

# Bestuursverslag 2006



***De Viermaster***  
*Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs*

## Inhoudsopgave

<b>VOORWOORD ALGEMEEN</b>	<b>3</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>4</b>
VOORWOORD BESTUUR	4
JURIDISCHE STRUCTUUR	5
ORGANISATIESTRUCTUUR	5
KWALITEITSMODEL INK	6
MISSIE VPCO "DE VIERMATER"	6
RICHTINGGEVENDE UITSPRAKEN	7
BELEIDSONTWIKKELINGEN	8
LUMPSUM	9
KERNACTIVITEITEN	9
ACTIVITEITEN BOEKJAAR	9
SAMENVATTING	10
<b>INSTELLINGSGEGEVENS</b>	<b>11</b>
GEGEVENS SCHOLEN	11
BESTUUR EN ORGANISATIE	12
VERGADERONDERWERPEN EN FREQUENTIE	12
MANAGEMENTSTATUUT	14
SAMENSTELLING VAN HET MANAGEMENT	14
VERGADERONDERWERPEN EN FREQUENTIE	15
SCHOOLINDICATOREN	15
MEDEZEGGENSCHAP	16
ONTWIKKELING LEDENTAL VERENIGING	16
<b>PERSONEELSBELEID</b>	<b>17</b>
LEERLINGEN	17
FTE'S	17
VERDELING MAN / VROUW	17
ZIEKTEVERZUIM	20
ARBO/BHV	20
INTEGRAAL PERSONEELSBELEID	22
<b>ONDERWIJSPRESTATIES</b>	<b>24</b>
RESULTATEN	24
BREDE SCHOOL	24
BUITENSCHOOLSE OPVANG	24
OVERBLIJVEN	24
<b>KWALITEITSBELEID</b>	<b>25</b>
KWALITEITSMODEL	25
EINDRESULTATEN	26
INSPECTIEBEZOEKEN	26
EVALUATIE BELEIDSDOELSTELLINGEN	26
<b>HUISVESTING</b>	<b>27</b>
<b>ICT</b>	<b>27</b>
<b>SAMENWERKING, COMMUNICATIE EN PR</b>	<b>27</b>

## Voorwoord algemeen

Voor u ligt het bestuursverslag over het jaar 2006.

Dit is het eerste bestuursverslag van de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs (VPCO) "De Viermaster" nadat op 1 augustus 2006 de fusie van de vier schoolbesturen in Edereen, Elst, Renswoude en Scherpenzeel/Overberg gerealiseerd is. Door deze fusie is de federatie opgeheven.

Er is veel energie gestoken en veel tijd geïnvesteerd in het fusieproces.

We danken alle mensen die zich voor de fusie hebben ingezet. In het bijzonder danken we de Heere God, Die iedereen de kracht en wijsheid heeft gegeven.

Het bestuur en de directies zetten zich in voor het christelijk onderwijs op de scholen, zoals dit is vastgelegd in de statuten, en voor de realisering van kwalitatief goed onderwijs.

Na 1 augustus 2006 is het nieuwe bestuur verder gegaan met de in gang gezette beleidsontwikkelingen. Deze moeten er toe leiden dat er steeds meer een gezamenlijke cultuur in de organisatie gerealiseerd zal worden.

Dit vraagt in 2007 en in de jaren daarna onze aandacht.

# Inleiding

## *Voorwoord bestuur*

In het jaarverslag worden de onderwijskundige doelstellingen, personeelsmanagement en besteding van middelen ten aanzien van de huisvestingsplanning, inventarisbeheer en materiële exploitatie getoetst aan de doelen en activiteitenplannen zoals gesteld in het jaarplan/begroting 2006.

Het jaarverslag is kwalitatief gebaseerd op het INK model, Instituut Nederlandse Kwaliteit. Dit model gaat uit van een vaste methode voor het kijken naar organisatie en organisatieontwikkeling. In een volgende paragraaf wordt het INK model summier toegelicht.

Het INK model is ons uitgangspunt. De instrumenten die we gebruiken kunnen daarvan afwijken.

De vernieuwde opzet van het jaarverslag 2006 is in de lijn van het veranderend toezicht, zoals dit is gepresenteerd door de Inspectie van het Onderwijs in het kader van de Wet op het Onderwijstoezicht (WOT). Een belangrijk uitgangspunt van de WOT is dat de onderwijsinstellingen zelf door een systematisch opgezette kwaliteitszorg de kwaliteit van hun onderwijs bewaken. Daarnaast wordt ook rekening gehouden met de verplichte invoering van het elektronisch financieel jaarverslag (EFJ) per 2006.

Door op deze wijze het beleidsplan, de begroting, de activiteitenplannen en het jaarverslag te integreren binnen één systematiek, kan op de juiste wijze inzicht worden verstrekt aan de verschillende instanties. Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit jaarverslag hoort bij de verplichte externe jaarrekening ten behoeve van het Ministerie van OCenW.

Het bestuur is van mening dat in het afgelopen jaar, mede onder impuls van de invoering van lumpsumbekostiging een behoorlijke stap voorwaarts is gezet. Dat verklaart ook de titel van dit jaarverslag: Van goed naar beter!

Wij presenteren hierbij het bestuursverslag over het jaar 2006.

Ederveen, september 2007

Namens het bestuur,



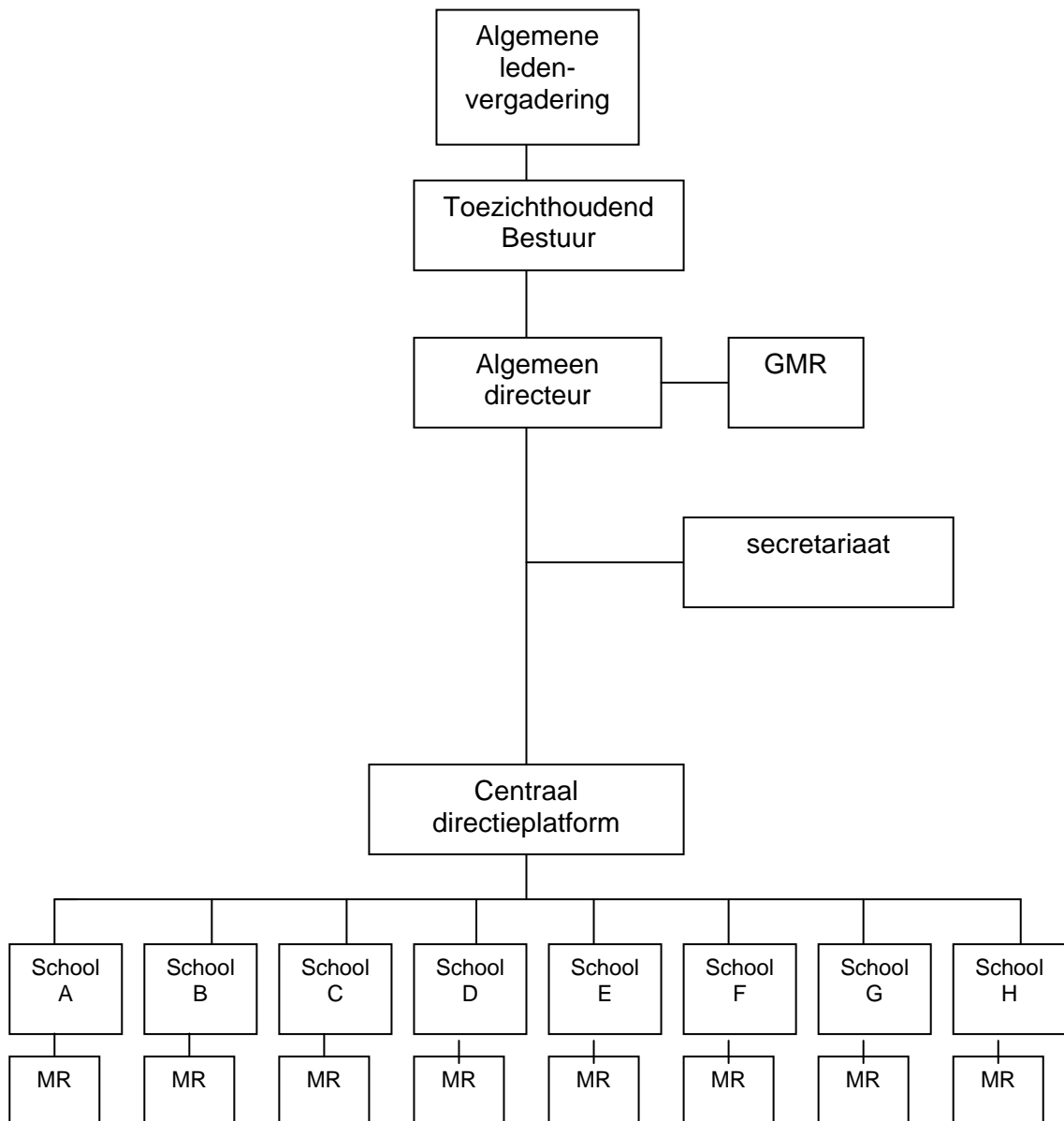
H. Jonker  
algemeen directeur

### **Juridische structuur**

De Vereniging Protestant Christelijk Onderwijs De Viermaster is opgericht op 1 augustus 2006. Het adres is Schoolstraat 1, 6744 WS Ederveen. Het brinnummer 41621.

