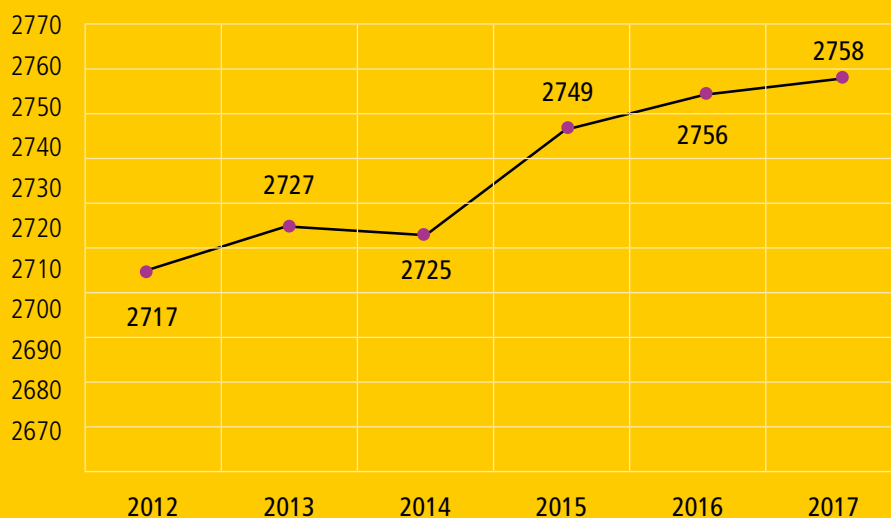


De bestuurder en de elf scholen worden ondersteund door een team van vijf stafleden: de directeur Financiën en Beheer, de secretaresse, de administrateur, de administratief medewerkster en de medewerkster P&O. Bovenschools zijn er daarnaast ook een schoonmaakster, een schilder, een tuinman en enkele conciërges in dienst.

Elke school heeft een eigen directeur die integrale verantwoordelijkheid draagt. Behalve de twee 'Hierdense' scholen De Parel en De Bron. In vervolg op de bestaande situatie van voor de fusie, worden deze scholen geleid door een meerscholendirecteur en twee locatieleiders.

Het leerlingenaantal laat een stabiele ontwikkeling zien. Zowel in absolute als in relatieve zin was er tot 2013 sprake van gestage groei. De laatste jaren is er een stabilisatie te zien van het leerlingenaantal, in tegenstelling tot besturen in de regio waar vooral sprake is van krimp. Op 1 oktober 2016 bezochten 2756 leerlingen de elf VCO-scholen. Een jaar later, op 1 oktober 2017 staat de teller op 2758 (inclusief 27 leerlingen op onze asielzoekersschool).

Leerlingenaantallen VCO



Stichtingsbreed lijken we te kunnen spreken van een stabiel leerlingenaantal.

Dat is echter voornamelijk een gevolg van de forse groei in leerlingaantallen bij De Triangel en de asielzoekersschool.

Zonder de aanwas vanuit het asielzoekerscentrum blijkt het totale leerlingenaantal te dalen met 27 leerlingen. In 2017-2018 zal deze daling geanalyseerd worden in het licht van de verschillende prognoses.

De instroom van nieuwe leerlingen in groep 1 van de Triangel is dusdanig groot dat op grond hiervan verondersteld mag worden dat De Triangel op termijn zal uitgroeien tot een school van zo'n 400 leerlingen.

Ook De Bron blijft licht stijgen en gaat op termijn mogelijk richting de 400 leerlingen.

Voor beide scholen geldt dat de beschikbare ruimte in de eigen gebouwen tekort gaat schieten.

De Schakel en de Willem Alexanderschool laten inmiddels een constante, forse daling zien.

Beleidsdomein Identiteit

MISSIE:

“Leerlingen laten groeien, in kennis en vaardigheden en als mens”

MOTTO/SLOGAN:

“Wij geloven in goed onderwijs voor elk kind!”

VISIE:

Stichting VCO is een christelijke organisatie die zich in de ontwikkeling en uitvoering van beleid, in de onderlinge omgang met elkaar en in het pedagogisch handelen in de scholen, laat inspireren door het christelijke gedachtengoed gebaseerd op de Bijbel. Iedere wijk is voorzien van een VCO-school. Alle ouders hebben zo de mogelijkheid om binnen redelijke afstand van hun woning hun kinderen christelijk onderwijs te laten volgen.





De scholen geven een eigen invulling aan de christelijke schoolidentiteit, er mag zeker verschil zijn. Wat de scholen gemeen hebben, is dat de personeelsleden christen zijn. Dit is zichtbaar in het onderwijskundige beleid en handelen en voelbaar in de onderlinge omgang met elkaar.

VCO-scholen geven concreet invulling aan de christelijke identiteit in hun (dag)programma: denk hierbij aan dagopeningen en -sluitingen met Bijbelverhalen, christelijke liederen en samen bidden en danken. We vieren als schoolgemeenschappen de christelijke feesten: Kerst, Pasen, Pinksteren, Bid- en Dankdag.

De VCO-personeelsleden gaan vanuit hun christelijke identiteit met hart en ziel voor een pedagogisch schoolklimaat waarin ieder kind oprecht gezien, gekend en erkend wordt en voor een positieve en respectvolle omgang met alle betrokkenen bij de school.

VCO hanteert met betrekking tot haar levensbeschouwelijke identiteit een open aannamebeleid. Dit houdt in dat ieder kind van harte welkom is op één van onze VCO-scholen indien de ouders/verzorgers respecteren dat hun kind onderwijs en (bege)leiding ontvangt wat christelijk geïnspireerd is, waarbij zij instemmen met een volledige deelname van het kind aan het onderwijs en de activiteiten die de school aanbiedt.

Behalve aan de christelijke identiteit, geven de scholen ook een eigen invulling aan hun onderwijskundige identiteit. Stichting VCO stimuleert haar scholen om, in afstemming op hun schoolomgeving, scherpe keuzes te maken ten aanzien van onderwijsconcept en schoolbeleid. Verschil mag er dus zeker zijn, hierdoor kunnen ouders kiezen voor de school die het meest passend is bij de eigen onderwijskundige en opvoedkundige opvattingen.

Wat de scholen hierin met elkaar gemeen hebben, is de gedegen onderwijskundige aanpak, de moderne materialen die gebruikt worden en de hoge verwachtingen waarmee de schoolteams hun leerlingen leiden en begeleiden in hun brede ontwikkeling en persoonswording.

We stellen er een eer in onze leerlingen goed toegerust over te dragen aan het voor hen geschikte vervolgonderwijs.

De bezinningscommissie heeft ook het afgelopen jaar voorbereidingen getroffen om zowel de Themasdienst als de dankdagdienst in goede banen te leiden. Bij de themadiensten worden de scholen aan de kerken gekoppeld. Samen met de voorganger worden de diensten voorbereid aan de hand van een centraal afgesproken thema. De voorganger komt daarbij ook in de klassen. De themadiensten worden traditioneel in de laatste week van januari gehouden.

WERVING NIEUW PERSONEEL

Jaarlijks komen er open sollicitaties binnen. In principe worden alle sollicitanten opgeroepen voor een kennismakingsgesprek met een commissie bestaande uit de P&O-medewerkster en één van de schooldirecteuren of de bestuurder.

Tijdens deze gesprekken willen wij van VCO-kant graag op de hoogte raken van de onderwijskundige inzichten van de sollicitant, de opgedane ervaring, de kijk op de rol van leerkracht als partner van de ouders en van de collega's.

De Stichting VCO stelt zich ten doel leerkrachten in meerdere bouwen in te kunnen zetten. Dit onderwerp wordt al tijdens het kennismakingsgesprek aan de orde gesteld.

Verder gaan we in op de levensbeschouwelijke identiteit van de kandidaten. We beoordelen of de



persoonlijke identiteit van de kandidaat matcht met het christelijke profiel van VCO en we toetsen of de kandidaat voldoet aan de verwachting van VCO met betrekking tot kerkelijke betrokkenheid. In de gesprekken gaan we ook dieper in op wat kandidaten als de kern van het christelijk onderwijs zien en wat zij daaraan denken te kunnen bijdragen. Ook in het afgelopen jaar hebben we een aantal keren kandidaten gesproken die qua christelijke identiteit minder overtuigend gedreven waren. In dergelijke gevallen kan er geen benoeming plaatsvinden.

Daarnaast vergewissen we ons er ook van dat we geen leerkrachten benoemen die een veroordeling op hun naam hebben staan in verband met kindermisbruik of andere criminele of zedendelicten.

Ook brengen we in het eerste gesprek ter sprake dat wij het van groot belang vinden dat leerkrachten de bereidheid hebben om na verloop van een aantal jaren van klas en/of van school te wisselen overeenkomstig ons mobiliteitsbeleid.

De sollicitanten die benoembaar zijn, komen in eerste instantie in aanmerking voor langdurige vervangingen of voor de vaste invalpool.

We merken de effecten van het lerarentekort concreet. Via allerlei netwerken trachten we te ontdekken hoe we hierop het best kunnen inspelen. Dit zetten we proactief door in 2017-2018



Onderwijsbeleid



PROFILERING

De Stichting VCO is in haar beleid richting de eigen scholen kaderstellend. Binnen gestelde kaders krijgen scholen een groot stuk beleidsruimte dat ze zelf in kunnen vullen. Ouders die een voorkeur hebben voor een school buiten de eigen wijk kunnen ongehinderd hun kind inschrijven op een VCO-school van hun keuze. VCO-scholen zijn daarmee ook een beetje concurrenten van elkaar. Zo houden we elkaar er scherp op de eigen kwaliteiten ten toon te spreiden.

