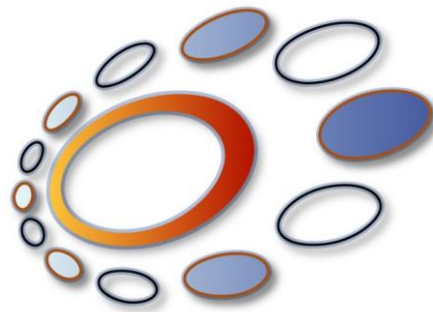


St. Openbaar Primair Onderwijs Deventer

Jaarverslag 2017

Het fundament versterken



Yvonne de Haas, Ronald Weenk, Martin Touwen met bijdragen overige
stafleden en RvT
21-06-2018

Inhoud

1.	Inleiding.....	2
2.	Algemene informatie.....	3
2.1	Kernwaarden	3
2.2	Missie.....	3
2.3	Rechtspersoon.....	3
2.4	Bestuur en Toezicht.....	3
2.5	Personele bezetting staf.....	4
2.6	Leerlingenaantallen en prognose.....	4
2.7	Kengetallen en ontwikkeling scholen.....	5
3.	Belangrijkste kenmerken van het gevoerde beleid.....	6
3.1	Jaarkoersplan.....	6
3.2	Beoogde personele unie.....	6
3.3	Scholenvisie Deventer	6
3.4	Onderwijs en kwaliteit.....	6
3.5	Personeel.....	7
3.6	Huisvesting	8
3.7	Jaarverslag Raad van Toezicht.....	9
3.8	Jaarverslag GMR.....	11
3.9	Klachten.....	13
3.10	Politieke en maatschappelijke impact.....	13
3.11	Horizontale verantwoording en dialoog	14
4.	Financieel beleid.....	15
4.1	Financiële positie op balansdatum.....	15
4.2.	Reserves en voorzieningen.....	16
4.3	Analyse resultaat	16
4.4	Toelichting op verschillen tussen realisatie 2017 t.o.v. begroting 2017.....	17
4.5	Toelichting op verschillen tussen realisatie 2017 en realisatie 2016.....	17
4.6	Investerings en financieringsbeleid	17
4.7	Toekomstparagraaf	18
4.9	Treasuryverslag	19
4.10	Kengetallen.....	19
5.	Continuïteitsparagraaf	23
5.1	Leerlinggegevens en personele bezetting.....	23
5.2	Meerjarenbegroting	24
5.3	Rapportage risicobeheersingssysteem.....	26
5.4	Toezichthoudend orgaan.....	27
	Bijlage 1: Financiële jaarrekening 2017.....	28

1. Inleiding

Terugkijkend op 2017 kun je gerust stellen dat we volop in beweging zijn geweest. Op diverse gebieden hebben we met elkaar niet stil gezeten. Ook op scholen van onze stichting is het onderwijs in ontwikkeling. Nieuwe inzichten die we hebben opgedaan uit theorie en onderzoek worden toegepast. En dit alles met vanzelfsprekend maar een doel, namelijk om ons onderwijs voor kinderen nog mooier en boeiender te maken.

Met elkaar bouwen we aan de ene kant verder aan ons fundament vanuit onze waarden, onze openbare identiteit en onze missie. Aan de andere kant geldt dat onze scholen de ruimte krijgen voor een eigen invulling hiervan op iedere school. Die verschillen mogen er zijn en dat maakt dat iedere school met ouders en kinderen samen kan bouwen aan het onderwijs dat hen het beste past.

Onze financiën hebben we op orde. Dat is een goed uitgangspunt om weer te kunnen gaan investeren in ons onderwijs. Met betrekking tot krimp en leegstand hebben we nog niet alle antwoorden gevonden, maar wordt wel aan oplossingen gewerkt. Ons personeel zet zich dagelijks flink in om het voor kinderen steeds iets beter te doen en staat open voor nieuwe inzichten en ontwikkelingen. Kortom we zijn op de goede weg met elkaar!

In dit jaarverslag kunt u daar nog meer over lezen. Nieuwsgierige vragen en interessante opmerkingen naar aanleiding van ons jaarverslag zijn van harte welkom!

Yvonne de Haas
y.dehaas@opo-deventer.nl

Bestuurder St. OPOD

2. Algemene informatie

2.1 Kernwaarden

Onze gezamenlijke krachten zijn onze gedeelde kernwaarden. Leerlingen, ouders en andere belanghebbenden kunnen ons aanspreken op deze kernwaarden. Zij geven antwoord op de vraag: Hoe willen wij als OPOD een team zijn op weg naar onze missie en visie? De kernwaarden zijn:

- **samenwerking, verbinding:** o.a. relaties, respect, empathie;
- **bezieling:** o.a. enthousiasme, positieve houding;
- **ethiek/van betekenis zijn:** o.a. verantwoordelijkheid;
- **kwaliteit, vakmanschap, ontwikkeling:** o.a. opbrengstgericht;
- **creativiteit, ontwikkeling:** o.a. innovatief, experimenteren;
- **eigenaarschap, autonomie:** o.a. vrijheid om keuzes te maken, zelfvertrouwen.

De waarden vormen de leidraad voor het gedrag dat mensen die bij OPOD werken, laten zien.