### **Organisatiestructuur**

In het navolgende organogram wordt de organisatiestructuur weergegeven.



## **Opmerking**

Het bestuur draagt zoveel mogelijk taken over aan de algemeen directeur, maar blijft wel eindverantwoordelijk voor alles wat in de organisatie gebeurt. Dit is vastgesteld in het management-statuut. Bij het overdragen van taken gaat het voornamelijk om de voorbereiding en uitvoering van het strategisch beleidsplan, evenals de dagelijkse gang van zaken in de scholen.

Het bestuur werkt vanuit een bestuurlijk kader, waarin het richtinggevende uitspraken doet voor de verschillende beleidsterreinen. Deze uitspraken vormen de uitgangspunten voor het strategisch beleidsplan. Het bestuur zal in 2007 het strategisch beleidsplan 2007-2011 definitief vaststellen. Door middel van evaluatie van de realisering van de doelen wordt de uitvoering van het beleid gevolgd en zo nodig bijgesteld. Ter uitvoering van het strategisch beleidsplan is een managementcontract opgesteld tussen het bestuur en de algemeen directeur.

## ***Kwaliteitsmodel INK***

Het bestuur hanteert de opzet van het INK model als belangrijkste instrument voor de bewaking van de kwaliteit en de inrichting van managementprocessen.

## ***Missie VPCO “De Viermaster”***

De Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs “De Viermaster” heeft als missie het bevorderen van het protestants-christelijk primair onderwijs in de plaatsen Ederveen, Elst (Utrecht), Renswoude, Scherpenzeel en Overberg en eventueel in andere plaatsen in de regio.

De Vereniging vindt de gemeenschappelijke ideële basis voor haar handelen en de inhoud van het onderwijs in de grondslag van de vereniging, zoals deze is weergegeven in artikel 3 van de statuten:

*De vereniging heeft als grondslag de Bijbel als het Woord van God, bron voor het geloof en hoogste norm voor leven en handelen.*

*De Drie Formulieren van Enigheid geven richting aan de verduidelijking van de Bijbel en de identiteit van de vereniging. Binnen dit kader is er ruimte en respect voor elkaars geloofsbeleving.*

De Vereniging is verantwoordelijk voor het bieden van kwalitatief goed christelijk onderwijs.

## ***Doelen van het Strategisch Beleidsplan (SBP)***

Het Strategisch Beleidsplan (SBP) geeft de hoofdlijnen van het bestuursbeleid en de strategische keuzes daarbinnen aan voor de periode 2007-2011. Het gaat om een beschrijving op verenigingsniveau en bovenschools niveau. In het SBP wordt aangegeven waar we ons als bestuur de komende jaren op willen richten, waar we samen met het management, de teams, het ondersteunend personeel en de medezeggenschapsraden naar toe werken.

Naast de organisatiestructuur (zie vorige pagina) worden in het SBP de gewenste ontwikkelingen en strategische keuzes ten aanzien van de volgende beleidsterreinen beschreven:

- bestuur & identiteit
- onderwijs
- personeel & organisatie

- financiën & huisvesting
- communicatie & kwaliteit
- maatschappelijk draagvlak

Het SBP is in de komende jaren het referentiekader voor de voorbereiding, de ontwikkeling, de uitvoering en de evaluatie van het beleid binnen de vereniging. Bestuursbesluiten, operationele plannen en resultaten zullen steeds getoetst worden aan het SBP. Slechts bij uitzondering kan er op grond van argumenten afgeweken worden van de geformuleerde hoofdlijnen in dit strategisch beleidsplan. Het SBP moet een levend document zijn dat richting geeft aan de activiteiten in de Vereniging.

#### *Samenhang tussen SBP en operationele plannen*

Het SBP geeft de richting van het beleid voor de komende jaren aan. De concrete invulling en uitwerking van het strategisch beleid gebeurt door middel van de operationele plannen of beleidsplannen t.a.v. specifieke deel terreinen, die op schools- of bovenschools niveau ontwikkeld worden. Het SBP is daarmee de basis en het vertrekpunt voor beleidsvorming en uitwerking. In dit strategisch beleid beschrijven we de hoofdlijnen van ons beleid voor de periode 2007-2011. Dit document is de basis voor overleg met diverse geledingen en belanghebbenden. Er is in ieder geval een relatie tussen het SBP 2007-2011, het schoolplan 2007-2011, de jaarplannen, het (meerjaren)bestuursformatieplan en het personeelsbeleidsplan.

De hoofdlijnen van beleid, zoals die geformuleerd zijn in het SBP, vormen de basis van gesprekken over de voortgang en uitvoering van beleid tussen het bestuur en het bovenschools management.

#### *Looptijd en evaluatie van het SBP*

Het SBP heeft een looptijd van vier jaar. Indien nodig kan het op onderdelen tijdens deze looptijd bijgesteld worden. Dit gebeurt op basis van evaluatie van het lopende beleid en op basis van interne en externe ontwikkelingen.

De missie en visie zijn uitgewerkt in de volgende richtinggevende uitspraken. Deze zijn uitgewerkt in het Strategisch beleidsplan 2007-2011.

### ***Richtinggevende uitspraken***

Deze worden uitgewerkt in het Strategisch Beleidsplan 2007-2011.

#### **I Beleidssterrein onderwijs & identiteit**

- Het bestuur van VPCO "De Viermaster" hecht grote waarde aan de christelijke identiteit van de scholen en werkt vanuit de grondslag van de Vereniging die is vastgelegd in de statuten.
- Het bestuur benoemt personeel dat bewust kiest voor het christelijk onderwijs, de grondslag van de Vereniging onderschrijft en vanuit een persoonlijke relatie tot God een voorbeeldfunctie wil hebben voor de kinderen.
- Het is de vrijheid én de opdracht van elke school om heel bewust op eigen wijze vorm en inhoud te geven aan de visie op onderwijs en identiteit, die past binnen de door het bestuur gestelde kaders.
- Het bestuur streeft naar hoge kwaliteit van het onderwijs op de scholen.
- Het bestuur vindt onderwijs op maat belangrijk.

#### **II Beleidssterrein personeel en organisatie**

- Het bestuur wil een goede werkgever zijn.
- Er wordt gestreefd naar een evenwichtige samenstelling van de teams.
- Een gezond werk- en leefklimaat voor leerkrachten, kinderen en ouders is van groot belang.

### **III Beleidsterrein financiën**

- Het bestuur van VPCO De Viermaster hecht grote waarde aan een gezonde financiële situatie.
- Er is een efficiënte inzet van middelen, waarbij uitgangspunt is dat er geen winst behaald hoeft te worden.
- De scholen werken met een meerjareninvesteringsplan, waarbij de uitgaven goed gepland zijn. Er wordt zorggedragen voor een goede liquiditeit.
- Het hebben van een gemeenschappelijke deskundigheid wordt bevorderd.
- Het bestuur werkt volgens het treasury statuut.

### **IV Beleidsterrein huisvesting**

- Het bestuur van VPCO "De Viermaster" hecht grote waarde aan nieuwbouw- of verbouwingsplannen.
- De bredeschoolgedachte (o.a. nieuwbouw) wordt gestimuleerd om zo beter in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen.
- Er wordt zorg gedragen voor het beheren van goede en representatieve schoolgebouwen.
- Het woningbezit van de Vereniging wordt teruggedrongen. Het bestuur richt zich op de kerntaak, het laten geven van onderwijs.

### **V Beleidsterrein communicatie & kwaliteit**

- Op de scholen wordt zorg gedragen voor een goede kwaliteitszorg.
- Het hebben van een goede taakhouding wordt gestimuleerd bij alle medewerkers, waarbij iedereen aangesproken wordt op zijn eigen verantwoordelijkheid.
- De ouderbetrokkenheid in de scholen wordt gestimuleerd.
- Het bestuur streeft naar 40% leden onder de ouders. Door de Policy Governance wordt het gevoerde beleid verantwoord aan ouders en de GMR. De code goed bestuur wordt gevolgd.

