Afbeelding met tekst, illustratie

Automatisch gegenereerde beschrijving

|  |
| --- |
| **bestuursverslag SNOW 2024**  Inclusief verslag intern toezicht |

**Oog voor elkaar!**

## Inhoudsopgave

[Inhoudsopgave 2](#_Toc193097279)

[Voorwoord 3](#_Toc193097280)

[Het schoolbestuur 4](#_Toc193097281)

[Profiel 5](#_Toc193097282)

[Organisatie 7](#_Toc193097283)

[Verantwoording van het beleid 11](#_Toc193097284)

[Onderwijs & Kwaliteit 12](#_Toc193097285)

[Personeel & Professionalisering 19](#_Toc193097286)

[Huisvesting & Facilitaire zaken 23](#_Toc193097287)

[Financieel beleid 24](#_Toc193097288)

[Continuïteitsparagraaf 27](#_Toc193097289)

[Verantwoording van de financiën 30](#_Toc193097290)

[Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 31](#_Toc193097291)

[Staat van baten en lasten en balans 32](#_Toc193097292)

[Toelichting op de ontwikkelingen in de begroting 2023 en MJB 34](#_Toc193097293)

[Balans in meerjarig perspectief 36](#_Toc193097294)

[Financiële positie 37](#_Toc193097295)

[Verslag intern toezicht 40](#_Toc193097296)

[**Verslag Raad van Toezicht over het jaar 2024** 40](#_Toc193097297)

Voorwoord

Het jaar 2024 was een dynamisch jaar voor KC Wilhelmina, waarin we ons onverminderd hebben ingezet voor de ontwikkeling van onze leerlingen en de kwaliteit van ons onderwijs. Dit bestuursverslag geeft een overzicht van onze activiteiten en resultaten in het afgelopen jaar.  De kracht van focus op kwalitatief onderwijs, gedragen door de inzet en expertise van onze medewerkers, daarin ligt de kern van onze strategie. Wij erkennen dat de kwaliteit van ons onderwijs onlosmakelijk verbonden is met het welzijn en de professionele ontwikkeling van onze medewerkers. Daarom blijven we ons onverminderd richten op hun ondersteuning en groei. Competente collega’s voor de klas geven competente talenten in klas.   We leggen standaardprocessen vast in kwaliteitskaarten en hebben samenwerking geborgd in zogenaamde leerteams. Deze efficiëntieslag komt ten goede aan het primaire proces van onze medewerkers in de scholen: het lesgeven. Open communicatie en samenwerking met alle belanghebbenden is voor ons van onschatbare waarde. Het is door deze transparante houding dat we samen kunnen bouwen aan een robuuste onderwijsomgeving, waarin iedere stakeholder zich gehoord en gewaardeerd voelt.   In 2024 hebben we ons gericht op een aantal belangrijke thema's, zoals:

* We hebben gewerkt aan het vergroten van de betrokkenheid van leerlingen bij de les, onder andere door de inzet van EDI bij de rekenles.
* We hebben onze resultaten op het gebied van taal en rekenen gemonitord en geanalyseerd, en waar nodig bijgestuurd.
* We hebben geïnvesteerd in de professionalisering van ons team, onder andere door het werken in leerteams en het stimuleren van collegiale visitatie.
* Bovendien hebben we onze kwaliteitszorgsystematiek uitgebreid en aangescherpt, om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen en te verbeteren. We hebben daarbij gebruik gemaakt van de PDCA-cirkel en hebben onze doelen en speerpunten regelmatig geëvalueerd en bijgesteld.

We danken alle leerlingen, ouders, teamleden en samenwerkingspartners voor hun inzet en betrokkenheid in het afgelopen jaar. Samen hebben we ervoor gezorgd dat KC Wilhelmina een fijne en leerzame plek is voor onze leerlingen.  In 2025 zullen we ons blijven inzetten voor de verdere ontwikkeling van onze leerlingen en de kwaliteit van ons onderwijs. We zullen daarbij voortbouwen op de resultaten die we in 2024 hebben behaald.

**Leeswijzer**

In dit bestuursverslag leest u welke resultaten we hebben behaald. Het vormt, samen met de jaarrekening, het jaarverslag 2024 van Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina. Het bestuursverslag bestaat uit drie hoofdstukken.   Hoofdstuk 1 bevat algemene informatie over KC Wilhelmina. In hoofdstuk 2 blikken we terug op de resultaten van het beleid van 2024. Hoofdstuk 3 bevat een toelichting op de financiële situatie. De belangrijkste functie van dit bestuursverslag is verantwoorden: we zien het verslag als een vast onderdeel van de verantwoordingscyclus. De school en zijn directe omgeving, het intern toezicht en de medezeggenschapsraad behoren tot de belangrijkste doelgroepen.  Leren is een belangrijk thema binnen onze organisatie en ook wij leren iedere dag opnieuw. We horen het dan ook graag als u vragen heeft over dit bestuursverslag of informatie mist.

Misha Berlijn

# Het schoolbestuur

KC Wilhelmina  
KC Wilhelmina telt circa 470 leerlingen in 17 groepen en valt als ‘’éénpitter’’ onder Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina (SNOW). De school staat in de wijk De Zwanenbeemd en beschikt over een modern schoolgebouw met gymzaal op eigen terrein. De ruime natuurlijke speel- en buitenomgeving is uniek met bijzondere speel- en leerelementen, een bostuin, een kinderboerderij en een biologische groentetuin. De school wordt gevormd door een hecht, kundig, creatief, gedreven en kritisch onderwijs- en onderwijsondersteunend team van circa 45 medewerkers. De directeur-bestuurder vormt met de drie bouwcoördinatoren het MT van de school.

### De algemene grondslag van de school

KC Wilhelmina is een school gebaseerd op bijzondere en neutrale grondslag; Bijzonder vanwege het feit dat de school vanuit een lange historie wordt bestuurd door een eigenstandig bestuur. Neutraal omdat de school open staat en toegankelijk is voor iedereen, waarbij de school uitgaat van respect voor ieders cultureleen/of levensbeschouwelijke achtergrond.

### Bestuursfilosofie

Het belangrijkste deel van de bestuurlijke bevoegdheden (waaronder de werkgeversrol en verantwoordingsplicht) ligt bij de directeur-bestuurder.

De Raad van Toezicht is belast met de werkgeversrol van de directeur-bestuurder en ziet toe op de deugdelijkheid en transparantie van de besluitvorming en de wijze waarop de besluiten worden uitgevoerd en bewaakt tevens de continuïteit van de organisatie. De Raad van Toezicht opereert terughoudend en beperkt zich tot het formuleren van een strategisch kader (al dan niet op voorstel van de directeur-bestuurder), het uitspreken van haar verwachtingen, en het geven van formele opdrachten aan de directeur-bestuurder waarbij de Raad van Toezicht zich vooral beperkt tot het ‘wat’. De directeur-bestuurder heeft een verantwoordingsrol naar de Raad van Toezicht en de monitoringsrol is belegd bij de Raad van Toezicht.

## Profiel

### Missie, visie en kernwaarden

Ieder kind is uniek, heeft zijn eigen talenten en verdient gelijke kansen om zich te ontwikkelen. Met de benodigde kennis en vaardigheden leren we onze kinderen over zichzelf in relatie tot de wereld om hen heen. We bieden onderwijs waardoor iedere leerling goed toegerust en met vertrouwen de weg in de samenleving kan vervolgen.

### Visie

Het krijgen van goed onderwijs is bevorderend voor het welbevinden en leerlingen die lekker in hun vel zitten, zijn beter in staat om te leren. Op KC Wilhelmina zijn we ervan overtuigd dat goed onderwijs begint bij goede leerkrachten die zich zowel op didactisch als op pedagogisch gebied blijven ontwikkelen. Naast het aanleren van basisvaardigheden (taal, rekenen & burgerschap) hebben we ook veel aandacht voor muziek-, bewegingsonderwijs, creatieve ontwikkeling en cultuur. Dit draagt bij aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze kinderen.

In een veilige en natuurlijke leeromgeving met veel uitdagende gezamenlijke (leer)-activiteiten stimuleren we elk kind om boven zichzelf uit te stijgen en grenzen te verleggen, zonder hierbij de ander uit het oog te verliezen. We zien leren daarom niet alleen als een individueel proces, maar leren doe je ook met en van elkaar.

Respectvol

We staan open voor ieders eigenheid en iedereen is gelijkwaardig. Wij gaan respectvol om met elkaars opvattingen en levensbeschouwelijke overtuigingen. Deze diversiteit wordt aangegrepen om van elkaar te leren en het onderlinge begrip te bevorderen. We werken vanuit vertrouwen, waarbij ieder optimaal tot zijn recht komt en handelt in het belang van de leerlingen, de school en de organisatie als geheel.

We brengen dit in de praktijk door ruimte te geven voor opvattingen van anderen, te handelen vanuit gelijkwaardigheid, bij te dragen aan openheid en eerlijkheid, problemen op te lossen door deze te benoemen en te bespreken en vertrouwen te hebben in de leerlingen, ouders, school en samenwerkingspartners.

Verbindend

We staan met beide benen in de samenleving. We gaan relaties aan met kinderen, ouders, collega’s en partners en zien de waarde die we aan elkaar kunnen toevoegen. We werken samen om leerlingen goed te kunnen voorbereiden op de samenleving. We stimuleren de wisselwerking tussen leren op school en leren buiten de school.

We zijn betrokken bij onze wijk en de stad. Ook zien en benutten we kansen voor samenwerking. Daarnaast tonen we oprechte interesse in de ander en zien we elkaars mogelijkheden.

In ontwikkeling

We geven goed onderwijs en benutten de talenten van de leerlingen. Bij het formuleren van onze ambities tonen we lef en passie, we hebben oog voor vernieuwing en verbetering. We halen het beste uit onszelf en de ander door het werken aan de eigen professionaliteit, en we nemen initiatief om verbeteringen aan te brengen, innovaties op gang te brengen en het beste uit onszelf en de ander te halen.

### Kernactiviteiten

Goede onderwijskwaliteit staat bij ons hoog in het vaandel. Onze visie en identiteit zijn richtinggevend voor beoogde kwaliteitsverbeteringen:

* Processen worden zoveel mogelijk gestandaardiseerd en geborgd in de organisatie.
* Ontwikkelingen worden systematisch en cyclisch geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
* We houden rekening met actuele onderwijsontwikkelingen en beoordelen of deze passen bij onze opvattingen over wat goed onderwijs behelst. Daarbij houden we focus en maken we keuzes.
* We streven naar een professionele cultuur, waarin we met elkaar en van elkaar leren en elkaar aanspreken.

### Strategisch koersplan

Om de visie te realiseren heeft KC Wilhelmina voor elke kernwaarde ambities geformuleerd. We zijn ervan overtuigd dat goed onderwijs realiseren, begint bij het vakmanschap van de leraar in de eigen klas. Deze overtuiging loopt als een rode draad door de komende planperiode heen. Onze ambities voor de komende periode zijn te herleiden tot 4 centrale thema’s. *Oog voor elkaar, Goed onderwijs, Taal centraal* en *Leren van en met elkaar.*

De ambities zijn mede gevormd op basis van de trends die van invloed zullen of kunnen zijn op ons onderwijs de komende jaren. We zullen met elkaar het gesprek blijven voeren over de actuele thema’s in de samenleving en de school.

* Het schoolplan 2023-2027 meerjarig strategisch beleid vindt u op onze website: [www.kcwilhelmina.nl](http://www.kcwilhelmina.nl)

### Toegankelijkheid & toelating

De school werkt met een door alle geledingen goedgekeurd aanname- en wegingsbeleid. Dit beleid is gebaseerd is op het handhaven van de huidige grootte van 17 groepen, een maximum aantal instromers van onderaf en een maximaal aantal leerlingen per groep.

## Organisatie

### Contactgegevens

Naam: KC Wilhelmina

Bestuursnummer: 38169

Adres: Bachlaan 9, 5707RM Helmond

Telefoonnummer: 0492-590175

E-Mail: info@wilhelminaschool.nl

Website: www.kcwilhelmina.nl

* Meer gegevens vindt u hier: <https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/helmond/5167/wilhelmina-basisschool/>

### De medezeggenschap

De medezeggenschapsraad (MR) bestaat uit een personeel gedeelte (PMR) en een ouder gedeelte

(OMR) met een evenredige vertegenwoordiging van 4 leden PMR en 4 leden OMR.

Uiteraard houden zij zich aan de WMR (wet medezeggenschap) en vanwege het feit, dat SNOW een

éénpitter is, zijn de lijntjes tussen bestuur, directie en MR kort. Hierdoor kan er niet alleen snel

gehandeld worden, maar worden besluiten en ontwikkelingen gemeenschappelijk genomen en

gedeeld.