2.2 Missie

Stichting OPOD is een lerende en ambitieuze organisatie voor openbaar basisonderwijs, die zich inzet voor de kansen van kinderen om gelukkig te worden in de wereld van morgen. Openbaar betekent voor ons dat we actief aandacht besteden aan pluriformiteit, aan overeenkomsten en verschillen tussen mensen, aan culturen en opvattingen die anders zijn. Zowel voor onze leerlingen als voor onze medewerkers geldt dat er ruimte is om te zijn wie je bent: ieder mens is uniek, kan inspireren en kan geïnspireerd worden.

Wat wij 'onze' kinderen willen bieden en waar wij als St. OPOD er dus voor zijn, is:

- eigenwaarde en zelfvertrouwen;
- kennis en vaardigheden die nodig zijn in deze tijd en in de toekomst;
- creatief denken en handelen, problemen oplossen;
- samenwerken, samen leven en samen delen;
- duurzaam en verantwoordelijk zijn;
- wereldwijd zijn en in systemen denken.

2.3 Rechtspersoon

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is Stichting Openbaar Primair Onderwijs Deventer, opgericht op 10 december 2008 en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder dossiernummer 08185273. St. OPOD is per 1 januari 2009 verzelfstandigd, met bevoegd gezag nummer: 41862. De Stichting houdt 15 scholen voor openbaar primair onderwijs in de gemeente Deventer in stand en wil kwalitatief hoogwaardig onderwijs bieden aan kinderen van 4 tot 13 jaar. Een deel van de scholen werkt als integraal kindcentrum en biedt zo ook opvang en onderwijs aan (VVE-) peuters en jonger. De Looschool heeft minder leerlingen dan de stedelijke opheffingsnorm van 125. Op basis van het gemiddelde-schoolgrootte-model wordt de Looschool al jaren met ontheffing in stand gehouden. Basisschool de Kleine Planeet (30AK01) valt onder het Brinnummer van de Flint. Onder het Brinnummer van de Paladijn wordt het taalschakelonderwijs aan de TiNtaan (15SM03) vorm gegeven. Zie voor een overzicht van BRIN-nummers de tabel met leerlingenaantallen. Wij spreken daarom feitelijk over 17 scholen.

2.4 Bestuur en Toezicht

De Stichting Openbaar Primair Onderwijs Deventer hanteert voor haar handelen de "Code goed bestuur". De stichting werkt met het bestuursmodel met een Raad van Toezicht en een éénhoofdig College van Bestuur. De bestuurder bestuurt op hoofdlijnen. De uitwerking en verdeling van taken tussen het bestuur en directeuren van de scholen is vastgelegd in een Bestuurs- en Managementstatuut. Met alle directeuren wordt minimaal 4 keer per jaar werkoverleg gevoerd en er is 10 keer per jaar directieoverleg. De Raad van Toezicht is ultimo 2017 als volgt samengesteld:

Voorzitter: de heer drs. H. Eggink

Overige leden: mevrouw drs. W.J. Lugtenburg-Sanders, mevrouw drs. J.D. Siskens,
de heer ir. M. Nijboer,

Bestuurder van de Stichting: mevrouw Y. de Haas

In paragraaf 5.6 zijn de tegemoetkomingen voor de RvT-leden opgenomen.

2.5 Personele bezetting staf

De organisatie wordt geleid door één bestuurder, met een in omvang beperkt stafbureau dat algemene en secretariële ondersteuning biedt. De totale bezetting van het stafbureau bedraagt 7,7 fte. Stafmedewerkers bieden advisering en ondersteuning op de beleidsterreinen kwaliteit en organisatie, huisvesting, personeel en financiën. We werken met een digitale afhandeling van facturen. De volledige financiële administratie en een deel van de personeels- en salarisadministratie wordt in eigen beheer uitgevoerd. De ondersteuning voor wat betreft de personeels- en salarisadministratie is ondergebracht bij de Stichting Cabo te Doetinchem.

2.6 Leerlingenaantallen en prognose

Het aantal leerlingen op 1 oktober vormt de grondslag voor de bekostiging. In onderstaand overzicht wordt het aantal leerlingen per 1 oktober 2017 vergeleken met vorig jaar.

Tabel: Leerlingenaantallen per school

BRIN	School	2016	<>	2017
09RO	obs Looschool	49	-23	26
10KW	obs Slingerbos	331	-17	314
10LK	obs De Rythmeen	218	-3	215
11AL	obs De Sleutel	187	-7	180
11AV	obs De Dorpsschool	273	2	275
14HS	obs Het Roessink	127	3	130
14YP	obs De Hagenpoort	208	-7	201
15FC	obs De Schakel	119	-2	117
15IK	obs Kolmenscate	326	-21	305
15LC	obs Cees Wilkeshuisschool	246	-21	225
15SM	obs De Paladijn	76	-9	67
15ZB	obs De Hovenschool	251	1	252
16DV	obs Borgloschool	155	30	185
27LZ	obs De Wizard	649	-50	599
30AK	obs De Flint (Kei 13)	252	34	286
30AK01	obs De Kleine Planeet	166	0	166
	Totaal volgens directeuren	3633	-90	3543
14SM03	Tintaan	116	16	132
41862	Totaal OPOD met Tintaan	3749	-74	3675
	Ontwikkeling tov vorig jaar		-2%	

Het leerlingenaantal is per 1 oktober 2017 verder gedaald naar 3675 leerlingen. De vergrijzing en de ontgroening zijn ook in onze stedelijke omgeving zichtbaar. Voor de komende 10 jaar verwacht de gemeente een daling van het stedelijke leerlingenaantal met ongeveer 10%. Het openbaar onderwijs in Deventer heeft een marktaandeel van 43% van het leerlingenpotentieel in Deventer. Het marktaandeel van onze organisatie is redelijk stabiel. Ten opzichte van een jaar geleden daalde het leerlingenaantal met 74 leerlingen (-2%). De demografische ontwikkeling in de wijken leidt tot een verwachte daling in de komende 4 jaar (prognose op basis van verwachting directeuren): -372 leerlingen. Dat is -10% ten opzichte van het huidige jaar.