### **VI Maatschappelijk draagvlak**

- VPCO "De Viermaster" vindt het belangrijk dat er een maatschappelijk draagvlak is voor de Vereniging en de scholen. De scholen zijn geen eilanden, maar staan in hun eigen omgeving.
- De school vormt hét centrum waar ouders, kinderen en leerkrachten de ontwikkeling van het kind volgen.

De richtinggevende uitspraken worden in het strategisch beleidsplan 2007-2011 operationeel gemaakt.

### ***Beleidsontwikkelingen***

De belangrijkste beleidsontwikkeling van het afgelopen jaar was het komen tot een juridische fusie. Dit betekende dat op 1 augustus 2006 de vier verenigingen

- Vereniging tot Stichting en Instandhouding scholen met de Bijbel te Scherpenzeel en Overberg
- Vereniging tot Stichting en Instandhouding van een School met de Bijbel te Renswoude
- Vereniging "Een school met de Bijbel" te Elst (Utrecht)
- Vereniging tot Instandhouding van één of meerdere Nederlands Hervormde Scholen te Ederveen

gefuseerd zijn tot één nieuwe vereniging: de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs (VPCO) "De Viermaster", gevestigd Schoolstraat 1 te Ederveen.

Dit betekende dat het definitieve fusierapport in 2006 de instemming heeft gekregen van de besturen, de leden en de GMR van de desbetreffende verenigingen.

De missie en de visie van de nieuwe vereniging worden vastgelegd in een strategie op hoofdlijnen. Deze strategie wordt in 2007 verder uitgewerkt in het Strategisch Beleidsplan 2007-2011.

In het opstellen van beleidsdocumenten is in het jaar 2006, maar ook in de jaren daarvoor, veel energie gestoken en veel tijd geïnvesteerd.

Uiteindelijk hebben deze documenten en het uiteindelijke eindrapport bestuurlijke fusie geresulteerd in een fusie waar jaren naar toe is geleefd vanuit de status van federatie.

### ***Lumpsum***

Door de invoering van lumpsumbekostiging heeft het bestuur in augustus 2006 de totale bekostiging gekregen en dient die vervolgens te verdelen over de scholen. Dat betekent dat de meerjarenonderhoudsplannen zijn geactualiseerd en dat op alle scholen meerjaren-investeringsplannen zijn opgesteld voor meubilair, inventaris en methoden/leermiddelen.

Ook zijn kaders voor verdeling van de middelen ontwikkeld en is in overleg met het administratiekantoor een bijgestelde administratieve procedure opgesteld in het kader van de administratieve organisatie. De belangrijkste wijzigingen zijn aan de directeuren en de stafmedewerkers uitgelegd tijdens een in juni gehouden studiedag.

Afgesproken is dat alle budgetverantwoordelijken binnen de kaders van hun budget dienen te blijven. Eventuele knelpunten worden vanuit een afgeroomd investeringsfonds bestreden.

In het kader van de Wet Beroepen in het Onderwijs (BIO) zullen in de komende jaren de competentieprofielen van alle medewerkers worden opgesteld en zal voor iedereen een persoonlijk ontwikkelingsplan worden opgesteld.

In het bestuur is eveneens gesproken over het onderwerp Passend Onderwijs en de daarmee samenhangende invoering van de zorgplicht.

Na formulering van de eigen standpunten zullen deze te zijner tijd worden ingebracht in het bestuur van Weer Samen Naar School (WSNS).

### ***Kernactiviteiten***

De Vereniging stelt zich ten doel de bevordering van het protestants-christelijk primair onderwijs in de plaatsen Ederveen, Elst (Utrecht), Renswoude, Scherpenzeel en Overberg en eventueel in andere plaatsen in de regio. Onder het bestuur vallen acht scholen met ongeveer 1850 kinderen.

De kerntaken van de Vereniging zijn neergelegd in artikel 3 van de Statuten (versie Akte van oprichting VPCO "De Viermaster", akte de dato 17 juli 2006).

### ***Activiteiten boekjaar***

In februari 2006 was de jaarlijkse studieochtend voor het personeel van de scholen. De morgen werd afgesloten met een lunch.

De invoering van een nieuwe bekostigingssystematiek "lumpsum" heeft het bestuur enorm bezig gehouden. Er is een nieuw financieel beleidsplan vastgesteld en de eerste ervaringen met de nieuwe manier van werken zijn opgedaan. De directeuren hebben daarvoor extra scholing ontvangen.

Ook de wijziging van de gewichtenregeling heeft voor heel wat hoofdbreken gezorgd. Gelukkig konden de negatieve effecten worden opgevangen zonder dat dit negatieve consequenties had voor het zittende personeel.

Op 1 augustus 2006 werd de fusie gerealiseerd. Hierdoor kwam een einde aan vele jaren van federatieve samenwerking.

Aan het begin van het schooljaar 2006-2007 is een nieuwe GMR geïnstalleerd met vertegenwoordigers vanuit de personeels- en oudergeleding van de acht scholen. Op 12 december werd dhr. H. Jonker benoemd als algemeen directeur. Hij startte met zijn werkzaamheden op 1 maart 2007.

Aan het einde van het jaar 2006 wierp de invoering van de nieuwe wet op de medezeggenschap zijn schaduw vooruit. In 2007 moet een nieuw statuut voor de MR en de GMR worden vastgesteld. Dit zal een intensieve activiteit van de MR en de GMR worden.

Op 1 augustus 2006 zijn de vier besturen onder één bestuur gekomen, VPCO "De Viermaster. Dit betekende dat er op organisatorisch, administratief en financieel terrein heel veel geregeld moest worden. Dit proces heeft veel energie gevraagd van de vele betrokkenen. Op financieel terrein is er een treasury statuut vastgesteld. Er is een actie opgezet om alle rekeningen onder één bank te laten vallen, de Rabobank in Lunteren. Door de vier oude besturen was er namelijk een diversiteit aan banken en rekeningen van bestuur, scholen en ouders. Ook zijn veel machtigingen getekend waardoor de rekeningen onder de verantwoordelijkheid van het bestuur zijn komen te vallen. Dit zijn zogenaamde "inzake" rekeningen. In 2008 zal deze financiële actie afgerond worden.

Er is in 2006 een collectief contract afgesloten met de Arbo-dienst in Ede. Tevens werd met het administratiekantoor Dyade in Amersfoort een dienstverleningscontract afgesloten. Voor alle scholen is er collectief onderhoud geregeld voor de speeltoestellen binnen en buiten het schoolgebouw.

### ***Samenvatting***

De financiën over het boekjaar 2006 zijn in een separate jaarrekening verantwoord. Deze jaarrekening is voorzien van een accountantsverklaring.

We spreken tenslotte de wens uit dat de Heere het werk op de scholen zal zegenen ten behoeve van de kinderen die aan onze zorgen zijn toevertrouwd.

# Instellingsgegevens

## Gegevens scholen

De 8 scholen die uitgaan van de VPCO "De Viermaster" werden d.d. 1 oktober 2006 bezocht door 1768 leerlingen en er werkten in 2006 gemiddeld 144 personeelsleden.

Het gaat om de volgende scholen:

### Scherpenzeel

CBS De Bruinhorst  
Bruinhorsterlaan 70/72  
Postbus 64, 3925 ZH Scherpenzeel  
Dhr. G. van den Brink  
Tel: 033 – 2772013 of 06 – 41130245  
Fax: 033 – 2589545  
e-mail: [bruinhorstschool@hetnet.nl](mailto:bruinhorstschool@hetnet.nl)  
Website: [www.bruinhorstschool.nl](http://www.bruinhorstschool.nl)

CBS De Glashorst  
Glashorst 24  
Postbus 69, 3925 ZH Scherpenzeel  
Dhr. J. Bos  
Tel: 033 – 2772277  
Fax: 033 – 2589697  
e-mail: [info@glashorst.nl](mailto:info@glashorst.nl)  
Website: [www.glashorst.nl](http://www.glashorst.nl)

CBS De Maatjes  
Walstroalaan 2, 3925 RT Scherpenzeel  
Dhr. W. Koenen  
Tel. 033 – 2772211  
Fax: 033 – 2589931  
e-mail: [info@cbsdemaatjes.nl](mailto:info@cbsdemaatjes.nl)  
Website: [www.cbsdemaatjes.nl](http://www.cbsdemaatjes.nl)