* Het jaarverslag van de (o)mr vindt u op onze website www.kcwilhelmina.nl

### Horizontale dialoog en verbonden partijen

|  |  |
| --- | --- |
| Organisatie of groep | Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin. |
| Leerlingenraad | Klassenvertegenwoordigers uit groepen 5 t/m 8. Zij worden gevraagd mee te denken over bepaalde onderwerpen. |
| Ouders | Elke leerkracht zet zich in om een goede band op te bouwen en met hen in gesprek te blijven over de ontwikkeling van hun kind(eren). Ouders kunnen, behalve bij de leerkracht, ook terecht bij de intern begeleiders of leden van het MT voor vraagstukken. Daarnaast kennen we een actieve oudervereniging en een medezeggenschapsraad voor het volgen, meedenken en toetsen van beleid op school. |
| Medewerkers | Binnen het team is er nauw contact met elkaar; duo-overleg, maatjesoverleg (parallelcollega’s), bouwoverleg en teamoverleg. |
| Korein | Korein is onze samenwerkingspartner voor peuteraanbod en buitenschoolse opvang op school (inpandig). Er is sprake van een nauwe samenwerking. |
| Kinderopvangorganisaties | Er zijn contacten met diverse kinderopvangorganisaties in de buurt. Er zijn afspraken over ‘warme’ overdracht en er is afstemming over het halen en brengen van kinderen. |
| OHS | Overleg Helmondse Schoolbesturen. Overlegorgaan voor Helmondse besturen uit het VO & PO |
| Gemeente Helmond/ HEA | In Helmond is de zg. Helmondse Educatieve Agenda (HEA) in 2020 vastgesteld voor 10 jaar. Hierin participeert de wethouder onderwijs, beleidsmedewerkers van de gemeente, alle schoolbesturen binnen Helmond en de besturen van de kinderopvangorganisaties. |
| Gemeente Helmond/ onderhoud huisvesting | De school heeft een contract afgesloten met een afdeling van de gemeente voor het opstellen van een MJOP en het begeleiden van grote onderhoudswerkzaamheden aan het schoolgebouw. |
| Jeugdzorg | Er vindt structureel overleg met Sociale Teams Helmond en onze IB’ers. |
| Samenwerkingsverband | We zijn aangesloten bij het SWV Helmond Peelland PO 3008 |
| Voortgezet onderwijs | Leerkrachten groepen 8 hebben contacten met het VO in de regio om onze leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op de overgang richting VO. |
| Eénpitters | Gezamenlijk overleg van directeuren/ directeur-bestuurders van zelfstandig opererende scholen. |
| Wijkraad | Overleg waarvoor een medewerker van school wordt uitgenodigd. |
| Sociale Teams Helmond | Opvoedondersteuning aanwezig op school |

### Klachtenbehandeling

De Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina gaat zorgvuldig om met signalen/klachten van

leerlingen, ouders/verzorgers en personeelsleden. Daartoe is er een vertrouwenspersoon aangesteld.

Daarnaast is er een interne klachtenprocedure en is de school aangesloten bij de Landelijke

Klachtencommissie van de Vereniging voor Bijzondere Scholen (VBS).

In 2024 zijn er geen klachten geweest.

* De klachtenprocedure en het beleid vindt u op onze website: [www.kcwilhelmina.nl](http://www.kcwilhelmina.nl)

### Juridische structuur

KC Wilhelmina is onderdeel van de Stichting Neutraal onderwijs Wilhelmina (SNOW).

### Governance

Om slagvaardiger en professioneler te kunnen handelen is in mei 2022 het bestuursmodel met de benoeming van een directeur-bestuurder omgevormd. De nieuwe directeur-bestuurder draagt vanaf dat moment bestuurlijke eindverantwoordelijkheid over de algemene zaken binnen SNOW en de dagelijkse en integrale leiding van de school.

Afbeelding met tekst, schermopname, Elektrisch blauw, logo

Automatisch gegenereerde beschrijving

### Functiescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur (per 1/1/21) PO-Raad (poraad.nl) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Stichting SNOW hanteert het ‘two-tier’ organisatiemodel. Het toezichthoudend deel van het bestuur (de Rvt) ziet toe op het te voeren beleid en de uitvoering ervan. De RvT bestaat uit een voorzitter en algemene leden.

### Code Goed Bestuur

De Wilhelminaschool wordt bestuurd door de directeur bestuurder van de Stichting Neutraal Onderwijs

Wilhelmina op basis van de Code Goed Bestuur PO. In het algemeen is de directeur bestuurder verantwoordelijk voor kwalitatief goed onderwijs en de vorming en opleiding van kinderen in leeftijd van 4 tot circa12 jaar.

De Code Goed Bestuur PO is opgebouwd uit vier principes. Bij deze principes hoort het beginsel ‘doen en verantwoorden’1. Dit betekent dat bestuur en intern toezicht zichtbaar maken hoe zij de code toepassen in hun handelen. Hoe zij deze toepassen is dus contextafhankelijk, en daarom is het van nadrukkelijk belang dat bestuur, intern toezicht en andere belanghebbenden het gesprek erover voeren. Zo wordt recht gedaan aan de veelzijdigheid van bestuur en organisatie in het primair onderwijs, en wordt bijgedragen aan een adequaat en betrouwbaar beeld van de manier waarop de sector invulling geeft aan zijn maatschappelijke opgave.

* U kunt het managementstatuut opvragen via [info@wilhelminaschool.nl](mailto:info@wilhelminaschool.nl)

# Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. De doelen die in het strategisch beleidsplan of koersplan zijn gesteld, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico’s en risicobeheersing.

## Onderwijs & Kwaliteit

### Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onderwijskwaliteit is meer dan eindopbrengsten. KC Wilhelmina vindt het belangrijk dat breed naar onderwijskwaliteit wordt gekeken. Hoewel we in de praktijk nog vaak zien dat goed onderwijs wordt opgevat als ‘voldoende eindopbrengsten’, is niet alles wat onze leerlingen doen, in cijfers uit te drukken. School is er ook om leerlingen burgerschapsvorming bij te brengen en aandacht te hebben voor hun sociale en emotionele ontwikkeling, zodat onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen in de breedste zin van het woord. We hebben hoge ambities op het gebied van onderwijskwaliteit en we stellen dus ambitieuze doelen. Nog niet alle doelen zijn gehaald, maar er wordt volop ontwikkeld.

Het *Kwaliteitsbeleidsplan KC Wilhelmina*dat we hebben ontwikkeld, gebruiken we hierbij als meetinstrument. Belangrijk hierbij is dat kwaliteit niet alleen gaat om harde cijfers, maar ook om zaken die merkbaar zijn. Het document is een handvat en levert een bijdrage aan het monitoren van de kwaliteit.

De RvT heeft als taak zicht te houden op de onderwijskwaliteit. De RvT laat zich niet alleen informeren door de directeur-bestuurder, maar ook door personeelsleden. Daarnaast heeft de RvT 2x per jaar overleg met de MR.

* Kwaliteitsbeleidsplan KC Wilhelmina 2023-2027 is op te vragen bij de directie

### Doelen en resultaten

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderdeel** | | **Doelstelling** |
| **Onderwijs** | | |
| 1. Eindopbrengsten | | De eindopbrengsten zijn beter of gelijk aan de resultaten van de referentiegroep |
| De scores op 1F en 1S/2F zijn boven het landelijk gemiddelde voor soortgelijke scholen en conform onze ambitie. | | |
| 1. Rekenen | | De groepen 8 scoren op de Cito Eindtoets Rekenen allemaal boven het landelijk gemiddelde en boven de eigen schoolnorm. 97% van de leerlingen uit groep 8 stromen uit op minimaal 1F niveau, waarvan minimaal 51% uitstroomt op 1S niveau. |
| In 2024 hebben we ons actief ingezet om het rekenonderwijs te verbeteren, voornamelijk door het verbeteren van de didactische vaardigheden van leerkrachten en het versterken van de basisvaardigheden (automatiseren, memoriseren) van rekenen.  In 2024 stroomde 100% van groep 8 uit op minimaal 1F niveau, waarvan 62% op 1S | | |
| 1. Leesmotivatie | | Uit de schoolvragenlijst blijkt dat onze kinderen met plezier boeken lezen (we scoren hoger dan 80% bij leesplezier). |
| Leesmotiverende interventies worden schoolbreed ingezet. Er is veel meer aandacht voor (lees)plezier. Bovendien verdiepen de specialisten zich in effectieve leesinterventies en mogelijkheden tot implementatie ervan. We zijn een samenwerking aangegaan met Bibliotheek Helmond in het kader van “het leesoffensief”. Een nieuwe leesmethode wordt per 2024-2025 ingevoerd. | | |
| 1. burgerschap | | Samenhangend en doelgericht |
| Onze visie is op burgerschap hebben we opnieuw geformuleerd. We werken nu aan een samenhangend en doelmatig curriculum. Voor de pijlers identiteit en diversiteit is er reeds een doorlopend curriculum. | | |
| **Sociaal emotionele ontwikkeling** | | |
| 1. Welbevinden | | Uit de vragenlijsten scoren we op het gebied van welbevinden & veiligheid en schoolklimaat minimaal voldoende. |
| Na de coronacrisis hebben we in de klassen extra aandacht besteed aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Dat gebeurt o.a. door de methodiek ‘Rots en Water’ (groep 3 en 5) en veerkrachttraining (groep 7) en, indien nodig, door extra aandacht te besteden aan bepaalde kinderen en/of groepen. Jaarlijkse meten wij met behulp van het meetinstrument ‘leerling in beeld en tweejaarlijks met ‘Scholen met Succes’ de sociale competentie en de sociale veiligheid. | | |
| 1. basisondersteuning | We voldoen aan de basisondersteuning zoals gesteld in het SWV | |
| Het protocol *Hoe om te gaan met leerlingen met een vertraagde (cognitieve) ontwikkeling* wordt ontwikkeld. Daarnaast verdiepen we ons in wat extra nodig is bij jonge leerlingen met een taalachterstand, met name in de onderbouw. | | |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Doelstelling gehaald |
|  | Doelstelling deels gehaald |
|  | Doelstelling niet gehaald |