Tabel: Prognose leerlingenaantallen St. OPOD

2018	2019	2020	2021
3.592	3.519	3.419	3.308

2.7 Kengetallen en ontwikkeling scholen

Medio 2016 is afgesproken om voor de publieke documentatie op schoolniveau (kengetallen, profilering, belangrijkste ontwikkelingen en gebeurtenissen) gebruik te maken van www.scholenopdekaart.nl. De op scholenopdekaart ingevulde gegevens (deels rechtstreeks door DUO, deels door school) omvatten:

- aantal leerlingen en voedingsgebied;
- profiel van de school en organisatie van het onderwijs;
- schooltijden en opvang en onderwijstijd;
- VVE en overstappers, Schooladvies en plaatsing in het vervolgonderwijs (na 2-3 jaar);
- Tussentijdse resultaten en resultaten eindtoets, sociale opbrengsten;
- Schoolondersteuningsprofiel;
- Schoolklimaat en veiligheid, ouders en school;
- Kwaliteitszorg, personeelskenmerken en (bestuurlijke) financiën.

Voor detailinformatie op schoolniveau zie de volgende links:

School	Link scholen op de kaart
obs Looschool	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/11246
obs Slingerbos	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/7415
obs De Rythmeen	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/7416
obs De Sleutel	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/11247
obs De Dorpsschool	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/7417
obs Het Roessink	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/11248
obs De Hagenpoort	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/7418
obs De Schakel	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/7419
obs Kolmenscate	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/7420
obs Cees Wilkeshuisschool	www.scholenopdekaart.nl/Basisscholen/11249
obs De Paladijn	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/7421
De TiNtaan	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/22102
obs De Hovenschool	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/7422
obs Borgloschool	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/7423
obs De Wizard	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/7424
obs De Flint	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/11250
obs De Kleine Planeet	www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/22103

3. Belangrijkste kenmerken van het gevoerde beleid

3.1 Jaarkoersplan

Op basis van het lopende koersplan 2015-2019 en de ervaringen met het jaarkoersplan 2016-2017 zijn voor het jaarkoersplan 2017-2018 slechts 3 centrale thema's gekozen:

- Wij geven invulling aan de herziene waarden en missie en komen tot een gezamenlijke visie;
- Iedereen werkt aan zijn/haar bekwaamheid passend bij de schoolontwikkeling;
- Wij hanteren goede processen waarbij de inspectiestandaarden vertrekpunt zijn.

Aan deze punten wordt als collectief van bestuurder, directeuren en stafmedewerkers gewerkt. Hierbij geven wij ook vorm aan de beoogde ontwikkel- en leergemeenschap.

3.2 Beoogde personele unie

Na de afwijzing van de beoogde fusie met de Deventer scholen van de Stichting Deventer en Almelose Montessorischolen (DAM) is in 2016 besloten om een personele unie te verkennen. De voorbereidingen zijn in 2017 voortgezet. De personele unie wordt per september 2018 werkelijkheid.

3.3 Scholenvisie Deventer

Hoewel de drie grote schoolbesturen en het samenwerkingsverband achter de visie en uitgangspunten staan zoals verwoord in Deventer Scholenvisie, bleek het nog niet eenvoudig om in de uitwerking ervan gezamenlijk op te trekken. Het huisvestingsplan dat een vervolg moest zijn op de visie is er dan ook nog niet. St. Opod heeft wel zelf een aantal stappen gezet in het kader van de scholenvisie en het toekomstbestendig maken van het openbaar onderwijs in Deventer. Het voorgenomen besluit van de fusie tussen de Looschool en de Rythmeen kon op last van de MR van de Looschool niet doorgaan. In Voorstad is in 2017 de fusie tussen De Kleine Planeet en De Paladijn voorbereid. Veel processen lopen al samen of parallel voor een geleidelijke overgang naar de fusie medio 2018.

3.4 Onderwijs en kwaliteit

Het vormgeven van de onderwijskundige doelstellingen en het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs is de kern van ons werk. Tijdens het werkoverleg van de bestuurder met de directeuren worden de resultaten van de schoolontwikkeling en de onderwijsprojecten besproken. In de cultuur van onze organisatie hoort dat de scholen een grote autonomie hebben bij de inrichting van het onderwijs. In 2017 is verder gewerkt op basis van de 'principeafspraken kwaliteitszorg'. Hierin is vastgelegd wanneer in het schooljaar de scholen over de volgende kwaliteitsaspecten verantwoording afleggen:

1. Inzicht in ontwikkelprocessen: schoolplan, jaarplan, zelfevaluatie, actieteams;
2. Inzicht in leeropbrengsten: halfjaarlijkse opbrengstrapportage;
3. Inzicht in ontwikkeling medewerkers: ontwikkelgesprekken, evaluaties vooral van het pedagogisch-didactisch handelen, vulling van een bekwaamheidsdossier;
4. Inzicht voor klanten en partners en feedback: presentatie van kerngegevens en ontwikkelingen via scholenopdekaart.nl en 1-2 jaarlijkse enquêtes (medewerkers, ouders, leerlingen);
5. Bijdrage bestuurlijke ontwikkeling: medewerking directeuren in bestuurlijke actieteams.