### Overberg

CBS De Wegwijzer  
Haarweg 23, 3959 AM Overberg  
Mevr. A. Spaander-Wildeboer  
Tel: 0343 – 481375  
Fax: 0343 – 481088  
e-mail: [wegwijzeroverberg@hotmail.com](mailto:wegwijzeroverberg@hotmail.com)  
Website: in ontwikkeling

### Renswoude

CBS De Borgwal  
Lijsterbeslaan 18  
Postbus 44, 3927 ZL Renswoude  
Dhr. J. van de Pol  
Dhr. J. van Barneveld (wnd. dir.: 01-08 tot 31-12)  
Tel: 0318 – 572014  
Fax: 0318 – 574923  
e-mail: [info@deborgwal.nl](mailto:info@deborgwal.nl)  
Website: [www.deborgwal.nl](http://www.deborgwal.nl)

CBS De Stifthorst  
Oude Holleweg 17  
Postbus 44, 3927 ZL Renswoude  
Dhr. R. Perfors  
Tel: 0318 – 571956  
Fax: 0318 – 571956  
e-mail: [stifthorst@zonnet.nl](mailto:stifthorst@zonnet.nl)  
Website: [www.destifthorst.nl](http://www.destifthorst.nl)

### Elst

School met de Bijbel Het Visnet  
Beatrixstraat 68, 3921 BR Elst  
Dhr. M.C. Blok  
Tel: 0318 – 471336  
Fax: 0318 – 471342  
e-mail: [smdb-hetvisnet@hetnet.nl](mailto:smdb-hetvisnet@hetnet.nl)  
Website: [www.hetvisnet.nl](http://www.hetvisnet.nl)

### Ederveen

NH Julianaschool  
Schoolstraat 1, 6744 WS Ederveen  
Dhr. T.W. van Zee  
Tel: 0318 – 571170  
Fax: 0318 – 576075  
e-mail: [juliana.ederveen@hetnet.nl](mailto:juliana.ederveen@hetnet.nl)  
Website: [www.juliana.ederveen.nl](http://www.juliana.ederveen.nl)

### VPCO "De Viermaster"

Algemeen directeur: Dhr. J. van de Pol interim algemeen directeur van 01-08 tot 31-12.  
Schoolstraat 1, 6744 WS Ederveen  
Tel: 0318 – 576580  
Fax: 0318 – 576445  
e-mail: [info@vpcodeviermaster.nl](mailto:info@vpcodeviermaster.nl)  
Website: [www.vpcodeviermaster.nl](http://www.vpcodeviermaster.nl)  
Inschrijfnummer Kamer van Koophandel: 9162406

## **Bestuur en organisatie**

### **Bestuurssamenstelling**

Op 1 augustus 2006 is van uit de vier "oude" besturen" een nieuw bestuur samengesteld. In 2007 zal een rooster van aftreden worden samengesteld.

De volgende personen maken deel uit van het bestuur van VPCO "De Viermaster".

<b>Naam</b>	<b>Woonplaats</b>	<b>Functie</b>	<b>Aantreden</b>	<b>Aftreden in 2007 te bepalen</b>
Dhr. G.J. Pitlo	Elst	Voorzitter	2006	
Dhr. G.G. van Sijpveld	Scherpenzeel	Secretaris	2006	
Dhr. H. Zwart	Renswoude	Penningmeester	2006	
Dhr. H. Vermeer	Overberg	Alg. adjunct	2006	
Dhr. A. Geerestein	Ederveen	Bestuurslid	2006	
Dhr. W.E. van Laar	Elst	Bestuurslid	2006	
Mevr. J.J.C. van Voorst van Beest - van Wolferen	Renswoude	Bestuurslid	2006	
Dhr. D. Zwijnenburg	Ederveen	Bestuurslid	2006	

### **Vergaderonderwerpen en frequentie**

<b>Nr</b>	<b>Datum</b>	<b>Onderwerpen</b>
1	Januari 2006	Federatiebestuur Inventarisatie te behandelen onderwerpen/ jaarplanning Kaders voor financieel beleid Beloningsbeleid Treasurystatuut
2	Februari 2006	Begroting 2006 Financieel beleidsplan
3	Maart 2006	Jaarrekening 2005 Jaarverslag 2005 Sociaal jaarverslag Nieuw reglement GMR
4	April 2006	Managementrapportages Statuten vereniging
5	Mei 2006	Voorlichting WMS Voor- en naschoolse opvang Strategisch beleidsplan
6	Juni 2006	Laatste federatievergadering Bestuursformatieplan 2007-2008 Voortgang fusie Stemmingen algemene ledenvergaderingen verenigingen Stappen fusie, toelichting notaris
7	Sept. 2006	Functieverdeling nieuwe bestuur Praktische zaken: adreswijzigingen, logo, rekeningen enz. BAC benoeming algemeen directeur Beheer woningen

		Salarisschalen directeuren Werving leden
8	Okt. 2006	Regelen post Rapport lumpsum, incl. bestuursformatieplan Stand van zaken opstarten nieuwe organisatie Vaststellen beleid selectie en benoeming BAC benoeming algemeen directeur Ontwikkelingen op de scholen
9	Nov. 2006	Afwikkeling post Verbouwing kantoor VPCO "De Viermaster" Vergaderrooster Vergadering met GMR Opstarten nieuwe organisatie Ledenwerving BAC benoeming algemeen directeur Ontwikkelingen op de scholen
10	Dec. 2006	Stand van zaken opstarten nieuwe organisatie Huishoudelijk reglement VPCO "De Viermaster" Informatievoorziening bestuur Benoeming algemeen directeur per 1 maart 2007 Ontwikkelingen op de scholen Nieuwbouw multifunctioneel gebouw (MFG) in Elst; o.a. nieuwbouw "Het Visnet" Brede school in Scherpenzeel, onderzoeken mogelijkheden nieuwbouw

Het bestuur heeft in het afgelopen jaar vijf maal vergaderd. Elke vergadering werd een week tevoren voorbereid door het Dagelijks bestuur met de algemeen directeur.

**Bestuurskantoor / management**

Schoolstraat 1, 6744 WS Ederveen  
Tel: 0318 – 576580  
Fax: 0318 – 576445  
e-mail: [info@vpcodeviermaster.nl](mailto:info@vpcodeviermaster.nl)  
Website: [www.vpcodeviermaster.nl](http://www.vpcodeviermaster.nl)

Inschrijfnummer Kamer van Koophandel: 9162406

**Samenstelling:**

Naam	Functie
Dhr. J. van de Pol	Interim algemeen directeur ( 01-08 tot 31-12)
Geen	Stafmedewerker financiën
Geen	Stafmedewerker personeel
Geen	Secretaresse

In 2007 zal verder vorm en inhoud gegeven worden aan het bestuurskantoor.

## **Managementstatuut**

Het bestuurs- en directiereglement is een uitwerking van het besturingsmodel 'Besturen op hoofdlijnen' door een toezichhoudend bestuur. Het besturingsmodel is kaderstellend voor wat in dit reglement is neergelegd. We spreken ook wel over een managementstatuut. Het statuut heeft een praktische taakverdeling tussen bestuur, algemeen directeur en directeuren.

### Artikel 1

Dit bestuurs- en directiereglement is een uitwerking van het besturingsmodel 'Besturen op hoofdlijnen' door een toezichhoudend bestuur. Het besturingsmodel is derhalve kaderstellend voor wat in dit reglement is neergelegd.

De algemeen directeur heeft de dagelijkse leiding van de Vereniging. Hij is voorzitter van het directiebestuur en voert namens het bestuur van de Vereniging onderhandelingen met de GMR. Daarnaast voert hij regelmatig gesprekken met de directeuren van de scholen en stuurt hij de medewerkers van het bestuurskantoor aan.

### **Samenstelling van het management**

Het directieoverleg van VPCO "de Viermaster" staat onder leiding van de algemeen directeur Dhr. J. van de Pol heeft van 1 augustus 2006 t/m 31 december 2006 de functie van interim algemeen directeur vervuld. Het directieoverleg van VPCO "De Viermaster" bestaat op 31 december 2006 uit de volgende personen:

#### **Directieoverleg VPCO "De Viermaster"**

Dhr. J. van de Pol, interim algemeen directeur

Dhr. R. Perfors

Dhr. G. van den Brink

Dhr. J. Bos

Dhr. W. Koenen

Dhr. T.W. van Zee

Vac. CBS De Wegwijzer/interim: mw. J.H. Frankhuijzen

Dhr. M.G. Blok

### **Vergaderonderwerpen en frequentie**

Het directeurenoverleg vergadert maandelijks.

In het jaar 2006 zijn in het directieoverleg de volgende onderwerpen besproken.