Scholen worden gestimuleerd om, rekening houdend met de eigen situatie, eigen keuzes te maken en een eigen koers te ontwikkelen. In de afgelopen jaren heeft dat geleid tot een ontwikkeling in de richting van een taalschool, een ICT-school of een school waar techniek een prominente plaats inneemt. Andere scholen onderscheiden zich met Kunst en Cultuur of met Sport(iviteit) en Gezondheid.

Een aantal scholen hebben, samen met de gemeente, stappen gezet in het organiseren van een verlengde schooldag. Op De Brug en op Het Baken bestaat de mogelijkheid voor extra oefening na de officiële schooltijd onder leiding van een ervaren leerkracht (impulsklas).

Ook in de komende jaren zullen deze ontwikkelingen doorgaan. Uit reacties van ouders merken we dat zij het profiel herkennen in de dagelijkse praktijk of dat zij er bij de school naar vragen. Het komt voor dat ouders vanuit eigen specifieke behoefte een school buiten de eigen wijk kiezen.

Hoewel scholen een grote mate van beleidsruimte hebben, wordt van alle scholen verwacht dat zij zondermeer het niveau van basisvaardigheden bij de leerlingen bereiken wat van hen verwacht mag worden. Bij tegenvallende resultaten worden eerst alle inspanningen hierop gericht.

Een andere vorm van profilering is ontstaan doordat er op een aantal scholen steeds meer kinderen van asielzoekers met status (statushouders) instroomden. Zonder uitzondering kinderen met een taalachterstand. Om succesvol het onderwijs te kunnen volgen, is een goede beheersing van de Nederlandse taal onontbeerlijk. In samenwerking met de gemeente Harderwijk heeft VCO initiatieven ontplooid om deze en andere kinderen van buitenlandse afkomst (arbeidsmigranten) extra steun te bieden bij de verwerving van de Nederlandse taal. We hebben een Taalklas in het leven geroepen onder leiding van een zeer deskundig collega.

Daarnaast is in november 2016 bij De Wegwijzer ook een groep begonnen met kinderen die op het AZC verblijven. In december 2016 is de 2e groep van start gegaan. Het leek er op dat na de zomervakantie in augustus 2017 1 groep voldoende zou zijn maar misschien dat er toch weer 2 groepen nodig zijn. Het is mooi om te zien hoe snel deze kinderen de Nederlandse taal oppakken en hier weer in veiligheid kunnen leren.

PASSEND ONDERWIJS

De Wet op het Passend Onderwijs is in werking getreden per augustus 2014. Vanaf dat moment is er sprake van zorgplicht. In principe wordt er van de scholen verwacht dat zij zorg bieden aan alle leerlingen die bij hen worden aangemeld. Om dit te realiseren, krijgen de scholen extra middelen om de zorg te bekostigen. Wanneer een school niet in staat is zelf de zorg te leveren, moet zij deze inkopen door de zorgmiddelen in te zetten. Wanneer een school geen enkele mogelijkheid ziet, kan een leerling nog steeds worden verwezen naar het Speciaal (Basis)Onderwijs. De kosten van deze verwijzingen moeten worden betaald uit de verkregen zorgmiddelen. Binnen VCO passen we hierop het solidariteitsprincipe toe zodat scholen niet 'gestraft' worden voor het feit dat zij hun nek durven



uit te steken door een leerling met specifieke behoeften onderwijs te bieden.

Stichting VCO vormt samen met 35 collega-besturen het samenwerkingsverband Zeeluwe. Het eerste SWV-jaar 2014-2015 is stroef verlopen. Zowel het Bestuur als de Raad van Toezicht van Zeeluwe liepen tegen beperkingen in de statuten aan. Sinds augustus 2016 is er een nieuw bestuur ingericht dat functioneert als raad van toezicht. Onderdeel van deze raad is een directeur-bestuurder. In deze one-tier-constructie zijn de rollen helder onderscheiden, maar is er ook voldoende intensieve samenwerking mogelijk tussen bestuur en toezicht.

Conform het geldende ondersteuningsplan en het gekozen 'bestuursmodel' steekt VCO veel energie en middelen in het creëren van een dekkend onderwijsaanbod voor alle leerlingen die haar worden toevertrouwd. In het besef dat samenwerking met collega-besturen tot meer mogelijkheden leidt voor het realiseren van passend onderwijs voor alle kinderen, wordt intensief geïnvesteerd in de persoonlijke en professionele relatie met de andere onderwijsbesturen en stakeholders in Harderwijk en Hierden. Samen met zijn collega van stichting PROO, fungeert de VCO-bestuurder hierbij als kartrekker van de lokale samenwerking.

Indien de behoeften van een leerling de mogelijkheden van het reguliere onderwijs structureel overstijgen, kan een verwijzing plaatsvinden naar Speciaal (Basis)Onderwijs. In onderstaande tabel wordt weergegeven hoeveel kinderen per school zijn doorverwezen naar speciaal (basis)onderwijs sinds de invoering van Passend Onderwijs.

IMPULSKLAS

Vanuit de wens om kinderen met achterstand, maar wel met voldoende potentie, te helpen zijn we

Verwijzing naar speciaal (basis)onderwijs

School	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017
Baken	1	4	1
Bron	0	1	1
Brug	0	1	2
Kompas	1	0	1
Parel	0	0	0
Rank	0	1	0
Schakel	2	3	1
Startblok	3	3	4
Triangel	0	3	2
Wegwijzer	0	1	2
Willem Alexander	1	0	2
Totaal	8	17	16





drie jaar geleden gestart met een soort Verlengde Schooldag. Wij noemen dat de Impulsklas. Dat heeft een vervolg gekregen. Op De Brug en op Het Baken bestaat er gedurende drie dagen per week de mogelijkheid extra te oefenen in vakken als Spelling, Rekenen en Begrijpend Lezen. Het schooljaar is ingedeeld in blokken van 9 weken. Na elk blok vindt er ook verkenning van de arbeidsmarkt plaats: kennismaking met uitdagende beroepen als advocaat, specialist, ict-er en dergelijke.

De opzet heeft plaats gevonden in nauwe samenwerking met de gemeente. VCO en de gemeente Harderwijk zijn positief over de opbrengsten en willen hier graag mee doorgaan. Wij hebben de gemeente zowel mondeling als schriftelijk laten weten bereid te zijn de verlengde schooldag ook open te stellen voor leerlingen van andere scholen dan de onze.

OUDERPARTICIPATIE

Op basisschool De Brug is samen met de gemeente Harderwijk een paar jaar geleden een project gestart om de betrokkenheid van ouders bij de schoolloopbaan van hun kinderen te vergroten. Onderdeel van deze aanpak is dat de taalvaardigheid van de ouders wordt verbeterd. Hierdoor kunnen zij met hun kinderen beter communiceren over schoolzaken. Ouders raken zo op de hoogte van alle zaken die op school gebeuren en kunnen op basis daarvan met hun kinderen overleggen. De verwachting is dat een vergrote ouderbetrokkenheid het schoolsucces van de kinderen op een hoger niveau zal brengen. Om deelname optimaal te faciliteren heeft De Brug gezorgd voor oppas tijdens de lessen voor de ouders. Onderdeel van de aanpak is dat ouders het geleerde direct toepassen bij de kinderen die voor de rest van de morgen aan de zorgen van de oppas zijn toevertrouwd. Dit project werkt nog steeds tot ieders tevredenheid en wordt daarom nog steeds voortgezet.

KUNST- EN CULTUURPROJECT

Onze basisschool Het Baken heeft in samenwerking met de gemeente en Cultuurkust een project opgezet dat meerdere jaren beslaat. De bedoeling is om via het Kunst- en Cultuurproject de taalvaardigheid te vergroten en taalachterstand te verkleinen. Doordat kinderen een grotere taalvaardigheid krijgen, worden ze ook sociaal vaardiger en weerbaarder. Ze kunnen zich met hun grote taalbagage in allerlei situaties redden, waardoor hun zelfvertrouwen toeneemt. Daarvoor worden docenten van Cultuurkust ingeschakeld. Zij geven zowel les aan de kinderen als training aan de leerkrachten. Op de eerste jaren van dit project wordt met voldoening teruggekeken.

INSPECTIE

Eind schooljaar 2015-2016 is een aantal van onze scholen bezocht door vertegenwoordigers van de inspectie (De Schakel, De Wegwijzer en De Triangel). De stand van het onderwijs werd in deze scholen op voldoende niveau bevonden voor het basistoezicht. Een compliment voor de teamleden voor de mooie uitkomsten is op zijn plaats.

In het kader van het vernieuwde toezichtskader van de inspectie (en daarop vooruitlopend) heeft de inspectie in het afgelopen schooljaar een bezoek gebracht aan de bestuurder. In een open gesprek is kennisgemaakt (nieuwe bestuurder, nieuwe inspecteur), gesproken over het vernieuwde toezicht en wat dit voor VCO betekent en is besproken hoe de kwaliteit van onderwijs er voor staat op de elf scholen. Daarbij zijn de ontwikkelingen, kansen en bedreigingen voor onze scholen uitgebreid aan de orde geweest.

Op basis van dit gesprek heeft de inspecteur (informeel) vertrouwen uitgesproken t.a.v. de zorg voor onderwijs en kwaliteit binnen het bestuur en de scholen. In schooljaar 2018-2019 mag VCO een nieuw



bezoek van de inspectie tegemoet zien waarbij onderzoek plaatsvindt naar het bestuurlijk handelen en de onderwijskwaliteit op de scholen volgens het nieuwe toezichtskader.

MEERBEGAAFDE LEERLINGEN

Binnen VCO wordt er op verschillende manieren gewerkt om tegemoet te komen aan de verschillen die er nu eenmaal tussen leerlingen zijn. Extra instructie, verlengde instructie en pre-teaching worden ingezet om leerlingen met achterstand in hun ontwikkeling te helpen. Voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong willen we ook inspanningen verrichten om hun ontwikkeling zo optimaal mogelijk te maken.