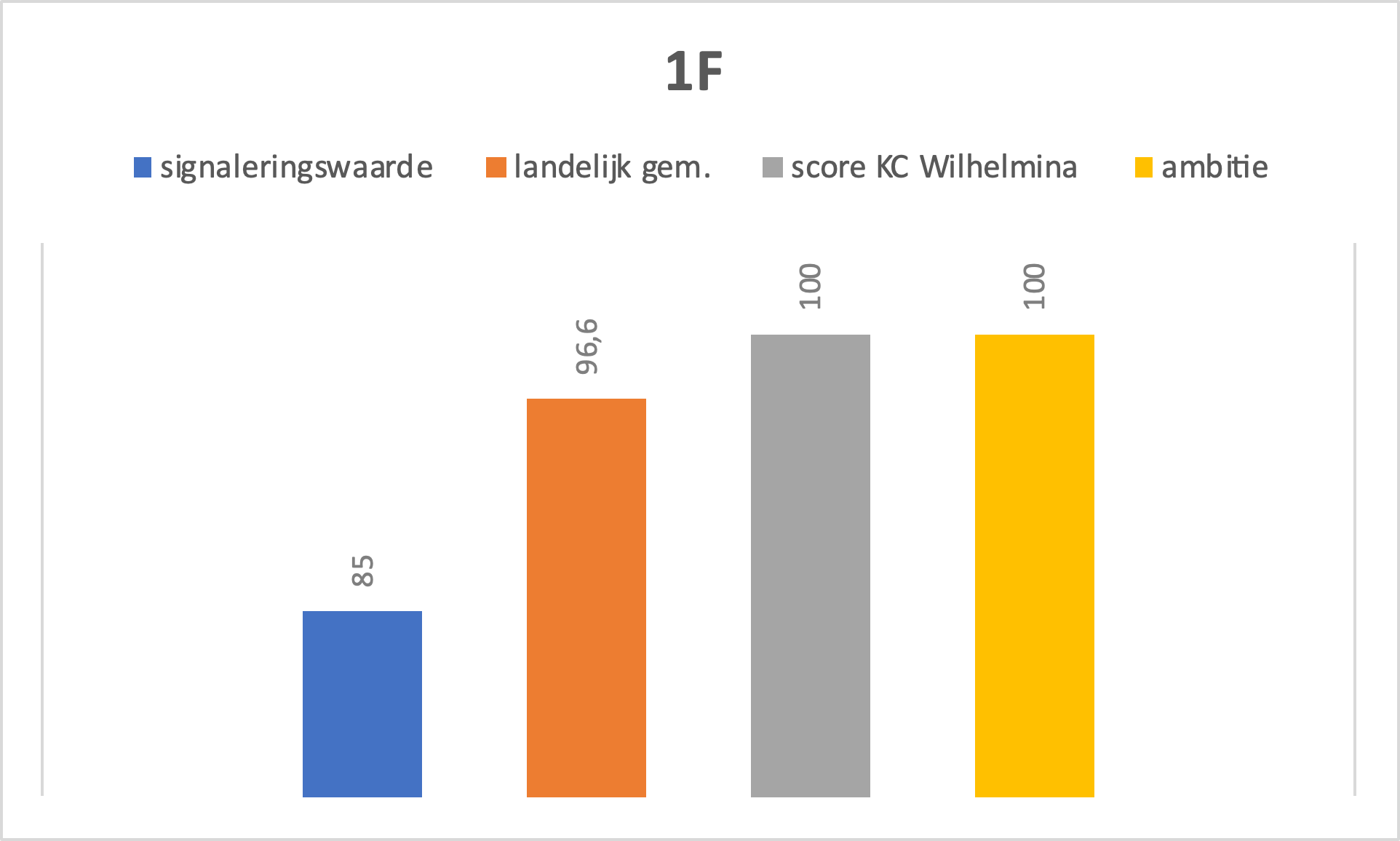
### Toekomstige ontwikkelingen

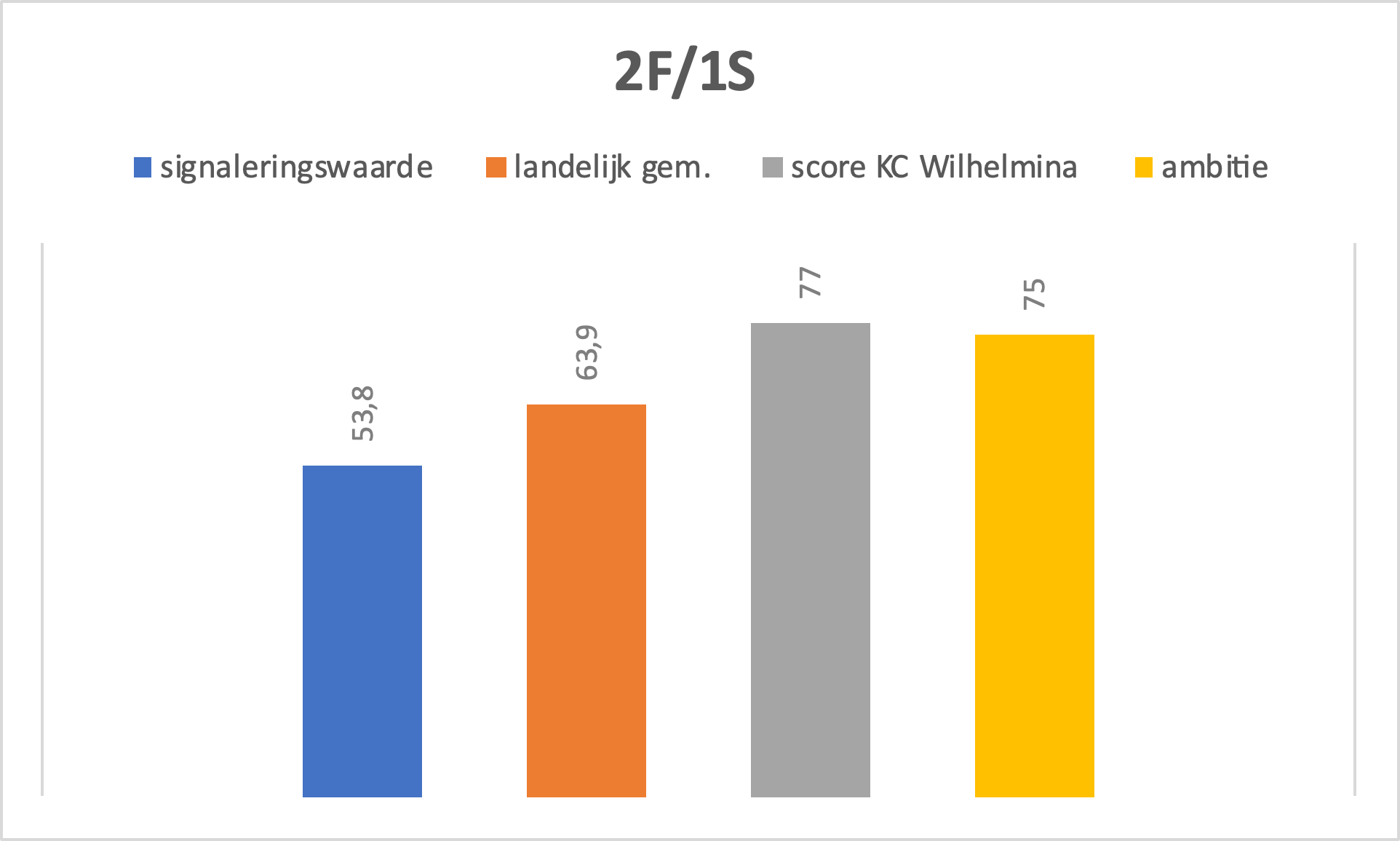
Om de doelen en acties door onze ambities vormgegeven te kunnen verwezenlijken, zullen we rekening moeten houden en anticiperen op het gegeven dat de met NPO-gelden betaalde extra ondersteuning eindig is. Temeer daar we te maken krijgen met instroom van leerlingen met een grotere ondersteuningsbehoefte. Hiervoor moeten we allereerst ruimte voor onszelf creëren d.m.v. het verminderen van de werkdruk. Dat doen we middels een aantal interventies:

1. De NPO-gelden uitsmeren t/m schooljaar 24/25 om zo de extra ondersteuning geleidelijk af te bouwen.
2. Curriculum herziening van taal, rekenen d.m.v. het creëren van een doorlopende lijn. Hierbij gaat het om keuzes maken tussen wat “moet” (wat willen wij) en wat “niet hoeft”.
3. Aanbieden van een dekkende basisondersteuning volgens de richtlijnen van het SWV. In het geval van vertraagde (cognitieve) ontwikkeling en bij taalachterstanden moeten we op zorgniveau 3 nog extra stappen maken.
4. Bevorderen van een professionele cultuur waarbij van en met elkaar wordt geleerd door werken in zogenaamde leerteams.
5. In het kader van de systematiek kwaliteitszorg n.a.v. de jaarlijkse schoolzelfevaluaties, passende interventies formuleren n.a.v. behaalde resultaten en evalueren.
6. Opleiding van medewerkers tot RT’er, trainer Veerkracht en Rots & Water, zodat we hiervoor geen beroep meer hoeven doen op externen.

Door deze interventies “kopen” we als het ware de komende jaren tijd om expertise te delen en door scholing in huis te halen. Uiteindelijke doel is dat *elke* leerkracht de expertise heeft om de extra ondersteuning te bieden in de groep. Hiervoor is het ook nodig dat de leerkracht de ruimte voelt om zelf in te schatten wat hiervoor nodig is. De leerkracht krijgt weer de regie en kan methode onafhankelijk zelf keuzes maken.

### Onderwijsresultaten

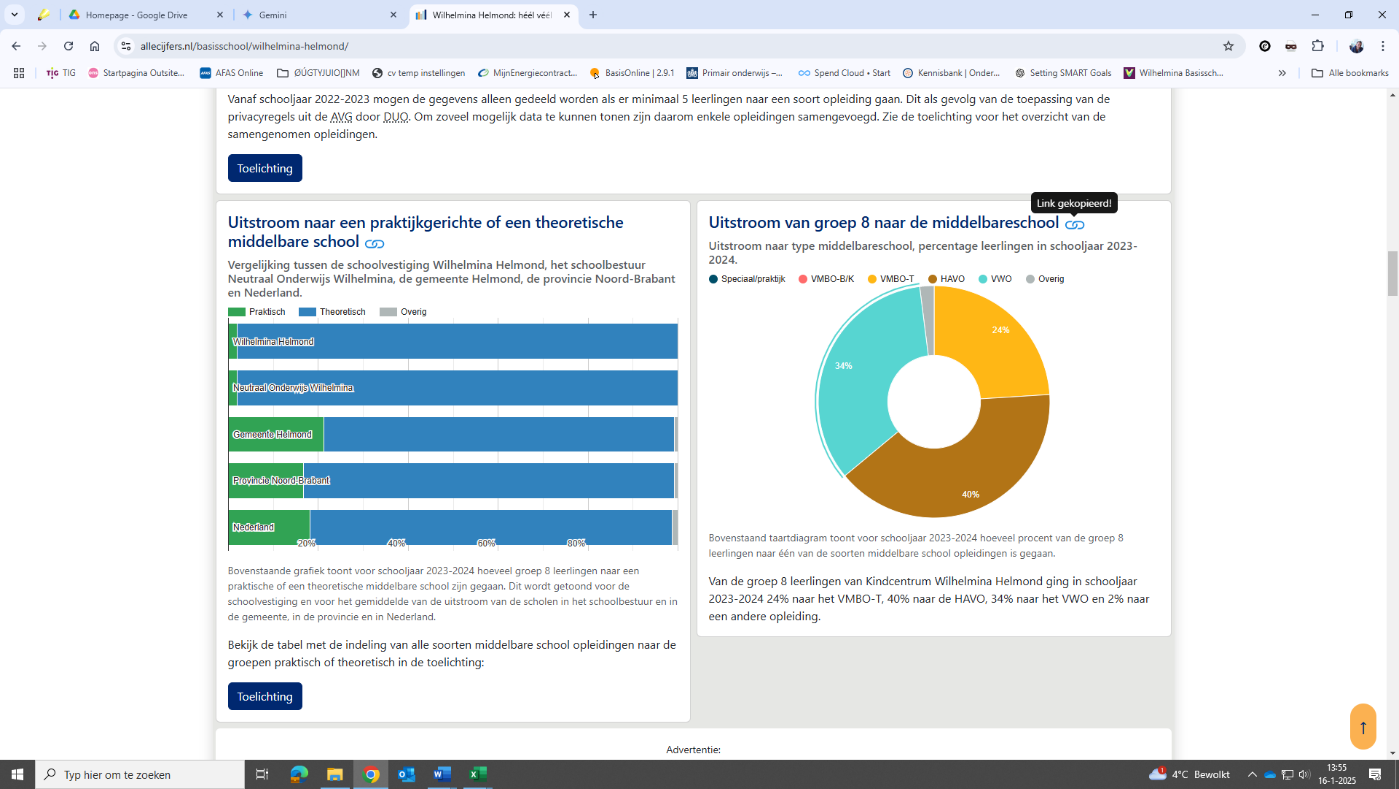




In bovenstaande grafieken voor KC Wilhelmina de referentiescore[[1]](#footnote-2) weergegeven (percentages) van de gegevens van de eindtoets van 2024. Het gaat om de totalen van rekenen, taal en lezen. De referentiescores worden zowel weergegeven van het niveau 1F en 1S (rekenen)/2F (taal en lezen). De signaleringswaarden komen vanuit de onderwijsinspectie. Inmiddels heeft KC Wilhelmina ook ambities geformuleerd op de referentieniveaus. De scores ten opzichte van de doelen worden in het volgende jaarverslag weergegeven. KC Wilhelmina laat een opbrengst zien boven de signaleringswaarde. De signaleringswaarde is gebaseerd op de schoolweging die landelijk wordt gehanteerd. De scores op 1F en 2F/1S zijn boven het landelijk gemiddelde voor soortgelijke scholen. Op 1S/2F scoort KC Wilhelmina ook conform onze ambitie.

Verwijzingen VO

In de grafiek op de volgende bladzijde worden de verwijzingen weergegeven naar het voortgezet onderwijs.



Van de groep 8 leerlingen van Kindcentrum Wilhelmina Helmond ging in schooljaar 2023-2024 24% naar het VMBO-T, 40% naar de HAVO, 34% naar het VWO en 2% naar een andere opleiding.

* Voor meer informatie over de onderwijsresultaten, zie <https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/helmond/5167/wilhelmina-basisschool/>

### Onderwijs aan nieuwkomers

We bieden in schooljaar 24-25 onderwijs aan 3 nieuwkomers, 2 kinderen van Turkse komaf en 1 Oekraïens kind. Binnen Helmond worden nieuwkomers zoveel mogelijk centraal opgevangen.

### Internationalisering

Internationalisering is voor een deel opgenomen binnen het curriculum burgerschap en onze themaweken. Onze school kenmerkt zich steeds meer door een populatie kinderen met verschillende achtergronden en nationaliteiten. We vinden het belangrijk dat al onze kinderen gelijke kansen krijgen.

We werken daarom met een taalklas (leerlingen groep 1 en 2) voor leerlingen die op het gebied van taal extra ondersteuning nodig hebben.

### Onderzoek

Er is geen beleid op het thema onderzoek. We werken ‘evidence-informed’, d.w.z. dat we bij de formulering van onze ambities en doelen ons laten leiden door bewezen effectieve interventies. Literatuuronderzoek is hier een onderdeel van. Eventuele problemen of mogelijkheden tot verbetering op de werkvloer worden over het algemeen gesignaleerd door het team en binnen leerteams wordt samengewerkt om tot een oplossing/ verbetering te komen. Hierbij wordt een beroep gedaan op bewezen interventies en wetenschappelijke literatuur.