<b>Nr</b>	<b>Datum</b>	<b>Onderwerpen</b>
1	21 januari	CAO onderhandelaarsakkoord Inventarisatie te behandelen onderwerpen/ jaarplanning Kaders voor financieel beleid Beloningsbeleid Treasurystatuut
2	16 februari	Evaluatie begeleiding nieuw personeel Competentieprofielen leidinggevenden
3	18 maart	Begroting 2006 Financieel beleidsplan
4	11 april	Intervisie Klachtenregeling
5	9 mei	Jaarrekening 2005 Jaarverslag 2005 Sociaal jaarverslag Nieuw reglement GMR
6	1 juni	Formatieplan Managementsrapportages Opleiden in de school
7	3 juli	Ziekteverzuimbeleid Communicatiestructuur
8	14 september	Managementrapportages Statuten vereniging
9	9 oktober	Zorgplan WSNS Beloningsbeleid Functioneringsgesprekken
10	11 november	Voorlichting WMS Voor- en naschoolse opvang Strategisch beleidsplan
11	8 december	Bestuursformatieplan Bekostiging nieuwe schooljaar/begroting

### **Schoolindicatoren**

Telling per 1 oktober 2006

	<b>Nummer</b>	<b>School</b>	<b>Leerl. 1-10 2005</b>	<b>Leerl. 1-10 2006</b>	<b>Personeel 01-10-2006</b>	<b>Groepen 01-10-05</b>	<b>Groepen 01-10-06</b>
1	04OB	De Wegwijzer	90	98	11	5	5
2	08XG	CBS De Maatjes	234	240	19	10	10
3	09UY	CBS De Glashorst	257	254	19	11	11
4	10NV	CBS De Bruinhorst	187	180	15	8	8
5	07YD	N.H Julianaschool	290	281	22	12	11
6	95NU	SmdB Het Visnet	326	331	24	14	15
7	05SO	CBS De Borgwal	184	193	17	8	8
8	08AK	CBS De Stifthorst	191	191	17	9	9
		<b>Totaal</b>	<b>1759</b>	<b>1768</b>	<b>144</b>	<b>77</b>	<b>77</b>

## **Medezeggenschap**

Aan iedere school is een medezeggenschapsraad verbonden. Centraal functioneert een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. In het komend jaar zal aandacht worden besteed aan het inrichten van de medezeggenschap conform de nieuwe WMS.

### **Ledenlijst GMR VPCO "De Viermaster"**

#### **Voorzitter**

Martin Zwaan personeelsgeleding CBS De Maatjes

#### **Secretaris**

Dianne Gerritsen oudergeleding CBS De Glashorst

#### **Penningmeester**

Henk Boom oudergeleding CBS De Maatjes

#### **Leden**

##### **CBS De Borgwal**

Saskia Hilbert personeelsgeleding  
Diana Verdam oudergeleding

##### **CBS De Bruinhorst**

Wilma van Ekris oudergeleding  
Martien Heijting personeelsgeleding

##### **CBS de Glashorst**

Lenny Lourens personeelsgeleding  
Dianne Gerritsen oudergeleding/secr.

##### **CBS De Maatjes**

Martin Zwaan pers./voorzitter  
Henk Boom oudergeleding penn.

##### **N.H. Julianaschool**

Marianne van Roekel oudergeleding  
Dicky Bos personeelsgeleding

##### **CBS de Stifthorst**

Hanneke Bruis personeelsgeleding  
Marco van der Meer oudergeleding

##### **SmdB Het Visnet**

Regina v.d. Bovenkamp personeelsgeleding  
Vacature oudergeleding

##### **CBS De Wegwijzer**

Dick de Leeuw oudergeleding  
Annemieke van der Veer personeelsgeleding

### **Ontwikkeling ledental vereniging**

Door het ontstaan van de nieuwe vereniging per 1 augustus 2006 zijn er nieuwe leden geworven. Aan het einde van het jaar 2006 zijn er ongeveer 180 leden. Het werven van leden zal in 2007 en de jaren daarna gestimuleerd worden.

# Personeelsbeleid

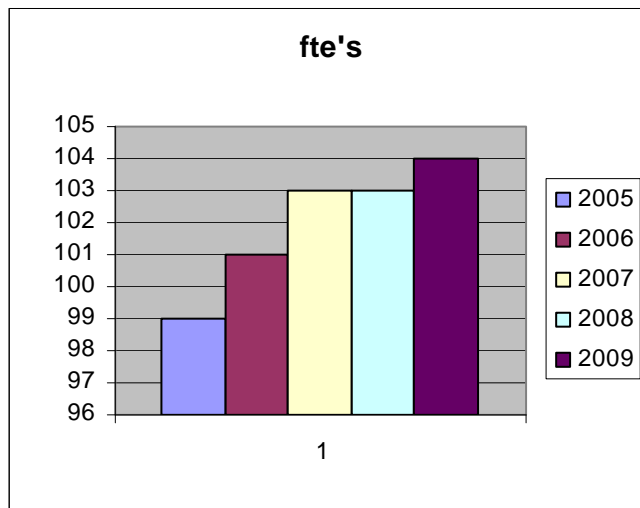
## Leerlingen

Het aantal leerlingen van VPCO de Viermaster was op 1 oktober 2005: 1759

Het aantal leerlingen van VPCO de Viermaster was op 1 oktober 2006: 1768

## Fte's

Het aantal fte's op 1 oktober van elk jaar laat het volgende plaatje zien:



## Opmerking

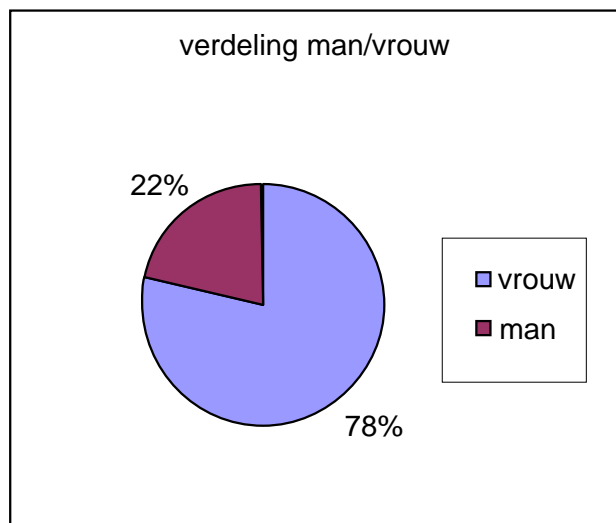
Het gaat om de gegevens op 31 december 2006.

Het overzicht laat een lichte stijging zien in de komende jaren. Voorzichtig aannamebeleid van personeel is geboden.

## Verdeling man / vrouw

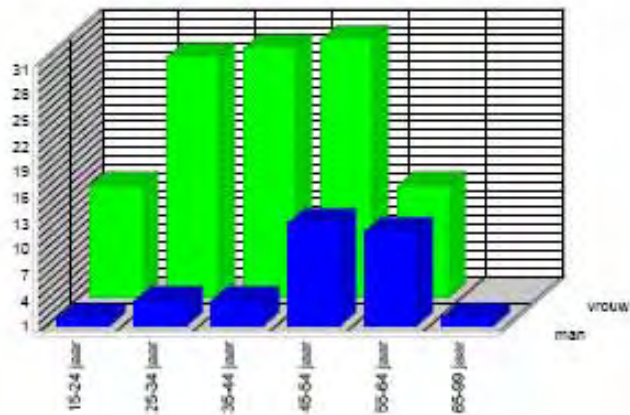
Aantal vrouwen: 113 = 78%

Aantal mannen: 31 = 22%



## Leeftijdverdeling mannen en vrouwen per leeftijdscategorie

Leeftijdverdeling mannen en vrouwen per leeftijdscategorie op 31/12/2006  
41621 Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs De Viermaster



leeftijdscategorie	vrouw	man	totaal
15-24 jaar	13	1	14
25-34 jaar	28	3	31
35-44 jaar	29	3	32
45-54 jaar	30	12	42
55-64 jaar	13	11	24
65-99 jaar	1	1	2
<b>totaal</b>	<b>113</b>	<b>31</b>	<b>144</b>

Diyade Dienstverlening Onderwijs

### Opmerking

Het gaat om de gegevens op 31 december 2006.

Op de scholen zijn veel meer vrouwen dan mannen, 78% tegen 22%. Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen. In de leeftijdsgroep van 55-64 jaar is dit verschil het kleinst en in de jongste leeftijdsgroep het grootst.