Kinderen die sneller door de stof heen kunnen, moeten niet opgehouden worden door overbodige uitleg en oefenstof die zij niet meer nodig hebben. Daarom wordt de Rekenstof voor hen teruggebracht tot het noodzakelijke. Compacten noemen we dat. De tijd die op deze wijze vrij komt, wordt besteed aan Verrijkingstof die alleen gemaakt wordt door deze kinderen. Deze aanpak werkt bij Rekenen goed op de scholen. Bij Spelling zijn de ervaringen uiteenlopend.

Al jaren is er een Plusklas voor meer dan gemiddeld begaafde leerlingen uit de groepen 5, 6, 7 en 8 die op de Schakel wordt uitgevoerd. Inmiddels is er in het schooljaar 2016/2017 een nieuwe Plusklas gestart in Drielanden. De pluskinderen van Het Baken, De Triangel en Het Startblok hoeven nu niet meer naar de Schakel voor hun lessen. De lessen van de Plusklas Drielanden worden op Het Startblok gegeven op donderdagochtend. De ene week voor de kinderen van groep 7 en 8 en de andere week voor de kinderen van groep 5 en 6. Alle VCO-scholen mogen ook nu weer leerlingen leveren. De bedoeling is leerlingen een plek te bieden waarvoor binnen de school handelingsverlegenheid bestond. Daarnaast is de voorwaarde dat ze goede resultaten moeten hebben bij de in school afgenomen leerlingvolgssysteemtoetsen. Het lesprogramma bestaat onder meer uit Spaans, schaken, filosofie en projectwerk.

Mede door het enthousiasme van de leerkrachten is de Plusklas een succes geworden. Uiteindelijk was er voor alle scholen een verruimde mogelijkheid kinderen het extra's van de Plusklas te bieden.

Sinds de fusie hebben we nog een andere variant op ditzelfde thema binnen gelederen: De Prismaklas. Binnen de Parel en De Bron waren plusklassen actief onder deze naam. Deze vorm van Passend Onderwijs wordt gecontinueerd op deze scholen.

Kleuters met ontwikkelingsvoorsprong hadden tot op heden nog niet zo onze aandacht. Binnen de nieuwe vestiging van Het Baken (Baken Junior) hebben we sinds de start van het schooljaar 2016/2017 een externe partij (IQBus) die extra lessen verzorgt voor kleuters met een ontwikkelingsvoorsprong.

Bij de scholen was er tot op heden nog geen breed gevoelde behoefte om een Plusklas voor de groepen (2) 3 en 4 te starten. Na een commercieel initiatief door een van onze leerkrachten bleek er wel behoefte te bestaan bij de ouders. Ondanks dat er van hen een bijdrage werd verwacht, was er toch zoveel belangstelling dat er gestart kon worden met een Plusklas voor de onderbouw. Deze wordt overigens niet alleen bevolkt door VCO-leerlingen, maar ook door leerlingen van andere onderwijsaanbieders.

Het Leonardo-onderwijs is redelijk gestabiliseerd. Sinds het schooljaar 2014/2015 wordt er continue met 5 Leonardo-groepen gewerkt. We zijn blij met het vertrouwen dat we van de ouders krijgen. Het afgelopen jaar is de goede samenwerking, zowel inhoudelijk als financieel, met de ouders van de Stichting Vrienden van het Leonardo-onderwijs, gecontinueerd. Ook als vertegenwoordiging van de



ouders richting de directie van de school manifesteert zij zich op een constructieve manier. Wij willen het Leonardo-onderwijs nadrukkelijk en positief onder de aandacht brengen. In de eerste plaats streven we deze positieve aandacht na doordat tevreden ouders hun verhalen naar buiten brengen. We ondernemen echter ook gerichte campagnes om ouders in omliggende plaatsen te wijzen op de mogelijkheden van het Leonardo-onderwijs. Hierbij staat overigens niet het 'werven' centraal, maar het zo eerlijk mogelijk bieden van voorlichting over de (on)mogelijkheden van het onderwijs aan hoogbegaafden.

EINDTOETS

Sinds 2010 is het mogelijk alle scholen met elkaar te vergelijken. Elke school krijgt een correctie van de uitslag op basis van de leerlinggewichten. Deze gewichten zijn voornamelijk afhankelijk van het opleidingsniveau van de ouders. Door deze systematiek heeft de inspectie een grens voor onvoldoende, voor voldoende, voor goed en voor zeer goed vast kunnen stellen.

Met ingang van 2012 is er gekozen voor een andere systematiek. Nu worden de ongecorrigeerde scores vergeleken met de scores van scholen met een vergelijkbaar percentage gewichtsl leerlingen. Voor elke categorie wordt ook een ondergrens en een bovengrens aangegeven.

In 2017 behaalden alle leerlingen in Nederland een gemiddelde standardscore van 535,2.

In onderstaande tabel zijn de gemiddelde scores van de Cito Eindtoets van onze scholen weergegeven. Een VCO-school heeft onder het landelijke gemiddelde, maar wel boven de ondergrens van de inspectie gescoord. Een tweede school komt onder de ondergrens uit. Op beide scholen was dit geen verrassing; in afgelopen jaren is fors geïnvesteerd in helpende interventies in beide groepen. De overige scholen hebben (ruim) boven het landelijk gemiddelde gepresteerd.

De afname van de Cito-Eindtoets voor de leerlingen van groep 8 is volop in beweging. Er is een aantal jaren over gepraat, maar in 2015 is de afnameperiode verplaatst naar half april. Als onderwijsmensen zijn we daar blij mee. Nu zal het advies van de basisschool zwaarder gaan wegen bij de plaatsing van een leerling op het voortgezet onderwijs. De eindtoetsuitslag wordt nu zoals die ooit bedoeld was: een tweede onafhankelijk advies.

In het verleden hadden scholen geen keus wat betreft de Eindtoets: alle scholen maakten voor de Eindtoets gebruik van de Cito-toets. Nu is dat anders. De scholen kunnen nu naast de Cito-eindtoets ook kiezen voor de IEP en de Route 8 als eindtoetsen. De meeste van onze scholen zijn trouw gebleven aan de Cito-eindtoets, alleen de Willem Alexanderschool is overgestapt op de IEP.

Scores Cito Eindtoets per school

BRIN	Schoolnaam	status inspectie	schoolgewicht	gemiddelde score	Ondergrens	Inspectie normering
Centrale eindtoets (CITO) landelijk gemiddelde (gecorr.): 535,2						
90CE	De Parel	Basis	7,60%	540,21	534,2	op of boven bovengrens
20GY	Het Baken	Basis	11,98%	530,56	533,5	onder de ondergrens
20HF	De Schakel	Basis	9,29%	539,42	533,9	op of boven bovengrens
20HH	De Wegwijzer	Basis	3,65%	540,24	534,8	op of boven bovengrens
20HJ	De Brug	Basis	22,55%	531,9	531,8	op of boven ondergrens
20HK	Het Kompas	Basis	6,94%	536,81	534,3	op of boven landelijk gemiddelde
20HL	De Rank	Basis	2,01%	542,81	534,9	op of boven bovengrens
23CH	De Bron	Basis	5,14%	535,85	534,5	op of boven ondergrens
25GJ	De Triangel	Basis	1,66%	538,05	535,1	op of boven landelijk gemiddelde
27XG	Het Startblok	Basis	0,00%	539,04	535,2	op of boven landelijk gemiddelde
IEP-Eindtoets Landelijk gemiddelde: 80,6						
20HM	Willem Alexander	Basis	16,40%	80,8	77,6	op of boven landelijk gemiddelde



Personeelsbeleid



Alle medewerkers hebben een bestuurs-aanstelling. Dit betekent dat werknemers niet in dienst zijn bij een school maar bij de stichting. Hierdoor kunnen wij makkelijker werkgarantie bieden voor het personeel wat in vaste dienst is. We zijn er blij mee dat we in het achterliggende jaar opnieuw geen medewerkers in vaste dienst hebben hoeven ontslaan. Een aantal medewerkers heeft vanuit een inval-situatie daarentegen een vaste benoeming gekregen.

In december krijgen alle personeelsleden de mogelijkheid hun wensen voor het volgend schooljaar in te dienen. Iedereen kan op het formulier de wensen m.b.t. mobiliteit, scholing en alle overige wensen invullen. Het invullen van het formulier creëert een moment van reflectie en ook wordt het personeel bewust gemaakt van de mogelijkheid en wenselijkheid van mobiliteit.

Tot 1 januari 2016 waren we verplicht aangesloten bij het Vervangingsfonds (VF): een soort verzekering waar we de vervangingskosten konden declareren. Die aansluiting bij het VF had echter grote nadelen. We betaalden jaarlijks behoorlijke bedragen meer aan premie dan dat we als vergoeding kregen uitgekeerd. Ook de regels van het VF werden door onze organisatie als knellend en belemmerend ervaren. Mede hierom hebben we gebruik gemaakt van de mogelijkheid uit het VF te treden. Per 1 januari 2016 zijn we Eigen RisicoDrager (ERD-er). We betalen dus geen premie meer (behalve een kleine solidariteitspremie) en we dragen onze vervangingskosten zelf.

Om te kunnen voldoen aan de vervangingsbehoefte hebben we een aantal mensen benoemd in een vaste vervangerspool. Elke school of cluster van 2 scholen heeft nu in principe zijn eigen vaste pooler. Deze poolers hebben een min-max-contract. Deze benoemingen kunnen nooit in alle vervangingsbehoeften voorzien. Daarom maken we samen met andere christelijke onderwijsorganisaties via Invallers online ook gebruik van elkaars invallers. Zo proberen we enerzijds aan de behoefte tot vervanging van onze scholen te voldoen en anderzijds te voorkomen dat we ongewenst benoemingsverplichtingen aangaan.