### Inspectie

De inspectie heeft in juni 2023 Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina onderzocht of de sturing door het bestuur op de kwaliteit van het onderwijs op de school op orde is, of er sprake is van deugdelijk financieel beheer en hoe dit bijdraagt aan de kernfuncties van het onderwijs (zie Onderzoekskader 2021). Alle drie de onderdelen heeft de inspectie als (ruim) voldoende beoordeeld. Aandachtspunt: Het aanbod burgerschap moet meer doelgericht, samenhangend en herkenbaar zijn.

* Het inspectierapport is terug te vinden op de website van KC Wilhelmina: [www.kcwilhelmina.nl](http://www.kcwilhelmina.nl)

### Visitatie

In 2024 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

### Passend onderwijs

In ons ondersteuningsplan staat hoe we ons onderwijs en onze zorg hebben georganiseerd en wanneer we

onze grenzen raken, waarbij we handelingsverlegen zijn. We zoeken voor elk kind naar de best passende

plek. Als we deze plek zelf kunnen bieden, zullen we dat ook doen. Als we dat niet zelf kunnen, gaan we

kijken welke externe hulp ingeschakeld kan worden. We merken dat we heel soms een leerling niet de zorg

kunnen beiden, die hij of zij nodig heeft. In dat geval zullen we verwijzen.

Bij elke verwijzing onderzoeken we of terugplaatsing mogelijk is.

Ons belangrijkste doel is te voorkomen dat leerlingen gaan uitvallen. Dit doen we door in te zetten op extra ondersteuning (zorgniveau 3):

* Autismebegeleiding (individuele begeleiding leerlingen gericht op sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen met stoornis in autismespectrum)
* Inzet van Bouw, Letterster, remedial teaching bij signalering van problemen op vlak van lezen en spelling;
* Extra begeleiding groepjes leerlingen door rekenspecialist en remedial teaching bij signalering van problemen op rekenvlak;
* Extra begeleiding leerlingen met kenmerken van begaafdheid waarbij het extra aanbod in de klas niet toereikend is;
* Extra begeleiding leerlingen met een vertraagde ontwikkeling, waarbij een aangepast aanbod in de klas noodzakelijk is

Met de baten van het SWV en lumpsum is onze zorgstructuur zo optimaal mogelijk ingericht:

* 3 ib’ers (1.4 fte)
* Zorgcoördinator (0.2 fte)
* Autismebegeleider (0.1 fte)
* ‘Bouw’ (0.1 fte) t.b.v. leerlingen met extra ondersteuning op het gebied van lezen.
* De ‘boomhut’, extra ondersteuning hoogbegaafde leerlingen (0.4 fte)
* Budget van10.000,- voor extra materialen t.b.v. ondersteuning

De doelen worden gesteld:

* Na analyse van de resultaten van methode- en niet methode gebonden toetsen en de groepsbesprekingen welke 2x per jaar plaatsvinden tussen leerkrachten en intern begeleiders.
* Op basis van door bestuur en team gestelde ambities voor de school

De ondersteuning in de school wordt in een cyclisch proces volgens de uitgangspunten van Handelingsgericht Werken (HGW) vormgegeven. De basis voor de aanpak staat beschreven in de gestelde basisondersteuning van het SWV en Perspectief op School (POS).Dit plan wordt jaarlijks door de intern begeleiders bijgewerkt.

### Sociale veiligheid

De coördinator sociale veiligheid is verantwoordelijk voor het implementeren van het sociaal veiligheidsplan. Met behulp van het programma “Zien’ monitoren we jaarlijks en evalueren we ons veiligheidsbeleid. Hierbij gebruiken we de jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersonen.

* Het Sociaal Veiligheidsplan vindt u op [www.kcwilhelmina.nl](http://www.kcwilhelmina.nl)

## Personeel & Professionalisering

### Doelen en resultaten

|  |  |
| --- | --- |
| **Professionele cultuur** | |
| **Onderdeel** | **Doelstelling** |
| 1. Scholing | Alle onderwijsassistenten, leerkrachtondersteuners, leerkrachten, IB-ers en leden van de schoolleiding nemen deel aan teamscholing. Daarnaast nemen zij initiatief tot individuele scholing en het delen van expertise. |
| Studiemiddagen staan in het teken van onderwijsontwikkeling. ‘Ewise’ onlinetrainingen worden gevolgd en deskundigheidsbevordering is standaard gespreksonderwerp bij elk ‘goede gesprek’. Het team heeft een scholingstraject ‘effectieve didactiek’ gevolgd van Melior advies | |
| 1. EDI | Alle instructielessen van groep 3 t/m 8 bestaan uit de vaste lesfasen, zoals beschreven in het EDI-model d.m.v. de technieken van het EDI-model; betrekken en activeren, controleren van begrip, geven van feedback en herhalen. Uit lesobservaties en gesprekken blijkt dat alle leerkrachten de rekenlessen geven a.h.v. de (E)DI-lesfasen. |
| MT leden en IB’ers bezoeken en evalueren aan de hand van de kijkwijzer “EDI” de lessen. | |
| 1. Collegiale visitatie | Leerkrachten bezoeken elkaars lessen en zien deze bezoeken als waardevolle momenten om met en van elkaar te leren. |
| D.m.v. een opgesteld schema hebben alle leerkrachten een of meerder lessen bezocht van collega’s. De eerste ervaringen zijn erg positief. Komend jaar zullen we het traject continueren met als doel dat lesbezoeken elkaar feedback geven onderdeel wordt van ons dna. | |
| 1. Goed werkgeverschap | Zorgen voor gunstige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en oog hebben voor elke medewerker. |
| Vanuit zowel het bestuur als het MT is er oog voor alle medewerkers. In 2024 is vanuit de WKR een fietsregeling en een brilvergoeding gerealiseerd voor de medewerkers. Er wordt flexibel en laagdrempelig omgegaan met aanvragen voor verlof vanuit het solidariteitsprincipe. | |
| 1. Werkdruk vermindering | Ontwikkelen van routines en protocollen |
| Procedures worden vastgelegd in zogenaamde kwaliteitskaarten. Deze kwaliteitskaarten worden volop ontwikkeld. Collega’s hebben zich verenigd in diverse leerteams, en wanneer er nieuwe eenduidige afspraken en werkwijzen worden ontwikkeld, worden deze vastgelegd in kwaliteitskaarten en regelmatig geëvalueerd. | |
| 1. Personeel | Het behouden en aantrekken van gekwalificeerd personeel |
| Voor zowel de basisformatie als de eigen vervangingspool is het gelukt om de mensen aan te trekken. | |

### Toekomstige ontwikkelingen

Om toch extra ondersteuning van een OOP-er tot 2027 aan te kunnen houden, wordt er geld gereserveerd in de meerjarenbegroting, waarvan een deel nog wordt betaald vanuit de NPO gelden t/m schooljaar 24/25. Vanaf schooljaar 23/24 is er ruimte in het personeelsformatie om expertleraren te vervangen, zodat zij op momenten tijd hebben om collega’s in de les te ondersteunen. Hiervoor is met een formatieoverschot van 0.2 fte in de meerjarenbegroting rekening gehouden. Enkele collega’s laten zich scholen tot RT’er, veerkrachtcoach en expert leraar hoogbegaafdheid. We hoeven hiervoor geen beroep meer te doen op externen.

### Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

In 2024 hebben zich geen bijzonderheden voorgedaan op gebied van personeel.

### Uitkeringen na ontslag

Er zijn in 2024 geen kosten gemaakt voor uitkering na ontslag. Door bemiddeling en het inschakelen van een extern bureau hebben we de collega’s voor wie ontslag onvermijdelijk was, actief aan een andere baan geholpen. Om het risico op ontslag in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen, hanteren we ‘*het goede gesprek’* met een coachende rol voor het MT hierbij. Hierbij staan de ontwikkelingsmogelijkheden en wensen van de werknemer centraal.

### Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In overleg met het team is gekozen om de extra middelen te besteden aan de begeleiding van een zij-instromer en werkdrukvermindering van startende leerkrachten. Daarnaast is 0.2 wtf ingezet voor evenementencoördinatie.

1. De professionalisering van medewerkers wordt altijd afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar we voor staan. Daar is met name ook de teamscholing jaarlijks op gericht. Er wordt een focus bepaald voor een nieuw schooljaar, dat wordt opgenomen in het jaarplan en er vinden evaluaties plaats. Op basis van de bevindingen van de totale schoolontwikkeling worden de plannen bijgesteld of aangevuld. Bij de eindevaluatie aan het einde van het schooljaar wordt een nieuwe focus bepaald. Sommige scholingen lopen meerdere schooljaren door.

2. Startende leraren worden begeleid door de bouwcoördinator. Er vinden klassenbezoeken plaats en gesprekken. Verder wordt er rekening gehouden binnen het taakbeleid met startend personeel

### Strategisch personeelsbeleid

Het uiteindelijk wegvallen van de inhuur van externe specialisten (voornamelijk betaald vanuit NPO-gelden) hebben we inmiddels opgevangen. Hiervoor hebben we de afgelopen tijd ‘gekocht’ .De beschikbare over-formatie, de extra beschikking van een onderwijsassistent en het gereserveerde budget voor professionalisering zal zodanig moeten worden aangewend, dat onze leerkrachten in de nabije toekomst in staat zijn om het merendeel van de ondersteuning van leerlingen aan te bieden in de groep, zonder dat dit extra werkdruk op gaat leveren. Hier ligt de komende jaren de uitdaging voor de KC Wilhelmina.

Daarnaast zal de focus liggen op het inzetten op talenten van medewerkers en taakdifferentiatie. Het ‘goede gesprek’ dat grotendeels de cyclus van functioneren en beoordelen heeft vervangen, wordt doorontwikkeld richting een van onze doelstellingen: alle medewerkers werken vanuit zelfreflectie zichtbaar aan hun eigen ontwikkeling. De bouwcoördinatoren voeren deze gesprekken minimaal 1 keer per jaar met hun teamleden en stimuleren de collega’s om hierbij op eigen initiatief onderwerpen te agenderen. Hierbij gaat het altijd over de balans tussen willen, kunnen en mogen. M.a.w. hoe kan de collega zich ontwikkelen en bepaalde verantwoordelijkheid nemen, zodat dit bijdraagt aan de realisatie van de ambities van de organisatie. Het behoud van het huidige personeel is hierbij een hoofdzaak.

* Meer informatie , zie beleidsnotitie “het goede gesprek”.

### Banenafspraak

In de banenafspraak hebben de overheids- en onderwijssectoren uitgesproken dat het belangrijk is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een beter perspectief op een reguliere baan te bieden. Zij kunnen daarmee beter meedoen in de maatschappij.

In 2024 waren er geen vacatures, echter hebben we een twintigtal mensen aan school verbonden in de functie van overblijfkracht. Zij krijgen een vrijwilligersvergoeding en hebben de mogelijkheid EHBO cursussen te volgen en zich te scholen als overblijfkracht.

### Werkdrukmiddelen

De MR heeft geadviseerd over de inzet van de werkdrukmiddelen. Daarnaast hebben we de werkdruk in kaart gebracht door middel van een enquête onder alle medewerkers. Op basis van deze analyse hebben we in een teamoverleg besloten om de werkdrukmiddelen in te zetten voor:

* **Evenementencoördinatie (0,2 WTF):** Deze functie is in het leven geroepen om de organisatie van schoolevenementen te coördineren. Door deze taken te delegeren, hebben leerkrachten meer tijd voor hun kerntaken.
* **Extra ondersteuning onderwijsassistent (0,6 WTF):** De extra ondersteuning van de onderwijsassistent is ingezet om leerkrachten te ondersteunen.
* **Vakleerkracht gymnastiek (0,7 WTF):** De inzet van een vakleerkracht gymnastiek zorgt ervoor dat ... leerkrachten hoeven geen gymnastieklessen meer te geven en de kwaliteit van het gymnastiekonderwijs wordt verhoogd.

Naast de financiële investeringen hebben we ook de volgende niet-financiële maatregelen genomen:

* **Bijwerkdagen:** [Geef aan hoeveel bijwerkdagen er zijn, hoe ze zijn ingepland en waar leerkrachten deze dagen voor kunnen gebruiken].
* **Doorlopende leerlijn & rust in lesrooster:** We hebben de doorlopende leerlijn bij diverse vakken in beeld gebracht en beter op elkaar afgestemd, dit heeft gezorgd voor meer rust in het lesrooster.

**Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nieuwe VOG’sin 2024 | VOG aanwezig op datum indiensttreding | VOG te laat aanwezig | VOG niet aanwezig |
| Nieuwe medewerkers in loondienst | 1 | 0 | 0 |
| Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting | 19 | 0 | 0 |

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

## Huisvesting & Facilitaire zaken

### Doelen en resultaten

|  |  |
| --- | --- |
| **Huisvesting & facilitaire zaken** | |
| **Onderdeel** | **Doelstelling** |
| 1. Ventilatie | Het schoolgebouw voldoet aan de eisen ventilatie conform bouwbesluit 2012 |
| Er zijn de afgelopen tijd aanpassingen gedaan aan de luchtverversing en de diverse afzuigingsinstallaties. In elk lokaal is een CO2 meter geplaats. | |
| 1. Duurzaam | Het energieverbruik voor verwarming en verkoeling wordt zo veel als mogelijk beperkt. Afvalstromen worden gescheiden. |
| De zonnepaneleninstallatie op de gymzaal is vervangen en de installatie op het hoofdgebouw is gerenoveerd. De CV installaties in de gymzaal en het schoolgebouw zijn vervangen. Verder is er geïnvesteerd in spouwmuurisolatie en een nieuw dak op de gymzaal. De investeringen in 2024 tezamen met slimmer stoken en ventileren hebben geleid tot een gasbesparing van 33 % t.o.v. 2021. | |
| 1. Functie | De school heeft een maatschappelijke functie in de wijk |
| In 2024 werden de ruimtes verhuurd aan de schaakclub, dansmarietjes en de lokale voetbalclubs. | |
| 1. Digiborden | Elk lokaal beschikt over een modern digibord. |
| De digiborden zijn gefaseerd aangeschaft. | |
| 1. Ruimtes | Er zijn voldoende overlegmogelijkheden en leslokalen. |
| Er is extra werkruimte gecreëerd door het spitsen van een kantoor, bovendien is er geïnvesteerd in een extra leslokaal (de boomhut). | |

### Toekomstige ontwikkelingen

Begin 2025 zal er een duurzaamheidsonderzoek worden uitgevoerd in het kader van een gesubsidieerd traject van uit de provincie. De punten die hieruit naar voren komen, zullen worden geëvalueerd en in het volgende bestuursverslag opgenomen worden Er is een bedrag voor € 175.000,- euro gereserveerd (bestemmingsreserve 2027), waarvoor een bestemming nog wordt gezocht.

### Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

We willen een groene school zijn, niet alleen wat betreft het buitenterrein, maar ook betreffende duurzaamheid. Duurzame school is niet alleen onderdeel van onze identiteit, maar behoort ook tot onze normen en waarden ‘oog voor elkaar’. In 2023 zijn onze zonnepanelen vervangen, Daarnaast is de spouwmuur van het gymlokaal geïsoleerd en het dak vernieuwd. Door middel van slim stoken en ventileren hebben we het gasverbruik in 2024 met 33 % teruggebracht t.o.v. 2021.

We hebben geïnvesteerd om het inzamelen van gescheiden afval mogelijk te maken. In 2024 is de buitenverlichting vervangen door Led, waarmee de school en het buitenterrein volledig omgeschakeld is naar Ledverlichting.

## Financieel beleid

**Doelen en resultaten**

|  |  |
| --- | --- |
| **Financieel beleid** | |
| **Onderdeel** | **Doelstelling** |
| 1. Kengetallen | Financiële kengetallen zijn en blijven op orde |
| Onze school is financieel gezond.. | |
| 1. Eigen vermogen | Publiek eigen vermogen ≤ onder signaleringswaarde |
| Kijkend naar het normatief publiek eigen vermogen van de school ligt deze onder de signaleringswaarde. | |
| 1. Resultaat | Financieel resultaat = conform de begroting |
| De projecten die in 2024 zijn opgestart zijn:   * Uitgaven buitenschoolse activiteiten conform de budgetten moeten meer bewustzijn creëren over de uitgaven. * Kritische blik naar behoefte van continuering diverse lopende licenties * De hoogte en de besteding van de vrijwillige ouderbijdrage is goedgekeurd door de MR. * Acties ingezet om de repro-kosten terug te dringen | |
| 1. Marktaandeel | Marktaandeel is stabiel. |
| We hanteren wachtlijsten. Daarnaast hebben we in 2023 het aanname beleid zodanig aangepast, zodat er meer mogelijkheden zijn om meerdere kinderen van één gezin te kunnen plaatsten | |

### Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

De Waardepropositie van KC Wilhelmina kan volgens het schoolplan 23-27 als volgt worden omschreven:

We zijn een school met goede leerresultaten met aandacht voor kunst, muziek en cultuur.

Hiertoe zijn onderstaande speerpunten geformuleerd in het schoolplan 23-27.

Kwaliteit lessen

De instructielessen worden gegeven volgens een bepaald format en zijn van dusdanige kwaliteit dat alle kinderen mee komen in de les.

Inzet: leerlingen worden actief uitgedaagd en betrokken

afgeleid doel: de resultaten gaan omhoog

Inzet ondersteuning

Docenten richten zich hierbij op de grote middengroep leerlingen met doel deze naar een hoger niveau te tillen (hoge verwachtingen, de lat hoog) i.p.v. bovengemiddelde inzet van extra ondersteuning van de paar leerlingen die aan de onderkant zitten.

Inzet: er is minder extra ondersteuning nodig van onderwijsassistenten in de les, deze kunnen ingezet worden bij specifieke leerachterstanden (groepjes buiten de klas)

afgeleid doel: minder verwijzingen s(b)o

Ruimte voor kunst, muziek en cultuur

Elke afdeling heeft muzieklessen, week/maand vieringen en natuur & milieulessen op het rooster. Activiteiten uit het kunst & cultuurplan worden volgens planning georganiseerd.

De realisatie van deze acties en speerpunten uit het jaarplan zijn in het beleidsrijke deel van de MJB opgenomen.

* Zie MJB 2024-2027

### Toekomstige ontwikkelingen

Gebouw, duurzaamheid, energiekosten

De school is gehuisvest in een gedateerd gebouw dat al enkele keren verbouwd is. De onderhoudskosten zijn boven gemiddeld. We kijken kritisch naar duurzaamheid, zodat ook op langere termijn het gebouw een veilige en fijne leeromgeving blijft. Aanpassingen aan het binnenklimaat vergen niet alleen extra investering in aanschaf, maar ook in verbruik en onderhoud. Met de huidige energieprijzen zal het een uitdaging blijven.

Begin 2025 zal er door het Energieloket Maatschappelijk Vastgoed Provincie Noord-Brabant een duurzaamheidsonderzoek plaatsvinden en de mogelijkheden tot verduurzaming in beeld worden gebracht.

### Investeringsbeleid

Het financiële beleid is erop gericht zoveel als mogelijk middelen beschikbaar te stellen voor het verstrekken van onderwijs, zoals in dit verslag beschreven. Hiertoe worden de middelen die in 2024 meer zijn binnengekomen dan zijn ingezet de komende jaren gebruikt voor de verbetering en innovatie van ons onderwijs. De komende jaren wordt er extra geïnvesteerd in professionalisering van de medewerkers. Bovendien kijken we kritisch naar het al dan niet vervangen van middelen en materialen. Binnen het MT wordt hierover overleg gevoerd, in samenspraak met de specialisten, MR-leden en teamleden.

### Treasury

Stichting SNOW beschikt over een treasurystatuut. Er worden geen beleggingen gedaan in financiële vaste activa. Er is ook geen sprake van leningen en derivaten. Alle gelden zijn opgenomen op reguliere betaal- en spaarrekeningen bij ABN Amro en Rabobank en er is geen sprake van wijzigingen hierin ten opzichte van het jaar 2023.

Richtlijnen inzake beleggingen (indien van toepassing, wordt nu niet gedaan)

• Middelen die tijdelijk overtollig zijn kunnen in een belegging worden uitgezet.

• De periode van het beleggen is eindig en de belegging wordt op een vooraf vastgestelde einddatum terugontvangen.

• De hoofdsom van de belegging wordt door de financiële onderneming te allen tijde gegarandeerd.

• Er wordt niet belegd in achtergestelde spaarrekeningen en achtergestelde deposito’s;

• Beleggingen moeten vooraf door het Bestuur ter kennisname aan de Raad van Toezicht worden gestuurd.

Richtlijnen inzake leningen

• Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina geeft geen leningen uit aan derden, noch aan personeel,

noch aan andere instellingen of organisaties, tenzij deze lening van toepassing is voor de uitvoering van de wettelijke taak van Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina en binnen het doel van Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina past.

• Bij het aangaan van leningen gaat Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina geen extra risico’s aan die het voortbestaan van Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina of het geven van onderwijs kunnen bedreigen.

• Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina leent alleen bij financiële instellingen die voldoen aan de

eisen zoals opgenomen in artikel 4 eerste lid van de ‘Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016’.

• Leningen moeten vooraf door het Bestuur ter kennisname aan de Raad van Toezicht worden gestuurd

Richtlijnen privaat vermogen

Met betrekking tot de private middelen zijn de hiervoor opgenomen richtlijnen eveneens van

toepassing, maar in voorkomende gevallen mag hiervan gemotiveerd worden afgeweken. Het is echter niet toegestaan dat met private middelen dermate grote risico’s worden aangegaan, dat deze een negatief effect kunnen hebben op de publieke middelen. De private middelen zijn vastgelegd in de jaarrekening en de administratie van de Stichting Neutraal Onderwijs Wilhelmina en hebben betrekking op de niet door OCW gefinancierde activiteiten.

* Het Treasurystatuut kunt u opvragen bij de directie

### Planning- en controlecyclus

Het proces van begroten verloopt jaarlijks volgens onderstaande stappen:

Vervaardigen exploitatiebegroting ‘staand beleid’ administratiekantoor (ONS)

Toetsing versie ‘staand beleid’ aan kadernota t+1 dir / ONS

Toetsing versie ‘staand beleid’ aan formatieplan dir

Vervaardigen investeringsplan t+1 dir / ONS

Inventarisatie en doorrekening beleidsstukken dir

Vervaardigen conceptbegroting t+1 dir / ONS

Aanpassing meerjarige investeringsbegroting dir

Plan tot dekking en aanpassingen conceptbegroting dir

Vaststellen begroting RVT

Presentatie aan MR dir

## Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

* Prognose voor medewerkers en leerlingen en de toelichting daarop in hoofdstuk 3.1 (A1)
* Meerjarenbegroting (Staat van baten en lasten en MJ balans en de toelichting daarop in hoofdstuk 3.2 en 3.3 (A2)

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

### Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

Met de invoering van de lumpsumfinanciering destijds, hebben de besturen in het primair onderwijs meer beleidsvrijheid gekregen en worden zij zelf verantwoordelijk voor het definiëren, vastleggen en uitvoeren van strategisch en tactisch beleid. Hiermee samenhangend worden de volledige financiële risico’s (waaronder de zorg voor continuïteit) overgeheveld van de overheid naar de besturen.

De noodzaak van een goed risicomanagement is ook beschreven in de Code voor goed bestuur in het primair onderwijs en ons beleidplan *Risicoanalyse SNOW 2024.*

Uit deze risicoanalyse blijkt dat bij de huidige risico’s, waarvan kans en impact zijn gekwantificeerd, voor de beheersingsmaatregelen een minimaal benodigd weerstandsvermogen past van afgerond

€ 305.000,-.

Het eigen vermogen (algemene reserve) van € 1.069.067 is daarmee dekkend voor het benodigde gekwantificeerde weerstandsvermogen uit deze risicoanalyse 2024.

Het gaat dan om de volgende risico’s (in willekeurige volgorde):

* Gebrekkige ICT-toepassing en cybersecurity risico’s.
* Ziekteverzuim, kortdurende frequent verzuim is hoog.
* Onverzekerde schade in geval van calamiteit,
* Personele risico's, onvoldoende deskundigheid.
* Hoge onderhoudskosten door inflatie.
* Gebruiksgoederen, te weinig zicht op beheer en verbruik.

* Zie beleidsdocument Risicoanalyse SNOW 2024

### Beschrijving van de belangrijkste risico’s en onzekerheden (B2)

**De strategische risico’s voor Stichting SNOW**

* Oplopende wachtlijsten als gevolg van positieve demografische ontwikkelingen/groei en de aantrekkingskracht van onze school.
* Personele risico’s zoals ziekteverzuim en het gebrek aan voldoende invalkrachten. Het goed in kaart brengen van de duur en aard van de contracten/aanstellingen is essentieel om mogelijk onbedoelde verplichtingen te voorkomen. Met ingang van 1 januari 2020 heeft elke werknemer al vanaf de eerste werkdag recht op transitievergoeding door de maatregel uit de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Dit in tegenstelling tot de regel uit de Wet werk en zekerheid waarbij pas na twee jaar dienstverband het recht ontstaat op een transitievergoeding.
* Enorme prijsstijgingen door inflatie, met name de stijging van de prijzen voor onderhoud/ renovatie, schoonmaak en externe dienstverlening drukken op de begroting.
* De hoogte van de energieprijzen voor 2025 zijn nog niet bekend.
* NPO gelden zijn afgelopen jaren besteed m.n. aan inhuur van externe deskundigen, hierdoor is benodigde expertise onvoldoende geborgd. Deze expertise moeten we de komende jaren zelf ‘in huis halen’ vanwege de te hoge kostenpost.
* Nog onzekerheid over de gevolgen door de ontwikkelingen naar een inclusiever onderwijs.