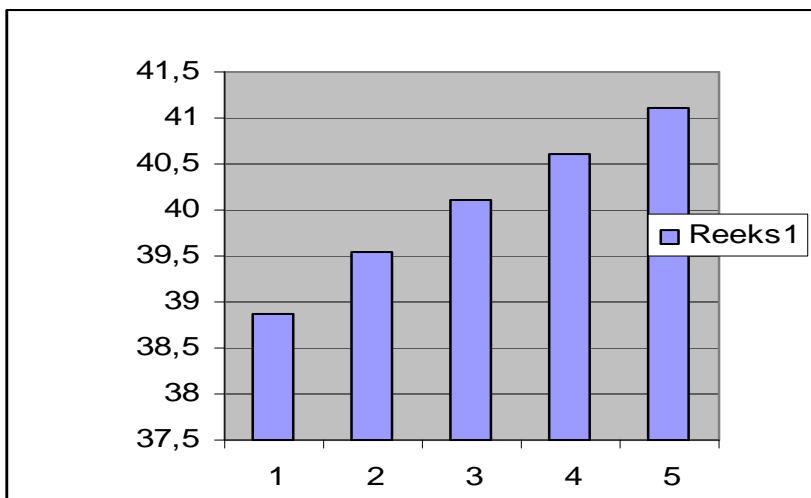
VPCO "De Viermaster" streeft naar een groter percentage mannen in de organisatie, 30%. Er zal actiever geworven worden naar mannelijke leerkrachten.

## Gewogen gemiddelde leeftijd (GGL)

### Prognose GGL

op 1 oktober

jaar	GGL
1. 2006	38,86
2. 2007	39,54
3. 2008	40,11
4. 2009	40,60
5. 2010	41,10



### Opmerking

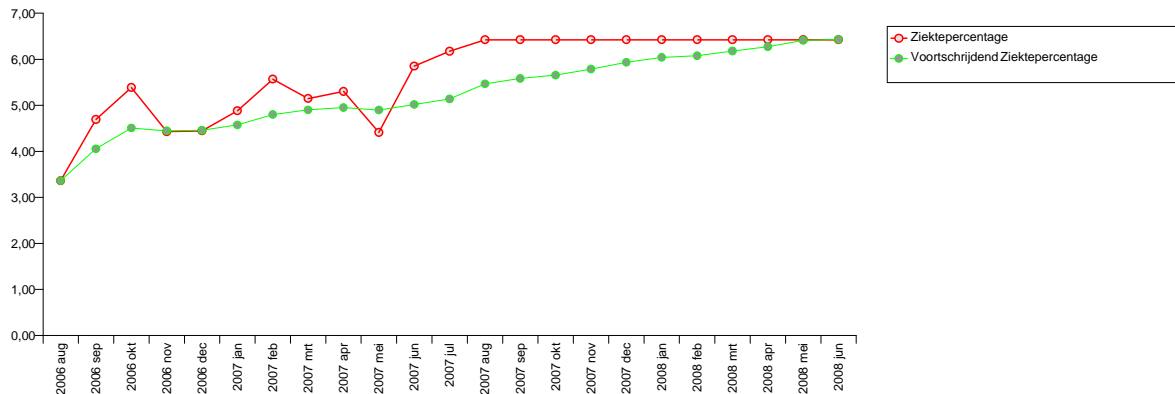
De gemiddelde gewogen leeftijd van het personeelsbestand van VPCO "De Viermaster" ligt rond het landelijk gemiddelde maar zal bij onveranderd beleid iets gaan stijgen en komt in 2009 boven het landelijk gemiddelde uit van 40 jaar.

Dit geeft aanleiding tot het nemen van maatregelen om de GGL te laten dalen. Het streven is om de gemiddelde leeftijd terug te brengen naar 35 jaar in 2011.

## Ziekteverzuim

Verzuimpercentage en trend over de periode 01/08/2006 tot en met 31/12/2006

41621 Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs De Viermaster



Maand	Ziektepercentage	Voortschrijdend Ziektepercentage
2006 augustus	3,36	3,36
2006 september	4,69	4,05
2006 oktober	5,39	4,51
2006 november	4,43	4,45
2006 december	4,45	4,46
2007 januari	4,88	4,57
2007 februari	5,57	4,80
2007 maart	5,15	4,90
2007 april	5,30	4,95
2007 mei	4,41	4,90
2007 juni	5,85	5,02
2007 juli	6,17	5,14
2007 augustus	6,43	5,47

de Dienstverlening Onderwijs

1

18-6-2007

### Opmerking

Landelijk laat het ziekteverzuim een dalende tendens zien naar 5,89% in 2005.

Binnen VPCO "De Viermaster" schommelt het ziekteverzuim rond de 5%, met een jaargemiddelde van 4,45% in de periode augustus t/m december 2006.

Het voortschrijdend ziekteverzuim lag op 31 december 2006 op 4,46%.

Deze percentages liggen onder het landelijk gemiddelde van 5,89%.

In bovenstaande grafiek is het verzuim weergegeven per maand. Deze loopt door in 2007.

Een stijging is zichtbaar tot boven het landelijk gemiddelde en bij ongewijzigd beleid zelfs daar boven.

Door het invoeren van SMT en een betere begeleiding en reïntegratie van leerkrachten willen we het ziektepercentage onder het landelijk gemiddelde houden.

De gezamenlijke gegevens van VPCO "De Viermaster" zijn bekend vanaf 1 augustus 2006, de datum van de fusie.

### Arbo/BHV

VPCO "De Viermaster" heeft in 2006 een collectief contract afgesloten met de ARBO Unie, locatie Ede. De directeurs hebben individueel contact met de Arboarts. Tijdens dit overleg is door betrokkenen gesproken over de langdurig zieken. Ook de plannen van aanpak en de reïntegratietrajecten van betrokken personeelsleden zijn geëvalueerd en bijgesteld.

### **Sociaal medisch teamoverleg**

In 2007 zal er per kwartaal voor langdurig zieken een sociaal medisch teamoverleg (SMT) zijn. Hierbij zijn de bedrijfsarts, een Arbo deskundige van Dyade, de directeur en de algemeen directeur betrokken. De bedoeling is om het langdurig ziekteverzuim terug te dringen.

### **Preventiemedewerker**

Elke school heeft een preventiemedewerker. Deze leerkracht coördineert veel Arbo zaken en is preventief bezig.

Per 50 kinderen is er op elke school een bedrijfshulpverlener aanwezig.

Om de bedrijfshulpverlening op onze scholen goed te laten verlopen, zijn in het afgelopen schooljaar cursussen bedrijfshulpverlening georganiseerd voor personeelsleden die deze taak op schoolniveau uitoefenen. Dit gebeurt bij het instituut Ricas in Ede.

Een directeur uit het directeurenoverleg zal deze scholing in 2007 gaan coördineren.

### **BHV**

De preventiemedewerkers zullen in 2007 bij elkaar komen. Dit overleg wordt gecoördineerd door een directeur van het directeurenoverleg. Gesproken zal worden over zaken als: Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E), gebruikersvergunningen, cursussen voor BHV-ers, Arbojaarverslag, e.d.

Een directeur uit het directeurenoverleg zal in 2007 het overleg tussen preventiemedewerkers gaan coördineren.

Op de scholen wordt waar nodig gebruik gemaakt van extra middelen die via het 'aanvullend pakket' door het Vervangingsfonds beschikbaar zijn gesteld. De middelen zijn ingezet om organisatorische knelpunten op school en problemen in de onderlinge communicatie aan te pakken.

### **Controle**

De speelzalen van onze scholen zijn in 2006 gecontroleerd op veiligheid. Ook de speeltoestellen op de schoolpleinen zijn gecontroleerd. Een directeur uit het directeurenoverleg zal deze taak in 2007 gaan coördineren.

### **Stages**

In 2006 bezochten veel stagiaires de scholen. Zij waren vooral afkomstig van de

- Christelijke Hogeschool Ede
- Marnix Academie in Utrecht
- Verschillende scholen voor MBO

### **Integraal personeelsbeleid**

In onderstaand overzicht is aangegeven welke verplichtte onderdelen van de CAO Primair Onderwijs wel en niet gerealiseerd zijn. Veel is er in de afgelopen jaren gerealiseerd.