MOBILITEITSBELEID

In het recente verleden is een beleidsstuk geschreven waarin de visie van VCO over mobiliteit tot uitdrukking komt. VCO wil de mobiliteit van de werknemers binnen de school en naar andere VCO-scholen bevorderen. Mobiliteit vergroot enerzijds de beschikbaarheid, de kwaliteit en de inzetbaarheid van het personeel en waarborgt zodoende de continuïteit van het onderwijs. Anderzijds leidt mobiliteit tot afwisseling van taken en werkomgeving en biedt het meer loopbaanperspectieven. Om deze redenen biedt VCO haar werknemers de mogelijkheid om gebruik te maken van vrijwillige mobiliteit. Vrijwillige mobiliteit is de basis voor tevreden en betrokken werknemers en goed werkgeverschap.

VCO streeft er naar om haar personeelsleden gezond te houden. Uit onderzoek is gebleken dat het ontbreken van afwisseling, nieuwe uitdagingen en van loopbaanperspectief het risico verhoogt op een burn-out en toenemend ziekteverzuim. Om die reden heeft VCO de visie dat personeelsleden in principe niet langer dan 15 jaar bij dezelfde school werkzaam moeten zijn. Dit uitgangspunt geldt ook voor schooldirecteuren. Het is goed voor zowel de school als de betreffende directeur om na een aantal jaren op een andere school te gaan werken. Dit geeft weer een nieuwe uitdaging voor de directeur en het geeft de school ook weer nieuwe impulsen en inzichten.

VCO vindt het belangrijk dat haar leerkrachten kwalitatief goed onderwijs geven. Wij denken dat het daarom goed is om na 4 jaar les te hebben gegeven aan een bepaalde groep te wisselen. Onderzoek wijst ook uit dat het zowel voor de betrokken leerkrachten als voor de kwaliteit van het onderwijs



heilzaam is wanneer er regelmatig gewisseld wordt. Hier zijn afspraken over gemaakt in het Leeftijdsbewust Personeelsbeleid. Ook vindt VCO het van belang dat leerkrachten bereid zijn om na zo'n 8 jaar van school te veranderen indien er op een andere school behoefte is aan de specifieke kwaliteiten van een leerkracht.

Mobiliteit is ook mogelijk door verandering van functie door scholing. Er is een flinke stimulans naar de leerkrachten uitgegaan om zich te laten scholen om zodoende in aanmerking te komen voor een benoeming als LB-leerkracht. Een LB-leerkracht onderscheidt zich van een LA-leerkracht door opleiding, verantwoordelijkheid in de onderwijsorganisatie en ervaring.

Een aantal collega's hebben daarnaast gebruik gemaakt van de Lerarenbeurs.

VCO spant zich ook in om mensen te motiveren voor het vak van directeur. Dit doet zij onder meer door collega's te interesseren voor een plekje in de Kweekvijver. Dit geeft recht op een opleiding tot directeur en stagemogelijkheden bij andere scholen. De kosten van de opleiding worden vergoed en ook wordt er tijd beschikbaar gesteld om de opleiding (inclusief opdrachten) tot een goed einde te brengen.

Twee collega's hebben de opleiding dit jaar afgerond. Eén van hen is inmiddels bij VCO uit dienst getreden en bij een andere organisatie gestart in de functie van schooldirecteur. Inmiddels zijn twee andere collega's begonnen aan de directeursopleiding.

IPB/WET BIO

In het kader van de Wet Beroepen in het Onderwijs wordt er binnen de Stichting VCO gewerkt aan permanente bekwaamheid van de personeelsleden. Daartoe is een gesprekscyclus opgezet, waarbij de leidinggevende en zijn personeelsleden op geregelde tijden met elkaar in gesprek gaan over het werk, de uitvoering en de kwaliteit van het werk. Ook het persoonlijk welbevinden komt in deze gesprekken aan de orde. Hier worden afspraken gemaakt over de verdere ontwikkeling van de personeelsleden, de manier waarop dit wordt gedaan en de voorwaarden waaronder deze ontwikkeling gestalte wordt gegeven. Zowel op schoolniveau (de directeur met zijn teamleden) als op bovenschools niveau (bestuurder met de directeuren en de medewerkers op het stafkantoor) vinden deze gesprekken plaats.

Deze POP- annex functioneringsgesprekken worden eens in de twee jaar afgewisseld met een beoordelingsgesprek. De verslagen van de beoordelingsgesprekken worden onderdeel van het personeelsdossier dat bovenschools gearchiveerd wordt.

Het POP en de beoordeling komen jaarlijks aan de orde in de gesprekken tussen directeuren en bestuurder, net als het jaarplan van de school. De onderwerpen die hierin genoemd worden, gelden als Resultaatdoelstellingen.

Voor zowel de directeuren als de leerkrachten is er sinds kort een register beschikbaar. Hier kunnen onze mensen zich laten registreren. Voor de directeuren is dit inmiddels verplicht. Alle directeuren hebben zich aangemeld in dit schooljaar. Een tweetal is nog niet geregistreerd, zij doorlopen op dit moment een EVC-traject.

Voor de leerkrachten is het registreren vanaf 1-8-2018 verplicht. Na een bepaalde periode volgt een herregistratie die alleen kan plaatsvinden wanneer aan een scholingseis is voldaan. Wij hebben in de afgelopen verslagperiode het personeel bij herhaling uitgenodigd om tot registratie over te gaan. Dat heeft ertoe geleid dat inmiddels ongeveer 30% (83) van de bij ons benoemde leerkrachten is geregistreerd.





SCHOLINGSBELEID

Het samenwerkingsverband Zeeluwe waar alle VCO-scholen bij zijn aangesloten, heeft de keus gemaakt dat al haar scholen het Passend Onderwijs vorm geven volgens de zogenaamde 1-zorgroute (HGW). Alle teams krijgen hier scholing in van verschillende nascholingsinstituten. Alle scholen hebben in het recente verleden hier veel aandacht aan besteed en zullen in de toekomst het nodige doen om de vaardigheden te onderhouden. Van elke school wordt een goede basisondersteuning verwacht. Dit is een onderwerp dat voortdurende aandacht verdient.

Ook dit jaar hebben we weer op verschillende manieren aandacht besteed aan de startende collega's. In de eerste plaats is er de begeleiding in de school waar ze actief zijn. Daarnaast vinden er verschillende activiteiten plaats die de eigen school overstijgen. Het afgelopen jaar zijn er twee bijeenkomsten belegd voor startende leerkrachten. Het was noodzakelijk dat er onderstreept werd dat deze ontmoetingen niet vrijblijvend zijn. We streven ernaar de vaardigheden van de jonge leerkrachten op deze manier verder op te bouwen. Eén van onze senior-directeuren organiseert deze bijeenkomsten.

Elke school heeft een begeleidingsplan opgesteld voor startende leerkrachten. Dit wordt binnen schoolverband uitgevoerd. Bovenschools worden zowel de directeuren van de scholen als de starters (en de nieuwkomers) jaarlijks bevraagd op de uitwerking van de plannen. Scholen krijgen feedback op hun begeleidingsactiviteiten zodat er aan de eventuele verbeterpunten gewerkt kan gaan worden.

STIMULERING NASCHOLING

VCO wil graag dat haar leerkrachten voortdurend werken aan de eigen ontwikkeling om zo het onderwijs aan de kinderen nog meer tot bloei te laten komen. We merken echter ook dat het voor leerkrachten een enorme opgave is een Masterstudie met succes te kunnen afronden. Men ziet vaak erg op tegen de gevraagde tijdsinvestering.

Om tegemoet te komen aan dit bezwaar is het met ingang van 2014 mogelijk een compensatie in tijd aan te vragen. Voor een fulltimer kan dat (in combinatie met de tijd vanuit de Lerarenbeurs) neerkomen op 1 dag per week studietijd. Voor parttimers gaat de zelfde regeling op naar rato van hun werktijdfactor. Nu de verlofregeling binnen de lerarenbeurs door het rijk is uitgebouwd van een halve naar een hele dag studieverlof per week (bij fulltimers), hoeft VCO niet meer "bij te passen". In plaats daarvan biedt VCO nu een ruime facilitering ten behoeve van vervangingsmogelijkheden in het kader van korte opleidingen, congres- en studiedagen.

INTERVISIE

Wij vinden dat er binnen onze organisatie veel kennis aanwezig is. Die kennis zou ook beschikbaar moeten komen voor collega's die met vergelijkbare uitdagingen worden geconfronteerd. Voor leerkrachten proberen we situaties te creëren waarin het Leren van Elkaar wordt gefaciliteerd. Alle scholen krijgen een bepaald aantal uren toegekend die onder meer kunnen worden gebruikt voor het Leren van Elkaar. De directeuren kunnen hiervoor poolers inzetten.

Daarnaast zijn er gelegenheden om kennisdeling mogelijk te maken tussen onze Intern Begeleiders. Periodiek komen zij bij elkaar in het VCO-IB-netwerk om vragen te bespreken die spelen op een of meerdere scholen.

We streven er naar om onze collega's toegang te laten krijgen tot de kennis die er soms op andere scholen al aanwezig is. Daartoe brengen we de specialisten van onze scholen periodiek in netwerken bijeen zodat kennisverbreding, -verdieping en -uitwisseling plaatsvindt en ervaringen worden gedeeld.



Zo zijn er goed lopende netwerken van gedragsdeskundigen en taal/leesdeskundigen, alsook voor Interne Contactpersonen en Coördinatoren Anti-Pest-beleid.
De netwerken worden geleid door daartoe aangestelde (of ingehuurde) experts.