Terwijl op een deel van de scholen de beoogde kwaliteitsprocessen als vanzelf gaan, hebben andere scholen daar nog hulp bij nodig. Gelukkig vragen steeds meer scholen vroegtijdig om ondersteuning om processen beter vorm te geven. Op bestuursniveau zijn de verbeterprocessen m.b.t. de HRM goed op gang.

In 2017 had één school voor de tweede achtereenvolgende keer een onvoldoende gemiddelde eindtoetscore (Cees Wilkeshuisschool, zie tabel). En bij de Looschool was dit zelfs voor de derde keer op rij. Deze school is in december door de inspectie bezocht en ontving het oordeel 'zeer zwak'. Bestuur en school zijn nu intensief bezig om het onderwijs op deze inmiddels zeer kleine school nog veel passender te maken bij de behoefte van de leerlingen. Het gemiddelde verschil tussen eindtoetscore en ondergrens heeft zich na een slecht jaar in 2016 weer hersteld. De inspectie heeft

weer herbezet met een vaste aanstelling cq. vaste uitbreiding en ruim 16 FTE vanuit de flexibele schil (jaarcontracten, payroll). Dit zou betekenen dat er de komende jaren nog zo'n 9 FTE aan formatieruimte gaat ontstaan. Dit naast de 16 FTE aan flexibele schil. Met het oog op de komende lerarentekorten zal de komende schooljaren het beleid wijzigen. De omvang van de flexibele schil zal verkleind worden en er zal eerder een vaste aanstelling worden aangeboden. Hiervoor is een protocol vastgelegd dat voorziet in de beoordeling van de kwaliteit van de flexibele schil. Tevens is besloten het aantal detacheringen terug te dringen en zal de vervangingspool maximaal gevuld gaan worden. Hiervoor is een traject ingezet met de af te studeren LIO-ers. De eerste tekenen van het lerarentekort zijn eind 2017 te zien. Het tekort zit hem met name in het niet meer voldoende beschikbaar zijn van invalkrachten.

Vanaf september 2017 heeft het Personeelscluster Oost Nederland (PON) het organiseren van de vervanging bij afwezigheid van de vaste leerkracht overgenomen van Randstad Onderwijs. Vanaf 1-1-2018 is St. OPOD, na positief advies van de GMR, lid van de vereniging geworden.

Net zoals de afgelopen jaren zijn er in 2017 geen WW-verplichtingen gedeclareerd bij St. OPOD. De ketenbepalingen vanuit de CAO PO zijn strikt bewaakt en toegepast. Bij ontslagdossiers is het reglement van het Participatiefonds toegepast, om zodoende een vergoedingsverzoek bij het fonds in te kunnen dienen met een positief gevolg.

In 2017 is het verzuimpercentage van de stichting licht gestegen, van 5,3% in 2016 naar 5,8% in 2017. De stijging is met name ontstaan vanaf oktober met een enorme piek in december. Die piek zet zich in het begin van 2018 voort vanwege een langdurige griep epidemie. De meldingsfrequentie is wel afgenomen, van 1.19 in 2016 naar 0.96 in 2017. 45% van alle verzuimmeldingen kent een duur van 1 tot 7 dagen. Het middellange verzuim (8 tot 42 dagen) bedraagt 16% van het totale verzuim en 39% betreft langdurig verzuim (43 dagen tot 2 jaar). Er is geen verzuim wat langer dan 2 jaar duurt en in 2017 is er geen instroom geweest in de WIA. Voor de begeleiding bij preventie en re-integratie van verzuim wordt gebruik gemaakt van de diensten van een adviseur arbeid en gezondheid en een zelfstandig werkend bedrijfsarts. Voor interventie bij verzuimdossiers wordt gebruik gemaakt van een aantal preferred suppliers.

Het bestuur streeft er naar om bij het beëindigen van een aanstelling het uitkeren van een ontslagvergoeding tot een minimum te beperken. De onderliggende ontslaggrond om tot beëindiging van een aanstelling over te gaan, kan in uitzonderlijke situaties reden zijn om het ontslag met een ontslagvergoeding gepaard te laten gaan.

3.6 Huisvesting

Eind 2016 is een renovatie uitkering van ruim €500.000,- vanuit de gemeente toegekend aan Basisschool de Sleutel. Tegenwoordig met eigen gelden vanuit achterstallig onderhoud en meerjarenonderhoud vindt de totale renovatie van Basisschool de Sleutel in 2017/2018 plaats. Doel van de interne facelift is het vernieuwen van de bouwkundige omgeving en het neerzetten van een modernere school. Zo komen er meer werkpleinen en wordt de interne routing verbeterd. De renovatie is gefaseerd wat inhoudt dat gedurende alle uitvoerende werkzaamheden lesactiviteiten doorgaan. De totale renovatie wordt begin 2018 afgerond. Diverse interne verhuizingen zullen uiteindelijk de moeite waard zijn.

Jenaplanschool de Kleine Planeet bevindt zich in een traditioneel schoolgebouw en voldoet bouwkundig niet aan het hedendaags Jenaplan concept. De Kleine Planeet omarmt het bij elkaar brengen van theorie en praktijk en gebruikt hiervoor pijlers van het jenaplanonderwijs: gesprek, werk, spel en viering. Er ontbrak een ruimte voor gezamenlijke vieringen, er was weinig ruimte voor praktijklessen en er was onvoldoende ruimte voor een peutergroep. Onderwijskundige aanpassingen zijn gecombineerd met achterstallig onderhoud om in 2018 te komen tot een uitbreiding van de school waarmee het gebouw wel voldoet aan deze wensen. Voorjaar en zomer van 2017 stonden in

het teken van ontwerp en aanbesteding. Herfst 2017 zijn de werkzaamheden bij De Kleine Planeet gestart. De geplande oplevering zal in mei 2018 zijn.