<b>Verplichting</b>	<b>Gereed</b>	<b>Datum</b>	<b>Niet gereed</b>	<b>Gepland</b>
Integraal beleidsplan	X	2006		
Sociaal jaarverslag	X	2006	X	
Regeling gesprekkencyclus	X	2006		
Beoordelen en belonen	X	2006		
Persoonlijk ontwikkelingsplan	X	2006		
Bekwaamheidsdossier			X	2007
Werkreglement, arbeidstijdenregeling	X	2006		
Inzet deeltijders	X	2006		
Taakbeleid	X	2006		
Werving en selectie	X	2006		
Sollicitatiecode	X	2006		
Introductie en begeleiding beginners			X	2008
Regeling introductie begeleiding vervangers			X	2008
Doelgroepenbeleid	X	2006		
Leeftijdbewust personeelsbeleid	X	2006		
Arbo-beleid	X	2006		
Ziekteverzuimbeleid	X	2006		
Scholing meerjarenbeleid	X	2006		
Meerjarenformatiebeleid, best. formatieplan	X	2006		
Werkgelegenheidsbeleid, ontslagbeleid	X	2006		
Mobiliteitsbeleid	X	2006		
Veiligheidsplan	X			2008
Compensatieverlof	X	2006		
Functiebeschrijving en waardering			X	2008
Fiets-privé regeling	X	2006		
Kinderopvang			X	2007
Regeling onkostenvergoeding	X	2006		

### **Scholing**

Voor de nascholing is door onze scholen gebruik gemaakt van o.a. de diensten van:

- Schoolbegeleidingsdiensten: Centraal Nederland, Deuvik, Giralis en Eduniek;
- Externe organisatiebureaus: Imago, Impuls, Auris;
- Landelijke Pedagogische Centra: Seminarie voor orthopedagogiek, GPC Zwolle, CPS, Son en IJsselgroep, Flageolet;
- WSNS verbanden in: Veenendaal, Barneveld en Ede;
- Hogescholen: Marnix Academie in Utrecht en de Christelijke Hogeschool in Ede;
- ROC;
- Vervangingsfonds;
- BHV scholing: Ricas in Ede;
- Culturele diensten;
- Instelling voor kwaliteitsbeleid: CITO, WMK Cees Bos.

Er is voor alle teamleden scholing geweest voor het bekwaamheidsdossier en de POP op de jaarlijkse studiedag. Zo werd de aanzet gegeven tot het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

Met het oog op de naderende invoering van lumpsumbekostiging in het primair onderwijs zijn er in 2006 voor de directieleden studiedagdelen georganiseerd op het gebied van financiën. Gesproken

werd over zaken als: de bekostigingsregels lumpsum, het financiële beleidskader, consequenties van lumpsumbekostiging voor de berekening van schoolgebonden formatie en het Bestuursformatieplan.

### **Beloningsbeleid**

In 2006 is beloningsbeleid voor IB-ers en bouwcoördinatoren geformuleerd, in samenspraak met directies, teams en GMR. Inmiddels is het beleid vastgesteld en wordt ingevoerd.

Op bovenschools niveau is een bedrag gereserveerd in het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid.

Diverse, vaak jonge, personeelsleden hebben dit schooljaar aangegeven om meer te willen gaan werken. Waar mogelijk hebben we deze verzoeken gehonoreerd. Daarbij hebben we in eerste instantie gekeken naar uitbreiding van uren op schoolniveau, maar in een paar gevallen hebben we op centraal niveau de werktijdfactor groter kunnen maken door betrokkenen op meerdere scholen in te roosteren.

### **Introductie en begeleiding nieuw personeel**

Na 1 augustus 2006, de fusiedatum zijn negen leerkrachten benoemd en twee personen voor onderwijs ondersteunende activiteiten.

Binnen elke school is aandacht voor de introductie en begeleiding van nieuw personeel.

Er zal in het schooljaar 2007-2008 gezamenlijk beleid opgesteld worden voor introductie en begeleiding van nieuwe leerkrachten.

### **Mobiliteit**

Onze scholen zijn verdeeld over vijf gemeenten. Dat maakt het lastig om doorstroming van de ene school naar de andere school te bevorderen. Desondanks vinden we het als Vereniging belangrijk om initiatieven te ontplooiën waardoor dit wel mogelijk is en bevorderd wordt.

Naast deze vorm van doorstroming kan die ook vorm krijgen binnen de eigen gemeente (daar waar twee of meer van de scholen van de Vereniging zijn) en binnen de eigen school (binnen bouwen, taken of functies). Binnen de scholen vinden we het belangrijk dat personeelsleden breed inzetbaar zijn. Dat kan door hen te laten 'switchen' van onder- naar bovenbouw en van dis- naar hoofdlocatie. Ook de toekenning van andere taken of het stimuleren om een andere functie te gaan vervullen hoort hiertoe. In het jaarlijks functioneringsgesprek komen deze zaken ook aan de orde.

Op bovenschools niveau willen we in 2008 jaarlijks gaan inventariseren welke personeelsleden de behoefte hebben om van functie, school of anderszins (werk buiten het onderwijs) te veranderen. Er wordt dan gewerkt met een belangstellingsregistratieformulier.

### **Seniorenbeleid**

Een aantal personeelsleden heeft, veelal na afloop van het ouderschapsverlof, vermindering van de betrekkingssomvang gevraagd en gekregen.

Naast de mogelijkheid om vrijwillig uren in te leveren is er dit jaar ook weer regelmatig gebruik gemaakt van de BAPO-regeling. Hierbij krijgt men een aantal vrije uren (maximum aantal) per jaar en levert men 35% betaling in op ieder uur. Twintig personen maken gebruik van deze regeling.

# Onderwijsprestaties

## **Evaluatie beleidsdoelstellingen**

Er waren dit jaar geen centrale beleidsdoelstellingen. Het onderwijskundig beleid is decentraal op de scholen uitgevoerd.

## **Resultaten**

Er zijn meerdere criteria om de kwaliteit van het onderwijs op de scholen te bepalen. De scores van de CITO Eindtoets Basisonderwijs worden als een belangrijk kengetal beschouwd.

Bij vrijwel alle scholen lag de CITO score (februari 2006) boven het landelijk gemiddelde van 535.

## **Brede school**

Het bestuur heeft het voornemen om de brede school te stimuleren.

De gemeente Scherpenzeel is hier over in bespreking met het bestuur.

## **Buitenschoolse opvang**

Op de verschillende scholen is er geringe behoefte van ouders/verzorgers aan buitenschoolse opvang (BSO). Omdat het bestuur de verplichting heeft dit per 1 augustus 2007 te regelen is er een plan van aanpak gemaakt om deze opvang voor alle scholen te regelen.

Schoolbestuur, schoolleiding en (G)MR hebben een standpunt moeten bepalen met betrekking tot het uitvoeringsmodel BSO. Het meest voor de hand ligt het zogenaamde makelaarsmodel. De MR onderschrijft deze keuze.

Voor zowel de naschoolse als de voorschoolse opvang is de MR van mening dat die buiten de school moeten plaatsvinden. De school heeft hier geen adequate faciliteiten voor en de MR is van mening dat de leerkrachten ongestoord in de tijd voordat de school begint hun werk moeten kunnen voorbereiden en met collega's moeten kunnen overleggen. In 2007 zal het bestuur een voorgenomen besluit nemen. De MR zal de achterban raadplegen alvorens haar advies uit te brengen.

## **Overblijven**

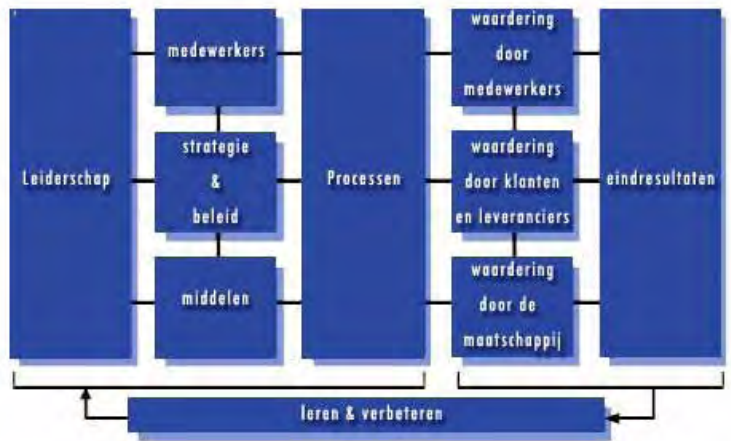
Door een wetwijziging wordt het bestuur per 1 augustus 2006 verantwoordelijk voor het bieden van een overblijvoorziening. Iedere school blijft dit zelf vormgeven, maar wel met inachtneming van een vastgesteld kader.

Het overblijven is op alle scholen geregeld. Er wordt naar gestreefd om gezamenlijke bijeenkomsten te organiseren voor deskundigheidsbevordering van overblijfkrachten in de verschillende scholen.

# Kwaliteitsbeleid

## Kwaliteitsmodel

Als methodiek voor het formuleren van een heldere visie op de organisatie heeft het INK een managementmodel ontwikkeld. Het model bestaat uit negen aandachtsgebieden die samen bepalend zijn voor het succes van de onderwijsorganisatie. De velden staan niet op zichzelf, maar zijn onderling verbonden. Het INK-model is in het onderwijs een veel gehanteerd model.