GYMNASTIEKBEVOEGDHEID

Leraren mogen alleen lessen bewegingsonderwijs verzorgen in alle groepen indien zij hiertoe bevoegd zijn. VCO verwacht daarom van al haar leerkrachten dat zij bevoegd zijn of worden.
Voor iedereen die op sollicitatiegesprek komt en deze bevoegdheid niet heeft, vraagt VCO de bereidheid om deze scholing te volgen. VCO neemt de kosten van deze opleiding voor haar rekening. Deze bevoegdheidseis geldt ook voor leraren die werkzaam zijn op de VCO-scholen waar de bewegingslessen (deels) worden aangeboden door combinatiefunctionarissen.

FUNCTIEMIX

De stichting VCO heeft de ambitie om een aantrekkelijke werkgever te zijn waarbij carrièremogelijkheden volop worden benut. In het Convenant “De leerkracht van Nederland” en in de CAO is o.a. afgesproken om meer loopbaanmogelijkheden binnen het beroep van leraar te realiseren en om het criterium “opleiding” meer mee te laten wegen bij de functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden.

De functiemix houdt eigenlijk in hoe de verdeling van leraren over de salarisschalen is geregeld.

Per 1-8-2010 waren de meeste leerkrachten ingeschaald in schaal LA.

In de CAO is afgesproken dat 46% van de PO-leraren per 1-8-2014 in LB moet zijn ingeschaald.

Per 1-8-2014 had VCO 34,96% aan LB-leerkrachten.

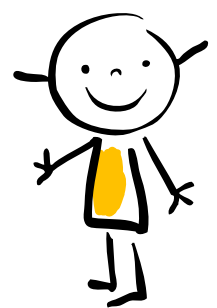
Per 1-8-2017 heeft VCO 35,26% aan LB-leerkrachten.

Daarmee hebben we het streefpercentage van 46% nog niet gehaald.

Er zijn in totaal 5 nieuwe LB-leerkrachten benoemd per 1-8-2017. Er zijn helaas ook enkele LB-leerkrachten uit dienst getreden en een aantal LB-leerkrachten staat niet meer voor de klas waardoor zij niet meer meegeteld mogen worden voor het LB-percentage. Hierdoor is het LB-percentage minder hard gestegen.

Wel kunnen we concluderen (zie schema) dat er ook het afgelopen jaar weer een stapje is gezet. Komend schooljaar dagen we leraren opnieuw uit te solliciteren naar LB-functies.

	streef percentage	realisatie
1-8-2010	8%	6,14%
1-8-2011	16%	9,74%
1-8-2012	24%	21,78%
1-8-2013	32%	27,11%
1-8-2014	46%	34,96%
1-8-2015	46%	37,43%
1-8-2016	46%	33,86%
1-8-2017	46%	35,25%





CAO EN TAAKBELEID

Sinds 1 juli 2014 hebben we als sector primair onderwijs een nieuwe cao. In deze CAO zijn nieuwe afspraken gemaakt over een aantal onderwerpen, zoals professionalisering, invoering 40-urige werkweek en de invoering van duurzame inzetbaarheidsuren. De nieuwe CAO gaat uit van een werkweek van 40 uur. De gedachte hierachter is dat de piekbelasting erg zwaar voor de onderwijsgevenden is. Zien we kans de werkzaamheden meer over het jaar te spreiden dan zal dat als verlichtend worden ervaren. Die gedachte heeft echter ook gevolgen voor de hoeveelheid vakantie die leerkrachten hebben. Wanneer kinderen vrij zijn, zijn de leerkrachten niet meer automatisch vrij. Sommige activiteiten zoals studiedagen bijvoorbeeld kunnen ook in de schoolvakanties worden gepland. Dat moet dan leiden tot minder werk in de weken dat er gewoon school is.

De 40-urige werkweek moest per 1-8-2015 ingevoerd worden. Naar aanleiding hiervan is er een nieuwe Regeling Arbeidsduur, Normjaartaak en Taakbeleid geschreven. Het beleid op organisatieniveau vormt het kader, waarbinnen de school dit beleid verder vorm en inhoud kan geven. In overleg met de schooldirecteuren is voor een passend instrument gekozen waarmee de scholen aan dit beleid invulling kunnen geven. Hierbij is gekozen voor het instrument "taakbeleid.nl" van Cupella. Dit instrument is voor alle VCO-scholen aangeschaft.

Er zijn in de nieuwe CAO 2 modellen opgenomen om het werk te verdelen. Er kon gekozen worden uit een overlegmodel of het basismodel. VCO heeft op bestuursniveau besloten om over te stappen op het overlegmodel omdat dit meer flexibiliteit biedt voor de individuele scholen. De PGMR heeft hiermee ingestemd. Iedere school moest echter ook nog apart een keuze maken voor het overlegmodel of basismodel. Uiteindelijk hebben er 2 scholen gekozen om het basismodel te behouden. De overige scholen zijn overgestapt op het overlegmodel.

Iedere onderwijsorganisatie dient een keuze te maken hoe zij de 40 werkuren willen verdelen over de week. In onderstaande schema's is de verdeling te zien waar VCO voor heeft gekozen.

Verdeling 40-urige werkweek bij Standaard Model

	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	Totaal
ochtend	5,5	5,5	6	5,5	5,5	28
middag	3	3		3	3	12
totaal	8,5	8,5	6	8,5	8,5	40

Verdeling 40-urige werkweek bij Hoorns model

	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	Totaal
ochtend	5,5	5,5	7,25	5,5	7,25	31
middag	3	3		3		9
totaal	8,5	8,5	7,25	8,5	7,25	40



Met het formuleren van het Taakbeleid wil VCO zich ontwikkelen tot een professionele organisatie waarbij het taakbeleid er voor dient te zorgen dat de noodzakelijk geachte taken binnen de VCO-scholen op een deskundige wijze uitgevoerd worden, waarbij tevens sprake is van een evenwichtige verdeling van taken over het personeel van de school rekening houdend met de belastbaarheid, competenties en ambities van de individuele leerkrachten binnen de normjaartaak. Het taakbeleid is besproken in het directeurenoverleg en is daarna voorgelegd ter instemming aan de PGMR. Deze is akkoord gegaan met het nieuwe beleid. Het afgesproken beleid is eind van het schooljaar 2016/2017 geëvalueerd. Hier zijn enkele kleine wijzigingen uit naar voren gekomen. Verder wordt dit beleid gecontinueerd.

FISCALE REGELING REISKOSTENVERGOEDING WOONWERKVERKEER

In 2014 is de Fiscale Regeling Reiskostenvergoeding Woon-werkverkeer ingevoerd bij VCO. De vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer voor werknemers zoals vastgelegd in de CAO-PO is lager dan de maximaal fiscaal toegestane netto reiskostenvergoeding. Deze regeling beoogt de werknemers de mogelijkheid te bieden, gebruik te maken van deze nog niet benutte fiscale ruimte voor een onbelaste reiskostenvergoeding door uitruil van de eindejaarsuitkering.

De werknemer kan profiteren van een onbelaste vergoeding van € 0,19 per kilometer woon-werkverkeer mits hij/zij, als tegenprestatie hiervoor, bereid is om hiervoor (een deel van) zijn eindejaarsuitkering in te leveren. Hier staan voor de werkgever geen extra loonkosten tegenover. Voor de werknemer betekent dit een financieel voordeel welke groter wordt naarmate de afstand woon-werkverkeer groter is.

Vanuit goed werkgeverschap heeft VCO ervoor gekozen om deze regeling in te voeren omdat een deel van het personeel hierdoor een voordeel heeft en meer reiskostenvergoeding kan ontvangen. Terwijl het voor VCO geen meerkosten geeft.





ZIEKTEVERZUIMBELEID

Ziekteverzuimcijfers VCO

Het ziekteverzuimpercentage (ZVP) geeft aan welk deel van de arbeidscapaciteit in een bepaalde periode wegens ziekteverzuim verloren is gegaan. Natuurlijk worden de zieke leerkrachten wel vervangen en kunnen de lessen gewoon doorgaan.

Ziekteverzuimcijfers VCO

Ziekteverzuimpercentage	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Stichting VCO	4,3	3,97	5,59	7,01	5,46	4,76	5,87	4,01	4,79
Basis Onderwijs landelijk	6,0	6,2	6,08	6,70	6,80	6,50	6,0	6,30	6,20
Meldingsfrequentie									
Stichting VCO	1,05	0,76	1,09	1,1	1,1	0,9	1,0	0,86	0,8
Basis Onderwijs landelijk	1,11	1,15	1,01	1,1	1,1	1,2	1,1	1,1	1,1
Gemiddelde ziekteverzuimduur									
Stichting VCO	19	32	27	20	21	29	14	31	13
Basis Onderwijs landelijk	17	17	19	24	25	21	22	20	20

In 2011 zien we bij VCO een stijging van het ziekteverzuimpercentage van 5,59% naar 7,01%. Hiermee is VCO boven het landelijk gemiddelde gekomen. De afgelopen 5 jaar hebben we kans gezien de stijgende trend te keren.

Over het kalenderjaar 2016 staat het ziekteverzuimpercentage op 4,97%. Dit is ruim onder het landelijk gemiddelde van 6,2%. Een hoopvolle ontwikkeling. Wat nu extra belangrijk is geworden omdat VCO met ingang van 1-1-2016 eigen risicodragers is geworden voor wat betreft de aansluiting bij het Vervangingsfonds.

De meldingsfrequentie geeft het gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer weer in het betreffende jaar. Hierbij zien we dat dit percentage bij VCO redelijk stabiel is en over 2016 op 0,8 staat. Dit zit onder het landelijk gemiddelde van 1,1.

De gemiddelde ziekteverzuimduur geeft aan hoeveel dagen werknemers per ziekmelding gemiddeld hebben verzuimd. De duur van de ziektes over 2016 is 13 dagen. Dit ligt ruim onder het landelijk gemiddelde van 20.