Om de verwachte risico’s het hoofd te bieden passen we de navolgende beheersmaatregelen toe:

* Het ontwikkelen van beleid (strategische personeelsplanning), waarbij aandacht is voor de vergrijzing van het personeelsbestand;
* Uitvoer geven aan goed werkgeverschap door ondermeer aandacht te hebben voor ambities en wensen van werknemers (zie schoolplan 23-27)
* De inzet van budget voor professionaliseringsmogelijkheden voor medewerkers, waaruit onder meer de opleidingen tot leraar, leraarondersteuner en directie worden bekostigd;
* Het aannamebeleid is aangepast en door de MR goedgekeurd. Hierdoor is het mogelijk om in bijzondere gevallen ruimte te creëren om de wachtlijst te verkorten;
* We voldoen minstens aan de voorwaarden van de basisondersteuning zoals afgesproken met het SWV om inclusiever onderwijs te kunnen bieden
* Rekening houden met 1 fte ‘eigen pool’ tbv vervanging en extra ondersteuning;
* Het zo veel mogelijk vermijden van langlopende inkoopcontracten, om ook in de materiële sfeer zo flexibel mogelijk te blijven;
* Voldoende financiële middelen reserveren in de MJB. Inkoopbeleid hanteren.
* Het implementeren van de AVG-wetgeving binnen de school en het creëren van bewustwording van deze nieuwe wetgeving bij het personeel;
* Rekening houden met de restrisico’s bij het bepalen van het buffervermogen (opgenomen in de algemene reserve).

### Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

|  |  |
| --- | --- |
| bedreiging ransomware | gegevens back-up buiten ons netwerk |
| privacy lekken | Bewustwordingscampagnes om medewerkers attent te maken op mogelijke lekken data-lekken |
| 2-staps verificatie doorgevoerd voor alle medewerkers |
| normenkader IBP | document *incident management process* is opgesteld  We lopen op schema wat betreft de vereisten van het normenkader, bezig met het inrichten van het softwarepakket "YourSafetynet". |

* beleidsdocument *incident management process* is op te vragen via: ict@wilhelminaschool.nl

Verantwoording van de financiën



## Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

**Leerlingen**

Onderstaande tabel toont de leerlingaantallen op basis van de realisatie van 2023 en 2024, alsmede de prognose tot en met 2028, waarbij voor elk jaar de teldatum 1-2 wordt gehanteerd. Uit de realisatie blijkt dat het aantal leerlingen in 2024 met 4,8% is gestegen ten opzichte van 2023. Voor 2025 wordt een verdere toename verwacht, gevolgd door een daling. Uiteindelijk zal het aantal leerlingen in 2027 en 2028 stabiliseren op 455, wat neerkomt op een daling van 1,5% ten opzichte van 2024.



**FTE**

In onderstaande tabel wordt het aantal fte’s weergegeven van de realisaties voor 2023 en 2024 en de prognose tot en met 2029. Vergeleken met 2023 liggen de aantal fte’s in 2024 0,6 fte lager (- 0,2%).

De cijfers voor 2023 en 2024 bevatten ook fte’s voor vervanging. In 2024 bedroeg dit 1,17 fte. Wanner deze vervangingen van het totaal aantal fte’s in 2024 worden afgetrokken, blijft er een inzet van 27,63 reguliere fte’s over. In de begroting wordt uitsluitend de reguliere fte’s meegenomen.

Bij een vergelijking van de reguliere fte’s van 2024 met die van 2029 is een stijging zichtbaar van 0,77 fte (+ 2,8%).



De afgelopen schooljaren, evenals in schooljaar 2024-2025, is er personeel ingezet uit de middelen van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). In 2024 is gemiddeld 0,60 fte ingezet. Deze middelen kunnen worden ingezet tot en met het schooljaar 2024-2025.

## Staat van baten en lasten en balans

**Staat van baten en lasten**

Onderstaand overzicht geeft onder andere de exploitatie weer over 2024 van KC Wilhelmina, gelegd naast de begroting 2024 en de realisatie 2023.



**Verklaring voor de belangrijkste verschillen tussen het resultaat in het verslagjaar en de begroting en voorgaand jaar**

**Algemeen**

Het resultaat in 2024 komt uit op een negatief saldo van € 15.000, begroot was een negatief resultaat van € 216.000 (positief verschil van € 200.000). Het resultaat in 2023 kwam uit op een negatief saldo van € 18.000. Vergeleken met 2024 is dit € 3.000 negatief.

**Belangrijke effecten 2024**

In verslagjaar 2024 is er sprake van belangrijke effecten die weerslag hebben op de baten en lasten.

* **Onderhandelaarsakkoord cao PO 2024**

In het najaar van 2024 is er een cao-akkoord bereikt voor 2024-2025. Met de nieuwe cao hebben de medewerkers in het primair onderwijs een loonstijging van 4,9% gekregen vanaf 1 oktober 2024. De nieuwe cao-PO loopt van 1 oktober 2024 tot en met 31 oktober 2025.

* **Bijstelling bekostiging 2024/ prijscompensatie**

In juli 2024 is de definitieve bekostiging over 2024 vastgesteld. In de definitieve regeling bekostiging 2024 is de loonbijstelling 2024, de indexatie van het loongevoelig deel van de bekostiging verwerkt. Dat is de belangrijkste aanpassing ten opzichte van de eerste regeling bekostiging 2024. In die regeling was al de prijsbijstelling 2024 (indexatie prijsgevoelig deel van de bekostiging) verwerkt. Door de loon- en prijsbijstelling gezamenlijk zijn de bekostigingsbedragen in 2024 toegenomen met 5,37%, ten opzichte van die van kalenderjaar 2023.

* **Nationaal Programma Onderwijs (NPO) bestedingstermijn**

Dit programma met de doelen en de inzet van middelen is eerder in het verslag beschreven. De NPO middelen mogen worden besteed t/m juli 2025. De mogelijkheid van het langer uitsmeren van deze NPO besteding heeft effect op de realisatie van de lasten voor 2024. Scholen maken hier graag gebruik van. Enerzijds is er sprake van schaarste op de arbeidsmarkt en anderzijds geeft dat extra (formatieve) ruimte voor tot en met schooljaar 2024-2025. Hierdoor lopen de baten en lasten scheef (baten liepen t/m juli 2023 en de lasten kunnen nog worden uitgesmeerd).

Het begrote negatieve resultaat van € 216.000 omvat ook een deel van het resultaat van het NPO. In 2024 zijn er geen nieuwe middelen meer ontvangen voor het NPO, terwijl er wel kosten waren begroot voor een totaalbedrag van € 125.000. In werkelijkheid zijn de gemaakte kosten in 2024 uitgekomen op € 74.000, wat een verschil van € 51.000 ten opzichte van de begroting betekent. Hierdoor komt het reguliere resultaat, exclusief de NPO-kosten, in 2024 uit op een positief saldo van € 59.000.

* **Prijsstijgingen 2024**

Door landelijke en wereldwijde ontwikkelingen, zoals de nasleep van de pandemie en de oorlog in Oekraïne, ontstaan in toenemende mate tekorten aan materialen en personeel. Nederland wordt in 2024 nog altijd geconfronteerd met prijsstijgingen. De lasten stijgen over de hele linie in het verslagjaar. Dat in de nabije toekomst keuzes gemaakt moeten worden om deze (nuts)kosten te beperken of om meer of versneld te gaan investeren in verduurzaming, lijkt onvermijdelijk. De prijsstijgingen hebben ook effect op investeringen.

**Baten t.o.v. de begroting en voorgaand jaar**

De totale baten in 2024 bedroegen € 3.340.000 en zijn daarmee € 145.000 hoger dan de begrote baten van € 3.195.000 voor 2024. Dit komt neer op 4,5%. In 2023 waren de totale baten € 3.346.000, vergeleken met 2024 een klein negatief verschil van € 6.000.

De belangrijkste verschillen zijn:

• De Rijksbijdragen OC&W zijn € 173.000 hoger dan de begroting 2024 (5,7%). Dit zit grotendeels in de reguliere bekostiging PO, veroorzaakt door de bijstelling in de bekostiging. In de begroting 2024 was tevens al rekening gehouden met een percentage van 3,93%. Vergeleken met 2023 is het verschil € 24.000 positief.

• In 2023 is nog een bedrag van € 127.000 aan NPO-middelen ontvangen. Aangezien de NPO-financiering liep tot en met juli 2023, is het saldo in 2024 nul.

• De ontvangen doorbetalingen van Rijksbijdragen vanuit het SWV zijn in 2024 € 17.000 lager dan begroot. Ten opzichte van 2023 zijn deze baten met € 26.000 gedaald. Dit wijst op de bekende ontwikkeling waarbij de middelen vanuit het samenwerkingsverband steeds verder afnemen.

• De ontvangen middelen vanuit de gemeente voor de gymzaal zijn € 13.000 lager dan begroot omdat er per abuis meer dan rechtmatig is meegenomen in de begroting 2024.

**Lasten t.o.v. de begroting en voorgaand jaar**

De totale lasten in 2024 bedroegen € 3.362.000 en zijn daarmee € 46.000 lager dan de begrote lasten van € 3.408.000 voor 2024. Dit komt neer op 1,3%. In 2023 waren de totale lasten € 3.368.000, vergeleken met 2024 een positief verschil van € 5.000.

De belangrijkste verschillen zijn:

• De gerealiseerde personeelslasten **onderschrijden** de begroting 2024 met € 32.000. Vergeleken met de realisatie van 2023 is er een positief verschil van € 8.000. De lonen en salarissen inclusief uitkeringen zijn in 2024 € 33.000 lager dan de begroting 2024. Vergeleken met de realisatie 2023 is dit verschil € 96.000 negatief. De overige personeelskosten zijn vrijwel gelijk aan de begroting 2024 en € 91.000 lager dan de realisatie 2023. Er is voor 2024 29,9 fte begroot. In 2024 is uiteindelijk 28,8 fte ingezet. Dit is een positief verschil van 1,1 fte.

Zoals eerder genoemd, is er in 2024 1,17 fte ingezet aan vervangingen. Hiervan wordt 1 fte vergoed door het Vervangingsfonds. Er zijn dan ook € 93.000 aan baten binnengekomen hiervoor. Deze zitten in het genoemde bedrag hierboven.

Er kan worden **geconcludeerd** dat de gerealiseerde personeelslasten in 2024 lager uitvallen dan begroot, voornamelijk door een lagere inzet van fte en besparingen op lonen en salarissen. Hoewel de lonen en salarissen inclusief uitkeringen onder de begroting blijven, is er een negatief verschil ten opzichte van 2023. De overige personeelskosten zijn vrijwel conform de begroting, maar aanzienlijk lager dan in 2023.

Daarnaast heeft de lagere fte-inzet geleid tot een positief verschil van 1,1 fte ten opzichte van de begroting. De inzet voor vervangingen is grotendeels gecompenseerd door het Vervangingsfonds, wat € 93.000 aan extra baten heeft opgeleverd. Dit draagt bij aan een gunstiger financieel resultaat binnen de personeelslasten.

• De materiële lasten liggen in 2024 € 13.000 onder de begroting. Vergeleken met 2023 is er echter een negatief verschil van € 3.000. De grootste afwijkingen zijn zichtbaar bij de huisvestingslasten. Zo zijn de kosten voor energie en water € 23.000 lager dan begroot, terwijl de schoonmaakkosten € 15.000 hoger uitvallen dan gepland.

Hoewel de totale materiële lasten lager uitvallen dan begroot, is er een lichte stijging ten opzichte van 2023. De lagere energiekosten dragen bij aan de besparing, maar worden deels tenietgedaan door hogere schoonmaakkosten.

De baten en lasten van de **ouderbijdragen** en **tussentijdse schoolopvang** komen vrijwel overeen met de begroting. Doordat het resultaat hiervan nagenoeg neutraal is, heeft dit geen invloed op het eindresultaat.

## Toelichting op de ontwikkelingen in de begroting 2023 en MJB

De tabel in paragraaf 3.2 geeft een overzicht van de cijfers in meerjarenperspectief. In 2025 en 2026 is het resultaat positief, maar vanaf 2027 slaat dit om naar een negatief saldo, dat vervolgens verder daalt. In 2029 wordt een tekort van € 76.000 verwacht. Deze daling is grotendeels toe te schrijven aan een afname in het aantal leerlingen, wat leidt tot lagere inkomsten.

**Baten**

Rijksbijdragen

De totale Rijksbijdragen van het Ministerie begroot voor 2025 bedragen € 3.207.000. Deze zijn gebaseerd op de telling van 1 februari 2024. In 2026 nemen de leerlingaantallen iets toe waarna de baten vanaf 2027 ietwat gaan dalen. De prognose van de leerlingaantallen is te zien in paragraaf 3.1.

Bij de vergoedingen is uitgegaan van de laatste parameters van DUO (oktober 2024): Voor 2025 heeft de PO-Raad een adviespercentage van 2,95% voorgesteld. In de begroting is echter gerekend met 4%, omdat ervaring leert dat het uiteindelijke percentage doorgaans hoger uitvalt.