Een aantal facilitaire contracten zijn in 2017 vernieuwd, waaronder het groenonderhoud en de reiniging van de dakgoten, straatkolken en hemelwaterafvoeren. Voor 2018 staan er nog een aantal aanbestedingen op de planning.

Het vandalisme neemt af door plaatsing en beheer van bewakingscamera's. Samen met de gemeente Deventer, die de plaatsing van deze camera's bekostigt, is het streven om veilige openbare schoolpleinen te bevorderen. Scholen onderhouden, sinds de komst van de camera's, nog beter contact met wijkinstanties en hulpverleners om op deze manier de beelden efficiënt en doelgericht in te zetten.

3.7 Jaarverslag Raad van Toezicht

Algemeen

De Raad van Toezicht (RvT) is in juli 2011 ingesteld als intern toezichthouder van de stichting. Hiermee werd vorm gegeven aan de scheiding tussen bestuur en intern toezicht. De gemeente Deventer heeft sindsdien een beperkte rol ten aanzien van het beleid van de stichting. Deze gewijzigde rol is in de statuten vastgelegd.

De RvT volgt de principes van Good Governance, zoals geformuleerd en bijgesteld door de PO-Raad. De RvT ziet voor zichzelf, gebaseerd op de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs, drie hoofdtaken: toezicht houden, klankbord zijn voor de bestuurder en het werkgeverschap van de bestuurder.

In 2017 heeft de toezichthoudende taak zich wederom gericht op de operationalisering van het vastgestelde strategisch beleid in de school- en jaarplannen. In de management rapportage over de scholen is de RvT over de voortgang van de schoolontwikkelingen geïnformeerd. Vanuit het Stafbureau is de RvT volgens het jaarschema geïnformeerd over de financiële, personele en huisvestingsontwikkelingen, waarbij risico situaties intensiever zijn gevolgd en is meegedacht over prioriteiten bij materiële investeringen. Over de kwaliteit van de scholen is de RvT verder geïnformeerd door de jaarlijkse rapportage over de tussen- en eindopbrengsten. De gekozen kwaliteitsoplossing voor de snel krimpende Looschool in het buitengebied van Bathmen, namelijk een fusie met de Rythmeen, is afgeketst op bezwaren van de oudergeleding MR. Deze ondervond steun van de Landelijke Commissie voor Geschillen WMS. De noodzakelijke beleidsomslag tot voortbestaan met nieuwe leraren, onderwijsassistenten en parttime directeur heeft niet op tijd geleid tot de gewenste verbetering naar basiskwaliteit.

In de jaarcyclus van RvT-activiteiten is structureel opgenomen wanneer de raad de begroting en de jaarrekening bespreekt en wanneer de auditcommissie zich daar ter voorbereiding over buigt. Met betrekking tot de begroting 2017 is enkele keren overlegd door de RvT alvorens goedkeuring is gegeven. Een punt van overleg met de bestuurder daarbij was de prioritering van investeringen zoals aangevraagd en gemotiveerd door de scholen. De realisatie van onderwijskundig beleid en de kwaliteit van het onderwijs op de school waren bij de besluitvorming belangrijke parameters. Daarnaast is door de kritische blik van de auditcommissie de scherpte bij de beoordeling van structurele en substantiële (nieuwe) uitgaven toegenomen. Afwegingen zijn gemaakt bij renovatie- en verbouwactiviteiten op een aantal scholen. Voorts is de keuze voor vaste, tijdelijke of flexibel in te zetten en te werven onderwijspersoneel besproken in het perspectief van de krimp situatie. Hierdoor wordt gedwongen ontslag van vast personeel voorkomen.

De bestuurder heeft de RvT nauw betrokken bij enkele ontwikkelingen op relationeel gebied met externe samenwerkingspartners. Met name de bestuurlijke ontwikkelingen (ontvlechting) bij het Kindcentrum Rivierenwijk (Rivierenwijkschool), waar de bestuurder en twee RvT-leden statutair medeverantwoordelijkheid dragen, heeft veel inzet gevraagd. Hetzelfde geldt voor het traject naar een Personele Unie met de Stichting DAM, dat waarschijnlijk in 2018 positief zal worden afgerond. Vanwege deze ontwikkeling met het perspectief van een gemeenschappelijke RvT, is de ontstane vacature in de RvT niet ingevuld.

Samenstelling

De Raad van Toezicht is in 2017 als volgt samengesteld:

Voorzitter: drs. H. Eggink (aftredend eind 2017)
Overige bestuursleden: mw. drs. W.J Lugtenburg-Sanders (aftredend eind 2018)
ir. M.H. Nijboer (aftredend 2020)
mw. drs. J.D. Siskens (aftredend 2019/2020)
vacature

Bestuurder van de stichting is mw. Y. de Haas.