Het ziekteverzuimbeleid van VCO is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van personeel. Er is een ziekteverzuimbeleidsplan opgesteld waarin omschreven wordt welke maatregelen



er genomen moeten worden ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Het plan draagt bij aan het scheppen van een optimaal werkklimaat. Daarnaast is er in het plan een Protocol opgenomen wat van toepassing is bij ziekte en re-integratie van een werknemer. Ook in geval van werkhervatting is er een apart protocol van toepassing. Zieke werknemers worden begeleid door de arbodienst Perspectief.

BEDRIJFSFITNESS

Om bij te dragen aan een betere gezondheid en conditie van het personeel en om een lager ziekte-verzuimpercentage te bereiken heeft VCO een Regeling Bedrijfsfitness. Alle personeelsleden van de Stichting VCO kunnen hier aan deelnemen. VCO heeft al jaren een collectief contract afgesloten met Sportcentrum Iedema. VCO-medewerkers kunnen een onbeperkt aantal uren per week gebruik maken van bedrijfsfitness en van de overige faciliteiten die de sportschool biedt voor een aantrekkelijke prijs. De aantrekkelijkheid wordt vergroot omdat het verschuldigde abonnementsgeld mag worden betaald van het brutoloon. Hierover hoeft dan geen loonbelasting te worden betaald.



Financieel- en beheersbeleid



In dit sociaal jaarverslag volstaan we met uitsluitend de cijfers van de balans en exploitatie omdat in de al gerealiseerde jaarrekening 2016 integraal alle verdere uitsplitsingen, analyses en toelichtingen zijn vermeld. De jaarrekening is in zijn volledigheid geplaatst op de website www.stichtingvco.nl. Klik hier voor de jaarrekening 2016.

(indien de link niet werkt dan kunt u de jaarrekening vinden op de website www.stichtingvco.nl onder tabblad VCO Harderwijk-Hierden > ANBI)

Onderstaand treft u de balans aan per 31 december 2016 en ter vergelijking de balans per 31-12-2015. De balans is een momentopname van de bezittingen en schulden van de organisatie.

1	Activa	31-12-2016	31-12-2015
1.2	Materiële vaste activa	3.221.879	3.008.967
1.3	Financiële vaste activa	187.635	179.496
	Totaal vaste activa	3.409.514	3.188.463
1.5	Vorderingen	664.075	762.021
1.7	Liquide middelen	3.038.095	2.531.160
	Totaal vlottende activa	3.702.170	3.293.181
	Totaal activa	7.111.684	6.481.644
2	Passiva	31-12-2016	31-12-2015
2.1	Eigen Vermogen	4.729.991	4.319.223
2.4	Voorzieningen	1.224.885	931.192
2.6	Kortlopende schulden	1.156.808	1.231.219
	Totaal passiva	7.111.684	6.481.644



Exploitatierkening over 2016

		2016 EUR Actueel	2016 EUR Begroting	2015 EUR Actueel
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	13.954.009	13.198.700	13.140.487
3.2	Overige overheidsbijdragen	319.471	287.900	300.791
3.5	Overige baten	225.606	178.600	578.724
	Totaal baten	14.499.086	13.665.200	14.020.002
4	Lasten			
4.1	Personele lasten	11.423.617	11.376.300	11.466.744
4.2	Afschrijvingen	522.608	526.700	473.522
4.3	Huisvestingslasten	1.165.226	888.400	818.748
4.4	Overige instellingslasten	987.665	905.650	996.341
	Totaal lasten	14.099.116	13.697.050	13.755.355
	Saldo baten en lasten	399.970	-31.850	264.647
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Financiële baten	14.766	15.000	28.874
5.2	Financiële lasten	3.978	1.500	7.716
	Saldo fin. Baten en lasten	10.788	13.500	21.158
	Exploitatieresultaat	410.758	-18.350	285.805



KENGETALLEN VAN VCO

Vermogenspositie

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Solvabiliteit	0,53	0,54	0,57	0,65	0,68	0,80	0,81	0,84
Liquiditeit	1,62	1,39	2,0	2,8	2,7	2,83	2,68	3,2
Rentabiliteit	-5%	-13%	11%	22%	14%	-5,6%	2%	2,8%

SOLVABILITEIT

De solvabiliteit geeft de verhouding weer tussen het eigen vermogen + voorzieningen en het totale vermogen en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de instelling op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Een solvabiliteit van 33% is in het onderwijs goed te noemen. De solvabiliteit van VCO is in 2016 gestegen naar 84%. .

LIQUIDITEIT

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de instelling op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Het geeft de verhouding aan van de vlottende activa en de kortlopende schulden. Een liquiditeitsratio van 1 geeft aan, dat alle korte termijn verplichtingen opgevangen kunnen worden. Groter dan 1 geeft aan, dat er ook nog een buffer is voor plotselinge tegenvallers. Een ratio van 1,5 is goed te noemen. VCO heeft een liquiditeitsratio van 3,2.

RENTABILITEIT

De rentabiliteit geeft aan hoeveel rendement er op het eigen vermogen van de stichting wordt gemaakt. Het exploitatieresultaat wordt gedeeld door de totale baten.

Zo lang de solvabiliteitsratio boven de 40% ligt mag het rendement op het eigen vermogen tussen de 0% en 2% in liggen. Waarbij de 2% het doel mag zijn om het rendement op het eigen vermogen ongeveer gelijk te laten zijn aan de inflatie. De 0% als ondergrens is gezien de huidige omvang van het eigen vermogen toelaatbaar. VCO heeft over 2016 een positief rendement op het eigen vermogen van 2,8%.

De conclusies van de interne financiële analyses zijn, dat de VCO, vanuit financieel perspectief goed in staat is om op korte en lange termijn aan de financiële verplichtingen te kunnen blijven voldoen.

Huisvesting

De schoolgebouwen staan op het gebied van onderhoud aan zowel de binnen- als buitenkant er goed bij. Hetzelfde geldt voor de kwaliteit van de leermiddelen en ICT-voorzieningen.

In het afgelopen schooljaar zijn vele grotere onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd waaronder vervanging van enkele beglazing naar dubbele in de gebouwen waar dit nog niet was gebeurd. Waar nodig zijn de kozijnen vervangen. Daarnaast is het nodige aan groot schilderwerk uitgevoerd bij diverse scholen.

De meeste aandacht is echter uitgegaan naar het gebouw van De Schakel aan de Vondellaan. In de laatste maanden van het schooljaar hebben personeel en leerlingen met veel geduld de grootse renovatie doorstaan. Resultaat is een prachtig gebouw dat voldoet aan alle actuele normen en behoeften.

Er is een actueel onderhoudsplan beschikbaar om al het onderhoud blijvend te kunnen borgen.



Communicatiebeleid



Alle scholen hebben een Communicatieplan waarin beschreven staat hoe de interne en externe communicatielijnen lopen. De scholen zoeken nu, meer dan vroeger, gelegenheden om bereikte resultaten voor het voetlicht te brengen. Dat zorgt er voor dat ouders belangstelling voor de school gaan tonen. Daarnaast geeft het de betrokken werkers in de school ook een vorm van erkenning wanneer er in de plaatselijke pers in lovende woorden over het onderwijs op de eigen school geschreven wordt. Jaarlijks wordt er per school een aantal artikelen geplaatst over zaken waar de school trots op is. Te denken valt dan aan onderwijskundige zaken als nieuwbouw, nieuwe ontwikkelingen, projecten, uitstapjes en dergelijke, maar ook het afscheid van een meester of juf of de komst van een nieuwe directeur. Speciale activiteiten die te maken hebben met het gekozen profiel van de school kunnen ook aanleiding vormen om de publiciteit te zoeken. In het afgelopen jaar zijn er een aantal gelegenheden geweest waarbij scholen of leerkrachten de regionale of zelfs de landelijke publiciteit hebben gehaald.

Ook het gebruik van Sociale Media neemt sterk toe. Een aantal van onze scholen werkt aan naamsbekendheid via een actief Facebookaccount (De Rank, Het Kompas, Het Baken). Dit blijkt erg goed te werken. Het komt voor dat de school alleen onder de aandacht wordt gebracht bij nieuwe ouders door middel van Facebook.

Van scholen wordt verwacht dat zij hun resultaten in de Schoolgids bekend maken. De uitslagen van de Cito-eindtoets worden ook door de inspectie publiek gemaakt evenals de bezoekverslagen n.a.v. een inspectiebezoek. Dat is een goede ontwikkeling. De omgeving van de school heeft er recht op te weten hoe het gesteld is met de staat van het onderwijs.

De folders waarmee de scholen de publiciteit zoeken zien er aanmerkelijk professioneler uit dan een aantal jaren geleden. De folders worden ontworpen bij één en hetzelfde bureau. Dat heeft naast een duidelijke demonstratie van verwantschap tussen de scholen ook geleid tot goede herkenbaarheid en het benadrukken van het schooleigene.

De stichting heeft ter gelegenheid van de Open Dag bij hetzelfde bureau folders laten ontwerpen. Deze werden huis-aan-huis verspreid in heel Harderwijk. Ook zijn er voor alle scholen spandoeken voor de Open Dag gemaakt.

Ons Leonardo-onderwijs heeft een regionale functie. Mede om die reden brengen we dat dan ook regionaal onder de aandacht. In 2016-2017 hebben we een nieuwe PR-koers ingezet met betrekking tot het Leonardo-onderwijs waarbij het accent is verschoven van 'werving' naar 'informerend' om aan de voorkant meer helderheid te geven over de mogelijkheden van ons hoogbegaafdenonderwijs om teleurstellingen bij aanmelding te voorkomen.

In 2016-2017 hebben we de VCO-reclameborden op de rotondes in Harderwijk gebruikt om de open dagen opvallend in het blikveld van het Harderwijker publiek te brengen.