In juni 2024 is de subsidieregeling **Onderwijsregio’s 2025** gepubliceerd, gericht op een landelijk netwerk om het personeelstekort aan te pakken. Hierbij is 50% van de PBSS-middelen overgeheveld naar de onderwijsregio’s, terwijl de andere helft in 2025 nog direct naar scholen gaat. De toekomst van deze middelen is onzeker en daarom niet opgenomen in de meerjarenbegroting (2026-2029). Onderwijsorganisaties moeten binnen hun regio bepalen hoe ze de middelen inzetten voor professionalisering en begeleiding. Voor 2025 is hiervoor € 7.304 opgenomen.

Onderdeel van de totale rijksbijdragen betreft de ontvangen bedragen van het samenwerkingsverband, deze zijn voor 2025 door het bestuur opgenomen voor een voorlopig bedrag van € 85.000.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

De overige overheidsbijdragen betreffen onder andere de gemeentelijke bijdragen voor de gymzaal, namelijk € 19.337 voor 2025 t/m 2029. Daarnaast betreft dit de VVE subsidie die op het einde van ieder kalenderjaar ontvangen wordt, namelijk € 5.000 en subsidie voor BVL á € 4.565.

Overige baten

De totale overige baten betreffen grotendeels de ouderbijdragen en opbrengsten overblijfregeling (samen begroot voor € 103.750 in 2025). De ouderbijdragen en opbrengsten overblijfregeling voor zijn budgetneutraal meegenomen in de begroting, dus dit heeft geen invloed op het resultaat. Daarnaast zijn er baten opgenomen voor de verhuur Korein, namelijk € 46.575 op jaarbasis, gebaseerd op de nieuwe overzichten die met Korein zijn besproken. Ook is er € 10.000 opgenomen inzake de jaarlijkse donatie SBOW.

**Lasten**

Personeelslasten

De personele lasten bestaan uit de lonen en salarissen, overige personeelslasten en de uitkeringen. De lonen en salarissen zijn berekend op basis van de fte’s volgens de tabel in paragraaf 3.1.

Onlangs is bekend geworden dat de salarissen zijn verhoogd met 4,9% door de cao-wijziging. Deze verhoging is dan ook meegenomen in de begroting 2025 t/m 2029.

In 2025 zit ook nog de inzet vanuit NPO-gelden voor 0,6 fte (t/m juli 2025).

De overige personele lasten omvat begrotingsposten zoals inhuur externen, dotatie voorziening Jubilea, WKR, nascholing en overige personele uitgaven. De overige posten zijn begroot op basis van ervaringscijfers vanuit het verleden. De dotatie voorziening jubilea is begroot op basis van de berekening tijdens de jaarrekening 2023.

Bij de vergoeding voor poolvervangers is rekening gehouden met de huidige inzet personeel van 1,0 FTE en € 100.000 aan loonkosten.

Afschrijvingen

De totale afschrijvingslasten voor 2025 t/m 2029 zijn gebaseerd op onderstaande investeringen die gepland staan en de afschrijvingslasten van de huidige investeringen t/m heden.



Het uitstellen of laten vervallen van geplande investeringen heeft een positief effect op het resultaat.

Huisvestingslasten

De totale huisvestingslasten zijn voor 2025 begroot op € 177.000. De jaren daarna is nagenoeg gelijk gehouden. De energieprijzen voor 2025 zijn nog niet bekend. Hiervoor zijn de cijfers uit de prognose 2024 gebruikt.

Overige lasten en leermiddelen

De overige lasten en leermiddelen zijn voor 2025 vastgesteld op € 327.000 en daarna voor 2026 t/m 2029 meegenomen voor totaal € 317.000. De verhoging van € 10.000 in 2025 heeft betrekking op nieuwe voorzieningen m.b.t. het ICT netwerk. Hier zit ook een post in van de ouderbijdragen en tussentijdse schoolopvang voor € 103.750, die budgetneutraal wordt meegenomen in de begroting.

De administratielasten zijn geïndexeerd met 4,5%. De overige begrote bedragen zijn allemaal gebaseerd op ervaringscijfers vanuit het verleden.

## Balans in meerjarig perspectief



**Belangrijkste mutaties in de balansposten t.o.v. het voorgaand jaar**

**Activa**

* De **materiële vaste activa** zijn met € 5.000 gestegen. Van de begrote € 141.000 aan investeringen in 2024 is uiteindelijk € 116.000 gerealiseerd, een verschil van € 25.000. De realisatie 2024 is dan ook lager dan de prognose 2024, waarin werd verwacht dat uitgestelde investeringen alsnog in 2024 zouden worden uitgevoerd.
* De **vorderingen** nemen toe met € 10.000, dat met name komt door de overlopende activa.
* De **liquide middelen** zijn met € 60.000 toegenomen, voornamelijk als gevolg van lagere uitgaven aan investeringen. Doordat een deel van de geplande investeringen niet of later is uitgevoerd, is er meer beschikbaar kapitaal behouden binnen de organisatie.

**Passiva**

* Het **eigen vermogen** is met € 15.000 afgenomen als gevolg van een negatief resultaat. Binnen het eigen vermogen zijn er dalingen in de bestemmingsreserves: € 74.000 voor NPO, € 23.000 voor groot onderhoud en € 5.000 voor niet-subsidiabel TSO. Deze afnames hebben geleid tot een toename van de algemene reserve met € 87.000.

**Toelichting op de ontwikkelingen in de meerjarenbalans**

**Activa**

* De **materiële vaste activa** is gebaseerd op de huidige activastaat en de geplande investeringen voor de komende jaren. Voor 2025 wordt een toename van € 18.000 verwacht. Op langere termijn laat het meerjarenperspectief een sterke stijging in 2027 zien door grotere investeringen, gevolgd door een afname in de daaropvolgende jaren.
* De **liquide middelen** nemen in 2025 af ten opzichte van 2024. In 2027 is een verdere daling zichtbaar als gevolg van geplande investeringen. In de daaropvolgende jaren stabiliseren de liquide middelen op een constant niveau.

**Passiva**

* Het **eigen vermogen** neemt in 2025 toe door een verwacht positief resultaat. Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve, de bestemmingsreserve privaat en publiek (waaronder groot onderhoud en NPO). De gelden uit de bestemmingsreserve NPO mogen besteed worden t/m 31-7-2025.
* De **voorzieningen** bestaat uit de voorziening arbeidsjubilea. Hier is rekening gehouden met de verwachte jubilarissen.

## Financiële positie

**Kengetallen**



Solvabiliteit 2

De solvabiliteit is een graadmeter voor de financiële onafhankelijkheid van een organisatie en geeft aan of de organisatie aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. Er zijn 2 verschillende solvabiliteitsratio's. Het verschil zit hem in de voorzieningen groot onderhoud en personeel. In de solvabiliteitsratio 2 worden deze voorzieningen bij het eigen vermogen opgeteld. Definitie: (Eigen vermogen + voorzieningen) / totaal vermogen. In 2024 komt deze ratio voor de Wilhelmina uit op 73,70%. Voor de aankomende jaren laat deze ratio een stabiel verloop zien. In 2023 was het landelijk gemiddelde in het PO 70%.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft een eveneens een beeld of het bestuur enerzijds te rijk zou zijn of anderzijds of er financiële capaciteit is om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Als streefwaarde wordt door Dienst Onderwijs Uitvoering (DUO) een norm van 15 tot 20% als koers geadviseerd voor weerstandsvermogen. Wilhelmina zit hier ruim boven, maar gaat de komende jaren wel dalen door het negatieve resultaat dat behaald gaat worden.

Liquiditeit

Dit kengetal brengt in kaart of de organisatie voldoende geld beschikbaar heeft om de direct opeisbare schulden te kunnen voldoen. Definitie: (kortlopende vorderingen + liquide middelen) /kortlopende schulden. Stichting Wilhelmina heeft ruime liquide middelen en dit zal de komende jaren ook stabiel blijven. In 2023 was het landelijk gemiddelde in het PO 2,41.

Rentabiliteit

Rentabiliteit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat uit gewone bedrijfsvoering in relatie tot de totale baten. Rentabiliteit is exploitatie resultaat uit gewone bedrijfsvoering / totale baten. In principe heeft een onderwijsinstelling geen winstoogmerk. Vanuit dat principe kan de rentabiliteit 0 zijn. Echter ter instandhouding van vermogen is het wel noodzakelijk de inflatie te compenseren. De PO Raad adviseert dat het gemiddelde dient uit te komen tussen de 0% en 5%. In 2023 was het landelijk gemiddelde in het PO 2%.

Reservepositie / Signaleringswaarde inspectie

OC&W heeft in 2020 de schoolbesturen geïnformeerd over de nieuwe signaleringswaarde voor reserves. De onderwijsinspectie heeft een formule ontwikkeld voor het berekenen van de bovengrens van deze reserveposities. Hierbij benadrukt de inspectie dat het niet gaat om een norm, maar om een communicatiemiddel en een startpunt voor een gesprek met belanghebbenden. Tevens gebruikt de inspectie de signaleringswaarde in het toezicht op de doelmatigheid. Het ministerie adviseert met klem om te komen met een bestemmingsplan voor de reserves.

Voor 2024 heeft de Wilhelmina geen bovenmatig eigen vermogen. In 2025 heeft de Wilhelmina naar verwachting ook geen bovenmatig eigen vermogen. Gezien de verwachte resultaten voor de komende jaren, zal er geen sprake zijn van een nieuw bovenmatig eigen vermogen. Onderstaand overzicht toont de berekeningen op basis van het model van de Onderwijsinspectie.

**Realisatie 2024 Begroting 2025**

Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype

Door AI gegenereerde inhoud is mogelijk onjuist. Afbeelding met tekst, schermopname, Webpagina, Website

Door AI gegenereerde inhoud is mogelijk onjuist.

### Ondertekening door bestuur

Naam Misha Berlijn

Functie directeur bestuurder

Datum 17 maart 2025

Verslag intern toezicht

**Verslag Raad van Toezicht over het jaar 2024**

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het beleid van de bestuurder en de algemene gang van zaken. De vaste taken van de RvT zijn onder meer het toetsen van belangrijke beleidsbeslissingen, het goedkeuren van (meerjaren)begroting, jaarrekening en bestuursverslag en het bespreken van de kwaliteit van onderwijs. Ook volgt de RvT actuele ontwikkelingen op de voet. De RvT adviseert de directeur-bestuurder en is diens werkgever.

*Samenstelling Raad van Toezicht*

De voorzitter en de leden van de RvT worden aan de hand van een daartoe opgesteld profiel voor een periode van vier jaar benoemd. De procedure daarvoor is voor alle leden openbaar en voor iedereen die aan het profiel voldoet toegankelijk. Er is één keer herbenoeming mogelijk. Twee van de leden zitten in de Raad van Toezicht op voordracht van de Medezeggenschapsraad. Medio 2024 heeft Léon Sijbers voortijdig afscheid genomen om ruimte te maken voor andere werkzaamheden. Daarnaast heeft de voorzitter aangekondigd dat hij niet zal doorgaan voor een tweede termijn. Om die reden is, met positief advies van de directeur-bestuurder, besloten om een nieuwe voorzitter te werven. De nieuwe voorzitter, de heer Peter Tijssen, wordt benoemd per 1 januari 2025 en dat zal tevens de datum zijn per wanneer Raymond Koster afscheid neemt. De Raad van Toezicht zal voorts bestaan uit 6 personen.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Naam** | **Rol in de RvT** | **Datum**  **benoeming** | **Einde lopende termijn** | **Herbenoeming** |
| Dhr. R. Koster (Raymond) | Voorzitter (sinds 1 mei 2022) | 1-6-2021 | 31-5-2025 | Ja |
| Dhr. R. Bosboom (Raoul) | Lid | 1-5-2022 | 30-4-2026 | Ja |
| Mevr. S. van Pelt (Sigrid) | Lid | 1-7-2023 | 1-7-2027 | Ja |
| Dhr. P.P.H Vogels (Paul) | Lid | 1-5-2022 | 30-4-2026 | Ja |
| Dhr. M.A. de Groof (Martijn) | Lid | 1-5-2022 | 30-4-2026 | Ja |
| Dhr. E.W.JM. van Dijk (Egbert) | Lid | 1-5-2022 | 30-4-2026 | Ja |
| **Voormalige leden RvT** |  |  |  |  |
| Dhr. L. Sijbers (Léon) | Lid | 1-9-2017 | 31-7-2024 | Nee |

*De heer R. Koster, voorzitter Raad van Toezicht*

**Hoofdfunctie**:

Directeur HR & bedrijfsvoering VO Best-Oirschot

**Nevenfuncties**:

Vice-voorzitter Golfvereniging het Woold

*De heer R. Bosboom*

**Hoofdfunctie**:

Senior Docent/onderzoeker Fontys Hogeschool, opleiding Technische Bedrijfskunde

**Nevenfuncties**:

Auditor/accreditatielid Hobeon/NQA

*Mevrouw S. van Pelt*

**Hoofdfunctie:**

Jurist/ Klachtenfunctionaris Catharinaziekenhuis

**Nevenfuncties**

Lid Ladies Circle de Kempen

*De heer PP.H.. Vogels*

**Hoofdfunctie**:

CEO Primaned BV & Primaned GmbH

CEO PROCON Staffing B.V.