De RvT-leden ontvangen een vergoeding binnen de normen zoals die door de VTOI-NVTK is opgesteld. Zie verder de concrete vermelding in bijlage 1, beleid WNT (Wet normering topinkomens)

Activiteiten Raad van Toezicht

De Raad is in 2017 vijf keer bijeen gekomen voor een reguliere vergadering. Er is een stramien met vaste agendapunten en wisselende agendapunten die in een jaarcyclus zijn opgenomen. Dit betreft met name de wettelijke taken vaststelling jaarrekening en jaarverslag en goedkeuring begroting, Verder worden urgente zaken aan de agenda toegevoegd en komen eenmalige onderwerpen aan de orde. De ondertoon is altijd: dient het beleidsvoornemen de kwaliteit van het onderwijs op de scholen.

Daarnaast zijn door de Raad twee extra bijeenkomsten gehouden in het kader van zelfevaluatie. Met externe ondersteuning van adviesbureau Scolix is de focus gericht geweest op het instrumentarium en toezichtkader dat de RvT bij haar taakinfilling gebruikt. Het ging zowel om het verder ontwikkelen als om het bijstellen en afhechten van documenten.

In aansluiting daarop heeft een werkgroep van RvT-leden en bestuurder zich verder gebogen over de invulling van de komende vacature van voorzitter RvT. Er is besloten één procedure voor de vacatures lid en voorzitter in het najaar op te starten. Er zijn profielen voor beide functies opgesteld waarmee de RvT en de GMR hebben ingestemd.

Ter voorbereiding van de Personele Unie is er overleg geweest met een werkgroep van 2 RvT-leden van OPOD en van DAM over het vormgeven en invullen van een gemeenschappelijke RvT. Bij het proces van de werving van een voorzitter en lid RvT is ook de RvT van DAM betrokken.

De werving is begeleid door Scolix. Namens OPOD hebben mw. Siskens en hr. Nijboer zitting genomen in de benoemingsadviescommissie (BAC). Daaraan is toegevoegd mw. Groen namens de stichting DAM. Tussen oktober en eind december is er intensief contact geweest tussen de BAC-leden en Scolix over de procedure en uitvoering. Na de sollicitatiegespreksronde eind december kon het traject worden afgesloten met de voordracht van geschikte kandidaten.

Verder heeft de focus van RvT-activiteiten gelegen bij:

De financiële situatie van de stichting. De Auditcommissie, bestaande uit de hr. Nijboer en mw. Lugtenburg heeft de consolidatie van de financiële verbeteringen nauwlettend gevolgd. Er is 3 keer vergaderd samen met de bestuurder en de controller en overleg gevoerd met de accountant. Hun

bevindingen zijn ingebracht in het reguliere overleg van de Raad van Toezicht. In 2017 kon worden vastgesteld dat de financiën van de stichting 'onder control' zijn.

Diverse vormen van overleg met stakeholders. Er is overleg gevoerd met de GMR, waarbij gesproken is over de financiën, de Personele Unie met DAM, de invulling van vacatures bij de RvT en het functioneren van de vernieuwde GMR met een beperkter aantal leden.

Met de wethouder van Onderwijs is onder meer gesproken over de situatie rond de Looschool en de krimpsituatie met leegstand van lokalen in de wijken.

In september is er met de Leden van de Gemeenteraad informatief overleg geweest over de ontwikkelingen binnen de stichting en het onderwijs op de OPOD-scholen.

Met de schooldirecteuren is een informele, gezamenlijke start gemaakt aan het begin van het schooljaar.

De planning van schoolbezoeken is doorgeschoven naar 2018. Er is een start gemaakt met het doordenken van een nieuw format voor het schoolbezoek.

Voortvloeiend uit het werkgeverschap is er in juli een functioneringsgesprek met de bestuurder gehouden. Hierbij zijn afspraken gemaakt over wederzijdse verbeterpunten en scholingswensen.

3.8 Jaarverslag GMR

Medezeggenschap

In dit jaarverslag blikt de GMR van OPOD terug op haar werkzaamheden in het kalenderjaar 2017. We delen dit verslag ter kennisgeving met de bestuurder van OPOD, de betrokken Medezeggenschapsraden, de schoolleiding, het personeel en de betrokken ouders.

Samenstelling GMR

In 2017 bestond de GMR uit elf leden, waarvan zes ouders en vijf personeelsleden. Dat is één (personeels)lid minder dan beoogd. Herhaalde wervingsacties gedurende het jaar leverden geen kandidaat op.

De verschillende GMR-leden zijn allen lid van een inhoudelijke werkgroep (respectievelijk Zorg & Onderwijs, Personeel & Organisatie en Financiën). Daarnaast zijn de GMR-leden contactpersoon voor één of meerdere medezeggenschapsraden binnen OPOD. Het dagelijks bestuur van de GMR bestaat uit drie leden, elk afkomstig uit een inhoudelijke werkgroep, en de ambtelijk secretaris.

Vergaderingen 2017

In totaal vonden in 2017 vijf GMR-vergaderingen plaats (op 10 januari, 30 maart, 20 juni, 25 september en 27 november). Voorafgaand aan iedere vergadering kwam het dagelijks bestuur bijeen om met elkaar de agenda voor deze vergaderingen voor te bereiden. Ook vond voorafgaand aan elke vergadering structureel een gesprek tussen de voorzitter van de GMR en de bestuurder van OPOD plaats. De individuele medezeggenschapsraden ontvingen zo tijdig mogelijk de agenda's voor de vergaderingen met daarbij de vraag of er wat hen betreft zaken waren die besproken dienden te worden. Na afloop van de vergaderingen stuurde de ambtelijk secretaris de notulen hiervan naar hen door.