Kwaliteitsbeleid

KWALITEITSKAARTEN

We maken gebruik van de Kwaliteitskaarten van Cees Bos, een breed opgezet en dynamisch kwaliteitsstelsel. Om deze dynamiek (op basis van alle ontwikkelingen) te volgen, is het nodig dat er regelmatig wordt bijgeschoold. Het afgelopen jaar hebben de directeuren en de IB-ers een cursus Kwaliteitskaarten van 4 bijeenkomsten gevolgd. Dat wordt in het schooljaar 2017-2018 vervolgd met nog een serie van 3 bijeenkomsten. Nieuw in de regelgeving is dat de tevredenheid en veiligheidsbeleving van kinderen jaarlijks wordt gemeten.

Naast verdiepende en verbredende trainingsactiviteiten, worden tijdens de cursusdagen concrete afspraken met elkaar gemaakt t.a.v. de handelingen in het kader van Kwaliteitsbeleid.

JAARVERSLAG

In het onderwijs zijn we gewend om verantwoording af te leggen aan een boven ons geplaatste instantie. Meestal is dit het bestuur of de (intern/extern) toezichthouder. De overheid heeft de laatste jaren een terugtrekkende beweging gemaakt en geeft het onderwijsveld meer ruimte en verantwoordelijkheid voor eigen beleid. Er komt zo meer macht bij het bevoegd gezag te liggen. Maar, zo is de gedachte, macht vraagt om tegenmacht. Daarom moeten onderwijsorganisaties ook publiekelijk verantwoording afleggen aan maatschappelijke organisaties en personen die als belanghebbende gezien kunnen worden.

De Stichting VCO doet dit middels haar jaarverslag. Vervolgens worden de diverse stakeholders uitgenodigd te reageren op het gevoerde beleid. Het gesprek dat hierop volgt, kan als leermoment dienen en daarmee mogelijk aanjager zijn voor een beleidswijziging op een bepaald terrein.

Dezelfde werkwijze wordt gehanteerd door de scholen. Ook zij maken een jaarverslag dat op de website wordt gepresenteerd. De voornaamste belanghebbenden zijn de ouders. Met een vertegenwoordiging van de ouders gaat de school het gesprek aan over het gevoerde beleid. Elke school heeft de vrijheid daar een vorm voor te kiezen.

EXTERNE BETREKKINGEN

De stichting VCO zoekt binnen de haar toegemeten ruimte naar goede betrekkingen met diverse andere instanties. Zo is er in 2016-2017 regelmatig overleg geweest met de andere lokale onderwijsbesturen en de gemeente Harderwijk.

Vanuit geldende structuren vindt dit plaats binnen het Lokaal Educatief Overleg (LEA) en het Onderwijsplatform (Op Overeenstemming Gericht Overleg).

Met name het beleid zoals dat is opgesteld binnen Samenwerkingsverband Zeeluwe heeft VCO daarnaast aangezet tot een forse intensivering op de relaties en contacten met partners op (vooral) gemeentelijk niveau.

Zo heeft de bestuurder het initiatief genomen tot het opzetten van een Bestuurlijk Overleg Primair Onderwijs Harderwijk (BOPOH). De collega-besturen reageren positief wat inmiddels geleid heeft tot een aantal inhoudelijke overlegmomenten waarbij initiatieven zijn opgezet en afspraken zijn gemaakt die ten doel hebben het passend onderwijs binnen de gemeentegrenzen te stimuleren.

Het BOPOH betreft de gemeente structureel in de vorm van de beleidsambtenaren en CJG-vertegenwoordiging.

Via de PO-Raad en Verus bestaan er vruchtbare contacten met collega-onderwijsaanbieders in de regio. Zo mogelijk worden de vergaderingen bijgewoond. Op informeel niveau bestaat er ook een collegiale overlegkring met collega's uit Nunspeet, Elburg, Heerde en Harderwijk.



VCO heeft het initiatief genomen tot de inrichting van een digitaal systeem dat het hoofd kan bieden aan de uitdagingen van de Wet Werk en Zekerheid. De Wet schrijft voor dat een leerkracht sneller in aanmerking komt voor een vaste betrekking. Dat wordt lastig voor de scholen wanneer daar geen middelen voor zijn. Eigen invallers kunnen dan nog maar beperkt worden ingezet. Om toch invallers in te kunnen zetten, moeten we samenwerken met collega's in de regio. De lijsten met invallers worden uitgewisseld. Het digitale systeem is gebouwd door Serve IT.

De stichting VCO zit in drie "Opleiden in de School"-verbanden: met de Marnix Academie in Utrecht (Partners in Opleiding en Onderwijs), met de VIAA in Zwolle (SCOPE) en met de CHE in Ede (Opleiden in de School). De bestuurder en opleidingsverantwoordelijken van VCO dragen actief bij aan de verschillende vergaderingen en (netwerk)overleggen van deze werkverbanden. Vanwege het ontbreken van voldoende studenten, heeft VCO halverwege 2017 de samenwerking met de CHE in goed overleg opgezegd. Tegelijkertijd is een onderzoek opgestart naar mogelijkheden toe te treden tot het werkverband Samen Opleiden rondom het Windesheim College in Zwolle.





Beleidsvoornemens en toekomst

De blik voorwaarts brengt ons bij vier grote thema's op stichtingsniveau:

- Werkplan-C: de ambities zoals we ons deze hebben voorgenomen en verwoord in Werkplan-C staan centraal bij de inhoudelijke ontwikkelingen 2017-2018.
- In de tweede jaarthelft van 2017 wordt het proces gestart wat leidt tot de realisatie van:
 - het Intern Toezichtskader (ITK)
 - het Bestuurlijk Toetsingskader (BTK)
 - het Strategisch Beleidsplan (SBP)Ieder van deze documenten vormt de onderlegger voor de volgende. De doelen van Werkplan-C worden in dit traject meegenomen zodat dit plan afgesloten kan worden zodra het nieuwe SBP gereed is. Hierop volgend wordt het proces gestart wat leidt tot nieuwe schoolplannen.
- Het governance-verandertraject wordt voortgezet.
- De uitdaging van het groeiende lerarentekort vraagt om een forse investering in tijd en energie en wellicht ook financiën. We blijven, veelal in gezamenlijkheid met diverse partners, zoeken naar en werken aan nieuwe initiatieven om personeel te werven en te behouden.



Kwantitatieve gegevens personeel en leerlingenaantallen



Aantal personen in dienst per locatie op 31-12 (excl. Vervangers)

School	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Het Baken	18	19	19	19	18	16	17	17	15
De Bron									34
De Brug	26	27	26	27	28	30	28	26	27
Het Kompas	14	21	22	19	18	18	22	23	25
De Parel									19
De Rank	14	15	15	15	15	16	15	13	14
De Schakel	31	32	29	28	31	29	30	27	28
De Triangel	29	31	27	26	27	25	28	30	33
De Wegwijzer	15	17	17	16	17	16	17	18	22
Willem Alexander	20	21	18	18	18	18	19	17	16
Het Startblok	16	22	23	29	30	34	36	33	36
Het Staf-kantoor #	8	9	9	9	10	10	12	14	12
Totaal aantal	191	214	205	206	212	212	224	232	281
Totaal aantal VCO *	188	206	197	198	203	200	212	205	266

* Er is een verschil tussen Totaal aantal VCO en het Totaal aantal van de scholen omdat sommigen op meerdere scholen werken.

Bij het stafkantoor zijn ook een aantal conciërges meegeteld die werkzaamheden verrichten op verschillende scholen.

NB Per 1-1-2016 is VCO-Harderwijk gefuseerd met VCO Hierden, vanaf deze datum zijn De Bron en De Parel er bij gekomen.



Aantal personen in dienst per locatie op 31-12-2016, uitgesplitst naar geslacht en naar soort dienstverband

School	aantal mannen	aantal vrouwen	aantal met vast contract	aantal met tijd. contract
Het Baken	3	12	13	2
De Bron	5	29	32	2
De Brug	5	22	25	2
Het Kompas	2	23	20	5
De Parel	3	16	18	1
De Rank	2	12	12	2
De Schakel	6	22	27	1
De Triangel	5	31	33	3
De Wegwijzer	5	28	31	2
Willem Alexander	6	16	21	1
Het Startblok	4	12	13	3
Het Bestuurscentrum	8	4	11	1
Totaal aantal	54	227	256	25
Percentage	19%	81%	91%	9%

Aantal fte's (fulltime equivalents) per locatie

werkelijke fte's

School	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017
Het Baken	12,01	13,26	12,28	12,19	11,74	10,04	10,56	10,52	10,31
De Bron									20,20
De Brug	16,57	17,99	15,33	15,91	16,46	18,27	16,96	16,03	17,04
Het Kompas	9,55	10,15	12,24	10,37	11,38	11,10	14,26	14,52	15,47
De Parel									10,38
De Rank	10,64	11,48	11,02	10,28	10,03	9,49	8,73	7,36	8,75
De Schakel	19,68	20,95	20,31	19,52	21,00	19,88	20,13	18,18	19,88
De Triangel	21,09	21,34	19,15	18,06	18,60	17,13	18,60	19,14	22,62
De Wegwijzer	10,76	12,09	11,29	10,24	10,56	10,35	10,73	11,56	20,73
Willem Alexander	14,72	15,31	12,64	11,80	11,84	11,48	12,12	10,89	14,49
Het Startblok	11,73	16,00	17,70	20,77	21,62	22,37	23,23	21,23	11,12
Bestuurscentrum	5,29	5,89	5,89	6,04	6,54	7,11	7,49	8,88	7,83
Totaal VCO	132,04	144,46	137,85	135,18	139,77	137,22	142,81	138,31	178,82