Het INK-managementmodel bestaat uit de twee delen 'Organisatie' en 'Resultaat'. Het deel 'Organisatie' omvat de interne, beheersbare factoren: Leiderschap, Strategie & Beleid, Medewerkers, Middelen en Processen.

Voor het deel 'Resultaat' zijn als outputfactoren benoemd: Waardering door medewerkers, Waardering door leerlingen en ouders, Waardering door gemeenten en als laatste - en als een soort overkoepelende outputfactor - Eindresultaten.

### Resultaten

Wanneer een organisatie uitstekend presteert of 'excelleert' op deze gebieden, zijn de resultaten daarvan 'zichtbaar' binnen de vier velden die samen de 'resultaten'-kant van het INK-managementmodel vormen. Aan de hand van deze velden wordt geïnventariseerd wat we meten, welke doelen er zijn gesteld en hoe we de prestatie van de organisatie vergelijken met de resultaten die anderen behalen. Misschien wel het allerbelangrijkste hier is dat ook gemonitord dient te worden wat met de meetresultaten wordt gedaan.

### Waardering door medewerkers

Hoe tevreden zijn de medewerkers? Aan de basis van het succes van de organisatie staat medewerkerstevredenheid. Immers, medewerkers bepalen hoe er met het onderwijs wordt omgegaan, hoe de lessen worden uitgevoerd, hoe efficiënt en effectief de organisatie met haar middelen omgaat en uiteindelijk hoe tevreden de leerlingen, docenten en gemeenten zijn. Vragen die in dit deel van het model een rol spelen zijn onder andere: 'welke maatregelen neemt de organisatie ter bevordering van de medewerkerstevredenheid?', 'hoe wordt de medewerkerstevredenheid gemeten?' en 'wat doet de organisatie met resultaten van de medewerkerstevredenheidsmeting?'

### Waardering door leerlingen

Klanttevredenheid is de cruciale factor. De vragen waar het hier om draait zijn dan ook: 'zijn onze leerlingen tevreden met wat we doen en wat we leveren?' en 'in welke mate scoren we op klanttevredenheid?' Om excellent te scoren op klanttevredenheid moeten we niet alleen kijken naar datgene wat de leerling zegt te willen. We zullen ook moeten onderzoeken wat de achterliggende behoeften van de (potentiële) leerling zijn. Wat zijn de verwachtingen aangaande het lesprogramma en op welke wijze moet er gedoceerd worden?

Metten van klanttevredenheid is één; het interpreteren en aanvaarden van de consequenties van de meting een ander. Uitkomsten van klanttevredenheidsmetingen zijn bij uitstek het vertrekpunt voor verbeteracties. En continue verbetering leidt uiteindelijk tot excellentie.

Naast afnemerstevredenheid is ook de tevredenheid van leveranciers een bepalende factor voor het resultaat van de organisatie. Immers, een groot deel van het ondernemingsresultaat wordt verdiend aan de inkoopzijde.

#### Waardering door de gemeenschap

De maatschappelijke rol van organisaties wordt steeds belangrijker. Het schoolbestuur heeft niet alleen met leerlingen te maken, maar ook in toenemende mate met de gemeenten en de samenleving. Dit zijn groepen in onze samenleving waar de scholen op een of andere manier raakvlakken mee hebben.

Een tweede aspect van 'waardering door de maatschappij' is de maatschappelijke rol of functie die de organisatie vervult.

#### **Eindresultaten**

Uiteindelijk leidt al het voorgaande tot een eindresultaat: de mate waarin de realisatie van de organisatie doelstellingen wordt bereikt.

Hierin worden zowel de kwalitatieve, onderwijskundige en personele processen beschreven en beoordeeld. Uiteraard zijn ook de financiële resultaten beschreven en beoordeeld. Het komen tot een fusie met alle daarvoor noodzakelijke beleidsstukken is in 2006 gerealiseerd.

*De scholen van VPCO "De Viermaster" maken niet expliciet gebruik van het INK-model als systeem. Wel is het INK richtinggevend voor het gebruik van instrumenten om alle aandachtsgebieden te meten. Het WMK instrument van Cees Bos wordt op zes scholen gebruikt en een zevende overweegt de invoering. De achtste school heeft een aan het onderwijskundig beleid gekoppeld instrument van SON.*

*De meeste scholen maken gebruik van het Cito-leerlingvolgsteem, of gaan over tot invoering daarvan. Over het gebruik van dit systeem wordt in 2007 gezamenlijk beleid gemaakt.*

#### **Inspectiebezoeken**

In het kader van de kwaliteitszorg verricht de Inspectie van het Onderwijs een Jaarlijks Onderzoek of een periodiek kwaliteitsonderzoek.

Bij CBS De Wegwijzer in Overberg werd in 2006 een periodiek kwaliteitsonderzoek (PKO) uitgevoerd. Bij het afrondend gesprek tussen de inspecteur en directie was de algemeen directeur namens het bestuur aanwezig. Er zal gewerkt worden a.h.v. een verbeterplan. De school heeft in de afgelopen jaren veel wisselingen in het management gehad. Eind 2006 is een nieuwe directeur benoemd, mw. A. Spaander uit Veenendaal. Ze zal op 1 januari 2007 beginnen met haar werkzaamheden.

Bij de scholen werd in 2006 door de inspectie een Jaarlijks Onderzoek (JO) uitgevoerd. Uit de onderzoeken bleek dat bij alle scholen de leerresultaten op het gewenste niveau liggen. Ook blijkt de kwaliteitszorg tenminste van voldoende niveau is.

#### **Evaluatie beleidsdoelstellingen**

In 2006 zijn veel beleidsonderwerpen vastgesteld. De fusie is op 1 augustus gerealiseerd.

## Huisvesting

### Evaluatie doelstellingen nieuwbouw, verbouw en renovatie

In 2006 zijn geen uitbreidingen of aanpassingen van gebouwen gerealiseerd.

Wel zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Verbouw van het bestuurskantoor voorbereid voor een bedrag van € 80.000,-
- De voorbereiding afgerond van de uitbreiding van CBS De Stifthorst met twee lokalen. De gemeente Renswoude heeft een hiervoor een bedrag van € 403.000 in 2007 beschikbaar gesteld. De uitbreiding wordt dan gerealiseerd.
- Opknappen van de centrale ruimte van CBS De Wegwijzer.

Met de gemeente Scherpenzeel en Elst worden gesprekken gevoerd voor vervangende nieuwbouw.

## ICT

### Evaluatie beleidsdoelstellingen

Alle scholen hebben een ICT beleidsplan. In het schooljaar 2006 is de website van de Vereniging operationeel geworden. Zeven scholen hebben een eigen website en de achtste website is in voorbereiding.

De website van de Vereniging wordt vaak bezocht en heeft links met de scholen. De Viermaster heeft een ICT-commissie onder voorzitterschap van een directeur die de werkzaamheden coördineert. Jaarlijks komt deze commissie twee keer bij elkaar.

Gesprekspunten in 2006 waren:

- Netwerk
- Websites
- Leren van elkaar
- Software
- Scholing
- Meerjaren beleidsplan ICT
- Onderhoud en helpdesk

## Samenwerking, communicatie en PR

### Samenwerkingverbanden

De scholen van VPCO "De Viermaster" maken deel uit van drie Samenwerkingsverbanden "Weer Samen Naar School" (WSNS). Het gaat hierbij om:

Ederveen	:	Ede
Elst, Renswoude en Overberg	:	Veenendaal
Scherpenzeel	:	Barneveld

### In- en externe communicatie

In het onderstaande schema is een overzicht opgenomen van de bij VPCO "De Viermaster" in gebruik zijnde media.

Media	Doelgroep	Frequentie	Resultaat
Bestuurswebsite	Alle	Permanent	++
Beleidsplannen	Bestuur Directie Personeel Ouders	Regelmatig	+
Schoolkranten	Leerlingen Ouders Personeel	2 tot 4 x per jaar	+
Persberichten	Lokale pers	Ad hoc	+/-

De bedoeling is dat de scholen en de Vereniging in 2007 actief werken aan een goede communicatie

### PR

In 2006 zijn leerkrachten en ouders geïnformeerd over de fusie per 1 augustus 2006. In dit jaar is er ook een wervingscampagne voor nieuwe leden geweest. In 2007 zal deze werving herhaald worden. In 2007 zal er ook extra aandacht besteed worden aan de PR en vindt de eerste ledenvergadering van VPCO "De Viermaster" plaats.