Onderwerpen van gesprek

Missie, visie, jaarplan OPOD

OPOD werkte in 2017 aan een nieuwe missie, visie en actueel jaarplan. De GMR kreeg de beschikking over de concepten daarvan en besprak deze inhoudelijk, met benoeming van een aantal aandachtspunten, met de bestuurder.

Formatiebeleid/onvrijwillige mobiliteit

De bestuurder vroeg de personeelsgeleding van de GMR om in te stemmen met het beleidsstuk onvrijwillige mobiliteit. De GMR gaf aan de CAO hierin leidend te willen laten zijn en koppelde een aantal inhoudelijke opmerkingen en vragen over het document schriftelijk terug aan de bestuurder. Als gevolg hiervan werd de regeling op bepaalde punten herzien, waarna de personeelsgeleding van de GMR hiermee instemde.

Personele unie

Het onderwerp personele unie vormde in 2017 een centraal thema voor de GMR. Het voorstel om de personele unie tussen OPOD en Stichting DAM met één bestuurder vorm te geven werd inhoudelijk diepgaand bestudeerd. Het was de GMR niet direct duidelijk welke consequenties deze personele unie mogelijk zou hebben voor de zittende personeelsleden. Samen met de GMR van Stichting DAM formuleerde de GMR daarom een aantal inhoudelijke vragen aan de bestuurders van beide stichtingen, over onder meer de doelstellingen van deze beoogde constructie.

Vanuit de GMR was er daarnaast behoefte aan gespecialiseerd advies over dit onderwerp vanuit de Vereniging voor Openbaar Onderwijs (VOO). Ook werden collega-instellingen met ervaring in dit soort constructies over dit onderwerp geconsulteerd, evenals de Commissie Fusietoets. Eind 2017 concludeerde de GMR dat zij op dat moment (nog) niet in staat was om positief te adviseren over de vorming van een personele unie met Stichting DAM en verzocht de bestuurder om meer informatie over de gevolgen hiervan. Na een verhelderend gesprek met beide bestuurders heeft de GMR inmiddels in maart 2018 een positief advies over de vorming van de personele unie gegeven.

Aansluiting PON

In 2017 maakte de bestuurder het voornemen bekend om als OPOD per 1 januari 2018 lid te willen worden van PON (Personeelscluster Oost Nederland). PON biedt naast de reguliere dienstverlening extra zaken, zoals een loopbaancentrum, aan. De personeelsgeleding van de GMR stemde hiermee in.

Scholensie

Gedurende het jaar praatte de bestuurder de GMR steeds bij over diverse ontwikkelingen die binnen bepaalde scholen van OPOD speelden.

Samenwerkingschool Rivierenwijk

In december 2017 vond een rondetafelgesprek plaats over de toekomst van samenwerkingschool Rivierenwijk, waarbij een GMR-lid aanschoof

Begroting 2017

De GMR was betrokken bij de totstandkoming van de begroting voor 2017. De werkgroep Financiën constateerde na het stellen van een aantal inhoudelijke vragen dat de begroting voor 2017 een

prettige open en beleidsrijke structuur kende, waarin de eerder in het Koersplan gestelde doelen terug te vinden waren. Generiek straalde de begroting volgens de GMR vertrouwen uit. Gedurende het gehele jaar volgde de werkgroep Financiën de realisatie van de begroting nauwgezet en werden er, indien nodig, inhoudelijke vragen over dit onderwerp aan de bestuurder gesteld. Het zoeken naar een balans tussen het op peil houden van de liquiditeit en het doen van grote uitgaven, waaronder de vereiste renovaties aan verschillende panden, vormde een terugkerend onderwerp van gesprek.

Bestuursformatieplan

De GMR droeg in de eerste helft van 2017 een aantal punten aan die de basis van dit plan mogelijk konden versterken. De kern daarvan was dat het van een stuk met veel cijfers tot een stuk kon worden waarin meer een visie op de personeelsformatie te herkennen was.

Aangepast statuut en reglement GMR / Raad van Toezicht OPOD

De nieuwe Wet Medezeggenschap maakte dat het bestaande GMR-reglement en –statuut dienden te worden aangepast. Eén van de wijzigingen was dat de GMR voortaan wettelijk verplicht is om twee maal per jaar met de Raad van Toezicht te overleggen. Ook heeft de GMR voortaan inspraak in het benoemen van bepaalde nieuwe leden van de Rvt. Het nieuwe GMR-reglement en bijbehorende statuut werden per 1 januari 2018 van kracht.

De Raad van Toezicht van OPOD woonde de GMR-vergadering van 30 maart 2017 bij. Ook beoordeelde de GMR de door de bestuurder opgestelde profielschets voor de werving van een tweetal nieuwe Raad van Toezicht-leden in 2017.

Communicatie MR-en/Informatieavond MR-en 12 oktober 2017

Eén van de doelstellingen van de GMR is om de communicatie met de medezeggenschapsraden te bevorderen. Daartoe werd op 12 oktober 2017 een speciale avond voor MR-en geïnitieerd in Kindcentrum Borgele. Naast enkele inhoudelijke sprekers, was het idee om die avond als GMR en MR-en met elkaar in gesprek te gaan over zaken rondom medezeggenschap.

Helaas bleef het aantal aanmeldingen voor deze avond achter, met als gevolg dat deze uiteindelijk werd geannuleerd. De GMR beraadt zich op andere manieren om het contact en de communicatie met de MR-en te stimuleren.

Elk GMR-lid binnen de GMR is contactpersoon van één of meer medezeggenschapsraden. Op een enkele uitzondering na zijn alle medezeggenschapsraden in 2017 minimaal eenmaal door een GMR-lid bezocht. Daarnaast verscheen in het voorjaar van 2017 de eerste GMR-nieuwsbrief in digitale vorm.