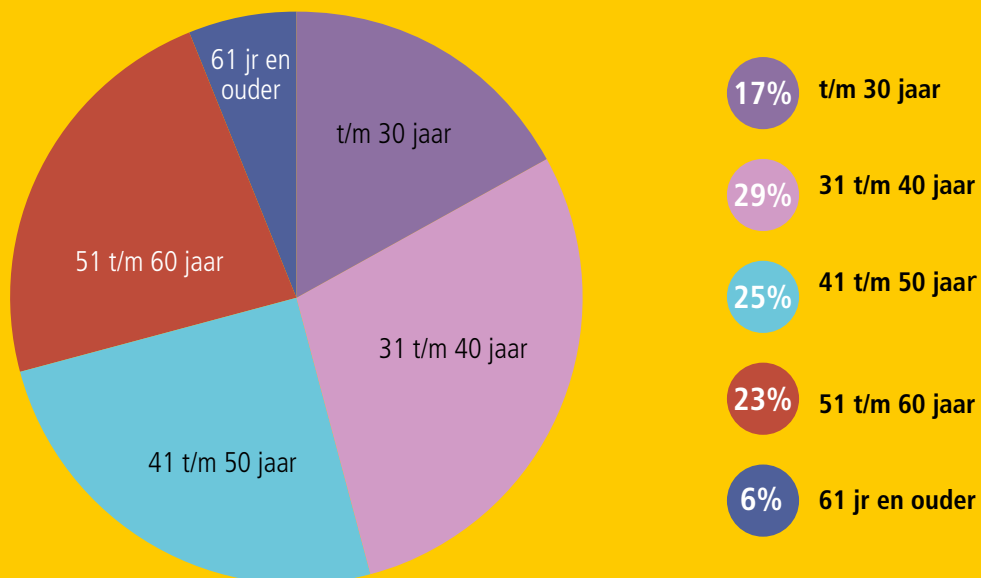
NB Per 1-1-2016 is VCO-Harderwijk gefuseerd met VCO Hierden, vanaf deze datum zijn De Bron en De Parel er bij gekomen.



Vast Personeel uit dienst gegaan in het kalenderjaar 2016

Redenen van ontslag	Aantal personen
Pensioen	2
Ontslag op eigen verzoek	11
Vaststellingsovereenkomst	4
Totaal	17

Leeftijdsofbouw personeel VCO op 31-12-2016 in procenten



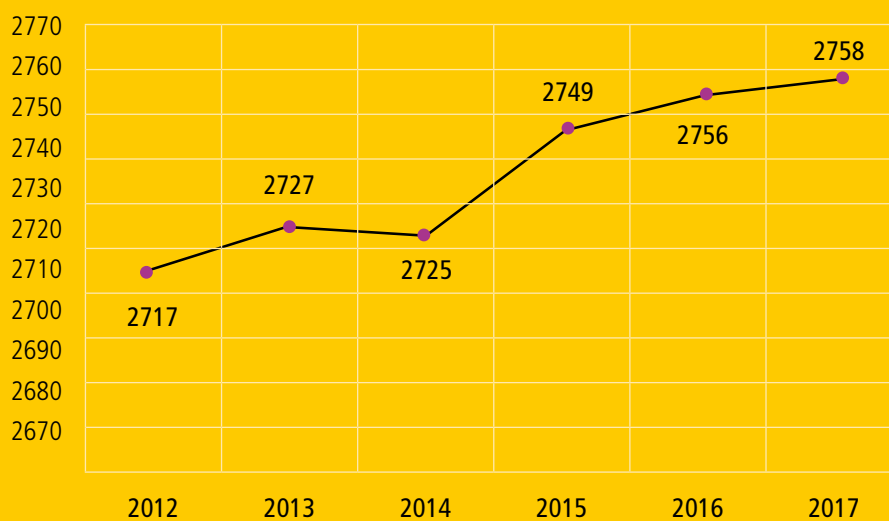


Leerlingenaantallen per locatie

School	Werkelijke aantallen										Prognose	
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Het Bakken	202	201	198	195	177	183	187	168	167	165	180	188
De Bron	337	351	353	324	333	324	333	358	370	373	375	402
De Brug	259	245	246	250	261	260	240	235	235	229	221	220
Het Kompas	148	168	161	146	167	184	218	231	231	224	247	261
De Parel	240	226	207	203	198	183	173	170	171	169	165	162
De Rank	170	172	175	171	169	162	149	146	149	150	135	136
De Schakel	280	291	303	312	298	308	288	294	280	263	262	264
Het Startblok	210	268	315	351	386	413	390	388	384	381	371	368
De Triangel	368	352	338	348	325	300	337	345	362	385	422	439
De Wegwijzer*	192	195	190	194	199	205	216	222	218	245	216	213
Willem Alexander	240	218	212	209	204	205	194	192	189	174	195	192
Totaal VCO	2646	2687	2698	2703	2717	2727	2725	2749	2756	2758	2789	2845

* Per 1-10-2017 zijn bij de Wegwijzer 29 leerlingen van de AZS (Asiel Zoekers School) meegeteld. Zonder deze kinderen zou het aantal 216 zijn.

Leerlingenaantallen VCO



Raad van Toezicht - Jaarverslag

Het schooljaar 2016/2017 heeft in het teken gestaan van de start van een transformatie op bestuursniveau. Freek ten Klooster is per 01-08-2016 aangesteld als voorzitter van het (eenhoofdig) College van Bestuur van de Stichting. Met zijn komst is de Raad van Toezicht een feit geworden. Gezamenlijk zijn Raad van Toezicht, College van Bestuur, een afvaardiging van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, het DirecteurenTeam en de staf gestart met een Governance-verandertraject. In de nieuwe situatie moeten alle gelederen wennen aan een nieuwe rol en verantwoordelijkheid. Een logisch gevolg van de manier van werken van Freek. Als bestuurder betreft hij het DirecteurenTeam meer dan voorheen bij het maken van plannen. Daarnaast moet de Raad van Toezicht (voorheen Bestuur) wennen aan de nieuwe rol die zich beperkt tot formeel goedkeuren van begroting en strategisch beleidsplan, naast uiteraard de adviesrol en sparringpartner voor de bestuurder.

In een intensief programma, begeleid door Verus, vinden we in de loop van komend schooljaar gezamenlijk een nieuwe balans, waarin ieder vanuit zijn kracht en perspectief bij kan dragen aan hetgeen waar het allemaal om draait: een goede, veilige leeromgeving voor de kinderen uit Harderwijk, Hierden en omgeving.

Naast het Governance-programma zijn er nog een aantal zaken die het vermelden meer dan waard zijn:

- Vanuit de fusie tussen Harderwijk en Hierden is nu één juridische entiteit ontstaan: de Stichting VCO Harderwijk-Hierden.
- Onderwijs voor AZC kinderen wordt inmiddels verzorgd door een bevlogen en gemotiveerd team van de Wegwijzer.

Tijdens de vergaderingen van de RvT kwamen verder de jaarlijks terugkerende onderwerpen zoals de meerjarenbegroting (inclusief het meerjarenformatieplan) en het financieel jaarverslag aan de orde. De managementrapportages zijn besproken en er stonden diverse onderwerpen op de agenda zoals het vervangingsbeleid en de bouwactiviteiten op diverse scholen.

De Raad van Toezicht van de Stichting VCO Harderwijk-Hierden bestond in het schooljaar 2016-2017 uit de volgende personen:

Gerrit Franken (voorzitter, tot 1-1-2017)

Immanuël Kranendonk (voorzitter a.i.)

Henriette Jacobs (portefeuille personeelszaken)

Margreet den Besten-Blom (portefeuille financiën)

Williëtte van den Born (portefeuille personeelszaken, tot 1-1-2017)

Rob van Zwieten (portefeuille huisvesting)

Martin Hop (portefeuille financiën)

Doortje Wüllschleger (portefeuille Onderwijszaken, vanaf mei 2017)



Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad – Jaarverslag

In de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) participeren alle 11 scholen van VCO. De samenstelling van de GMR bestaat uit een afgevaardigde uit de oudergeleding en een afgevaardigde uit de personeelsgeleding van de MR van iedere school.

In het schooljaar 2016-2017 is een nieuwe voorzitter aangetreden.

De GMR heeft dit schooljaar acht keer vergaderd. Tijdens de vergaderingen van het afgelopen schooljaar zijn een groot aantal onderwerpen aan de orde gekomen zoals o.a. het Strategische Beleidsplan, de Steunstichting, prestatiebeloning, het managementstatuut, het financieel beleid en de begroting, beleid met betrekking tot hoogbegaafdheid, scheiding Bestuur en Intern Toezicht, functiemix, vakantierooster en een scala aan andere onderwerpen. Daarnaast heeft de GMR een thema-avond georganiseerd voor MR-leden en andere belangstellenden over de privacyregelgeving en de consequenties daarvan voor het basisonderwijs.

Ten gevolge van de fusie tussen VCO Hierden en VCO Harderwijk in 2016 zijn er wijzigingen doorgevoerd in de wijze waarop de VCO bestuurd wordt. De organisatiestructuur van VCO is veranderd naar een model met een Raad van Toezicht en een College van Bestuur en er is een bestuurder aangesteld. De voorzitter heeft met de bestuurder meerdere keren overleg gehad en de bestuurder heeft meerdere GMR vergaderingen bijgewoond.

In februari 2017 is de VCO gestart met een governance-verandertraject, om de fusie optimaal te laten uitwerken en het nieuwe bestuursmodel organisatiebreed door te voeren. VCO wordt hierbij begeleid door Verus (vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs) en ook leden van de GMR nemen deel hieraan. Dit zal een traject van 2 jaar zijn.

Joke Brandt - de Bloois
Voorzitter GMR



Colofon

Uitgave van de Stichting Voor Christelijk Onderwijs (VCO) Harderwijk-Hierden

Postbus 188
3840 AD Harderwijk
T. 0341-431479
F. 0341-431184

E-mail: info@stichtingvco.nl
Internet: www.stichtingvco.nl

Samenstelling en redactie
Stafmedewerkers en bestuurder van Stichting VCO Harderwijk-Hierden

Ontwerp: Studio Vrolijk