*De heer M.A. de Groof*

**Hoofdfunctie**:

Adjunct-directeur Woonstichting De Kernen

*De heer E.W.J.M. van Dijk*

**Hoofdfunctie:**

Bedrijfskundig adviseur bij Boostlogix B.V.

**Nevenfuncties:** Bestuurslid Stichting ter Bevordering Onderwijs Wilhelminascholen te Helmond (SBOW)

*Governance*

De taak van de RvT is die van toezichthouder, adviseur en werkgever. Een en ander is vastgelegd in de statuten en in het huishoudelijk reglement. De RvT heeft tevens de verantwoordelijkheid om vanuit maatschappelijk belang naar de invulling van onderwijs te kijken in de omgeving van de school.

Vanuit de maatschappelijke doelstellingen en de daarmee verbonden onderwijsdoelstellingen ziet de RvT toe op het beleid van het bestuur, de uitvoering daarvan en op naleving van de wettelijke verplichtingen. Door zijn werkwijze volgt de RvT niet alleen de belangrijkste ontwikkelingen maar maakt hij daar, vanuit zijn rol, ook deel van uit. De RvT en het bestuur passen de Code Goed Bestuur PO toe. Er zijn in 2024 geen meldingen gedaan in het kader van de klokkenluidersregeling.

De leden van de RvT zijn niet betrokken geweest bij transacties waarbij sprake was van een tegenstrijdig belang. Er zijn in 2024 ook geen meldingen van integriteitskwesties gedaan.

De RvT adviseert de directeur-bestuurder in gesprekken met de commissies en de voorzitter. Dit heeft in elke commissie minimaal tweemaal plaatsgevonden. De voorzitter RvT heeft daarnaast informeel gereflecteerd op het handelen van de directeur-bestuurder. Tevens wordt er in elk regulier overleg tussen de RvT en directeur-bestuurder ook in formele zin stilgestaan bij de ontwikkeling en het handelen van de directeur-bestuurder.

De RvT houdt toezicht op de strategie en de prestaties van SNOW. Dit doet de RvT enerzijds door inzicht te krijgen aan de hand van interne beheersings- en controlesystemen. Voorbeelden hiervan zijn de managementrapportages, tevredenheidsonderzoeken en eventuele rapportages van de Inspectie en van audits. Anderzijds heeft de RvT periodiek contact met de directeur-bestuurder, de accountant (door de Raad aangesteld) en de Medezeggenschapsraad. Daarnaast legt de Raad werkbezoeken af.

Om de voortgang van de resultaten van het door de directeur-bestuurder vastgestelde beleid te monitoren en toe te zien op de rechtmatige verwerving en op de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van SNOW, laat de RvT zich hierover in de reguliere RvT-vergaderingen informeren door de directeur-bestuur. Daarnaast hecht de RvT er belang aan om ook rechtstreeks informatie via andere geledingen binnen (en buiten) de organisatie in te winnen om te kunnen toetsen wat de vertaling van het beleid in de praktijk betekent voor het onderwijs, de leerlingen, de ouders en andere belanghebbenden.

*Commissies Raad van Toezicht*

Om zijn toezichthoudende taak zo goed mogelijk uit te voeren, heeft de RvT een aantal commissies die uit leden van de raad zijn samengesteld. Deze commissies hebben periodiek overleg met het bestuur en de organisatie over het betreffende aandachtsgebied. De commissies rapporteren hun bevindingen in de vergadering van de RvT. Er worden door de commissies geen besluiten genomen. Voorbereide besluiten worden aan de voltallige vergadering van de RvT voorgelegd. Door met commissies te werken is er meer gelegenheid onderwerpen uitvoeriger te bespreken en voor te bereiden. De RvT kende in 2024 de volgende commissies:

* Commissie financiën (inclusief bedrijfsvoering, auditcommissie). Deze commissie ziet specifiek toe op doelmatige besteding en juiste verwerving van middelen, de (meerjaren)begroting, jaarrekening en tussentijdse rapportages.
* Commissie kwaliteit (inclusief veiligheid en onderwijsresultaten). Deze commissie heeft als belangrijkste aandachtsgebieden: onderwijskwaliteit en-vernieuwing, sociale veiligheid, effectieve besteding van middelen en profilering van de school.
* Remuneratiecommissie. Deze commissie bereidt zaken voor en voert acties uit voor de RvT die verband houden met de werkgeversrol van de RvT ten aanzien van de bestuurder (waaronder het voeren van het jaarlijkse voortgangsgesprek), alsmede selecteert en benoemt nieuwe leden van de Raad van Toezicht.

Alle zaken waar de commissies zich mee bezighouden en alle overige zaken die van belang zijn voor het intern toezicht komen aan de orde in de vergaderingen van de RvT.

*Vergaderingen Raad van Toezicht*

In 2024 heeft de RvT zeven keer regulier vergaderd. Daarnaast zijn er meerdere bijeenkomsten geweest van verschillende voorbereidings- en adviescommissies van de RvT.

In de vergaderingen kwamen onder meer de volgende onderwerpen aan de orde:

Onderwijs (o.a. plan van aanpak kwaliteitszorg, ontwikkelingen binnen de regio, strategisch beleidsplan, Nationaal Onderwijs Programma, onderwijsresultaten, onderzoek Inspectie van het Onderwijs).

Personeel (o.a. verzuimcijfers, strategisch personeel ontwikkelplan, formatieontwikkeling.   
Financiën en bedrijfsvoering (o.a. begroting, meerjarenbegroting, bestuursverslag, tussentijdse managementrapportages, accountantsverslag, rapportage accountant.

Dit alles heeft onder andere geleid tot de volgende resultaten:

1. De RvT heeft in 2024 de begroting 2025 goedgekeurd. Voorts is de jaarrekening goedgekeurd en daarmee geconstateerd dat de middelen in 2024 doelmatig zijn ingezet.
2. In 2022 is een nieuw bestuursmodel geïmplementeerd en is de RvT in de nieuwe samenstelling in functie getreden. In 2024 heeft de RvT, in samenwerking met directeur-bestuurder en MR, hier verder vorm aan gegeven.
3. De RvT heeft de ontwikkeling van de strategische opdracht gemonitord en heeft erop toegezien dat hier uitvoering aan werd gegeven. De directeur-bestuurder heeft de opdracht uitgevoerd waar mogelijk en onderbouwd waarom bepaalde zaken nog in ontwikkeling zijn. De RvT is tevreden over de ontwikkeling van SNOW en de directeur-bestuurder.
4. SNOW is actief in diverse netwerken en samenwerkingsverbanden. De RvT bevordert en ondersteunt dit.
5. De RvT heeft zich laten informeren over alle relevante zaken rondom onderwijs, leerlingen, school en medewerkers.
6. De RvT heeft zich op de hoogte gesteld van de ontwikkelingen binnen de organisatie naar aanleiding van de aandachtspunten uit het vierjaarlijks onderzoek van de inspectie en is tevreden over de resultaten.

*Andere bijeenkomsten Raad van Toezicht*

De jaarlijkse informatieve bijeenkomsten van de RvT met de Medezeggenschapsraad hebben in 2024 twee keer plaats gevonden.

In februari 2024 heeft de RvT een werkbezoek aan de school afgelegd en daarbij met verschillende medewerkers en betrokkenen gesproken. Het werkbezoek heeft inzicht over de ontwikkeling van de organisatie opgeleverd en is als zeer positief ervaren.

*Beoordeling en evaluatie bestuurder*

De bezoldiging van de bestuurder vindt plaats binnen de kaders van de ‘Regeling Bezoldiging Topfunctionarissen OCW-sectoren’. De RvT heeft vastgesteld op basis van advies van de accountant en de governance code, dat de bezoldiging van het bestuurder en de RvT voldoet aan de eisen van de wettelijke regelgeving zoals vastgesteld binnen de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector. Na een positieve beoordeling en vaste aanstelling voor de directeur bestuurder in 2023 is door de Remuneratiecommissie in 2024 een vervolg gegeven aan de gesprekscyclus.

*Evaluatie Raad van Toezicht*

De RvT evalueert regelmatig zijn functioneren en de resultaten van zijn handelen. Gezien het feit dat de RvT volop in ontwikkeling is heeft er in 2024 een zelfevaluatie plaatsgevonden onder leiding van een externe deskundige.

*Tot besluit*

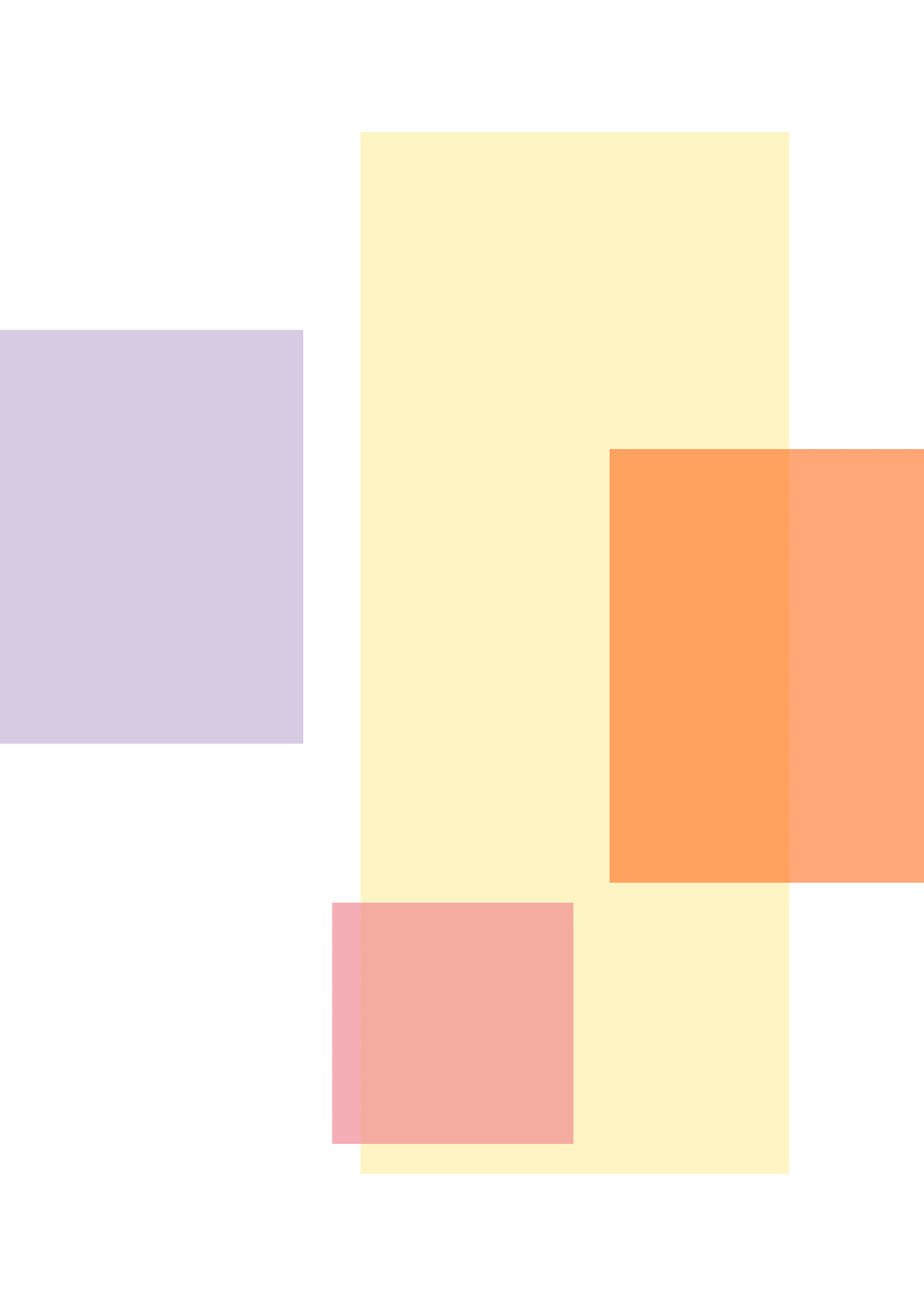
De RvT dankt alle medewerkers, het management en de directeur-bestuurder voor de betrokkenheid en inzet die worden getoond bij het dagelijkse werk en het inspelen op nieuwe ontwikkelingen. De RvT heeft waardering voor de bereikte resultaten en vertrouwt erop dat dit wordt voortgezet.

### Ondertekening door toezichthouder

Naam Peter Tijssen

Functie Voorzitter RvT

Datum 17 maart 2025



1. De referentieniveaus zijn beschrijvingen van de taal- en rekenvaardigheden van leerlingen op de verschillende overgangsmomenten van het onderwijs**.** [↑](#footnote-ref-2)