3.9 Klachten

Ter voorkoming en bestrijding van klachten over gedragingen en beslissingen is de Externe Vertrouwens Persoon, de EVP, aangesteld. Deze dienst wordt door een medewerker van een onafhankelijke partij, IJsselgroep Onderwijs, verricht.

De EVP heeft in 2017 enkele gesprekken gevoerd ter afhandeling van een casus uit 2016. Daarnaast is er een klacht ingediend bij de bestuurder. Deze klacht is vervolgens ook ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie en daar grotendeels ongegrond verklaard.

3.10 Politieke en maatschappelijke impact

In het algemeen is er sprake van een groeiend tekort aan personeelsleden in het onderwijs. Er is nog geen sprake van gelijkschakeling van salarissen van even hoog opgeleide leerkrachten in het primair en het voortgezet onderwijs.

In 2018 komt er geld beschikbaar vanaf augustus voor het terugdringen van de werkstress. De bedoeling hiervan is dat de schoolteams zelf bepalen welke ondersteuning gekozen wordt. Hierbij is

het mogelijk om te kiezen voor meer handen in de klas, of voor administratieve- en of leerkrachtondersteuning. Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het echter lastig om voldoende geschoolde werknemers te vinden.

3.11 Horizontale verantwoording en dialoog

Gedurende het jaar is er maandelijks overleg met het directieteam (OPPO). Daarnaast vind er periodiek een vergadering met de GMR en de RvT plaats. De bestuurder heeft een paar keer per jaar overleg met de Gemeente en de bestuurder van het Samenwerkingsverband Sine Limite.

Ook is er gedurende het jaar contact met andere bestuurders van scholen voor primair en voortgezet onderwijs in de Gemeente Deventer. Verder is er regelmatig contact met de PO-Raad, VosAbb en de CABO over actuele zaken.

4. Financieel beleid

De financiële afspraken en procedures zijn vastgelegd in het Financieel Handboek. Samen met het Handboek Personeel vormt dit een stevige basis. In het Financieel handboek zijn de minimale streefwaarden opgenomen die door de stichting worden gehanteerd met het oog op de continuïteit van de organisatie.

In de financiële risicoanalyse personeel die eenmaal per twee jaar wordt opgesteld staan de trends die mogelijk leiden tot bijstelling van het beleid. In 2018 wordt deze analyse wederom opgesteld. De aanbevelingen uit de managementletter 2016 van de accountant Flynth zijn in uitvoering genomen.

4.1 Financiële positie op balansdatum

Dit is het overzicht van de financiële situatie op 31 december 2017 in vergelijking tot een jaar daarvoor. De balans is een momentopname van de vermogensstructuur van een organisatie. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen. Voor alle details wordt verwezen naar de uitgebreide jaarrekening 2017 in bijlage 1. De jaarrekening 2017 van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Deventer is opgesteld door de beleidsmedewerker financiën. Deze jaarrekening is gecontroleerd door accountantskantoor Flynth Accountants B.V. te Arnhem.

Tabel: Balans eind 2017 en eind 2016

Activa	31-12-2017	31-12-2016	Passiva	31-12-2017	31-12-2016
Materiële vaste activa	4.930.450	5.067.639	Eigen vermogen	5.341.973	5.183.617
Vorderingen	1.473.796	1.671.751	Voorzieningen	1.591.440	1.481.099
Liquide middelen	3.393.809	2.179.702	Kortlopende schulden	2.864.642	2.254.376
Totaal activa	9.798.055	8.919.092	Totaal passiva	9.798.055	8.919.092

Toelichting op de balans

Activa

- De post “materiële vaste activa” is gedaald doordat de investeringen het afgelopen jaar aanzienlijk lager waren. In het jaar 2017 was er sprake van beperkte investeringen.
- De vorderingen zijn afgenomen. Dit komt vooral door de afwikkeling van Kindcentrum Borgele. Verder is de vordering op het Samenwerkingsverband uitbetaald en was er in 2017 geen sprake meer van vorderingen in verband met Opleiden in de School.
- Er is sprake van een stijging van de liquide middelen. Er is sinds jaren weer sprake van een positief resultaat.

Passiva

- De toename van het “eigen vermogen” bestaat uit het resultaat over 2017.
- De stijging van de “voorzieningen” is vooral te verklaren door de mutatie van de onderhoudsvoorziening. Het doorschuiven van onderhoud in het verleden heeft ertoe geleid dat de onderhoudsvoorziening opgehoogd moest worden.
- De kortlopende schulden zijn toegenomen. De afrekening van de renovatie van een van onze scholen en de afronding van een subsidietraject zorgen voor de stijging.

4.2. Reserves en voorzieningen

Bestemmingsreserve nulmeting

De bestemmingsreserve nulmeting is ontstaan na het opstellen van de startbalans (via een nulmeting) door middel van een zelfgekozen systematiek per 1 januari 2006.

De stand van deze bestemmingsreserve nulmeting is per 31 december 2017 € 433.484. In het jaar 2016 was de stand van de bestemmingsreserve € 538.559.

Voorziening spaarverlof

Voor de op de balansdatum bestaande verplichtingen tot doorbetaling van de lonen en salarissen van het per balansdatum bestaande spaarverlof van het personeel, is een voorziening gevormd ter hoogte van het in de toekomst verschuldigde bedrag. Er is geen verplichting meer per 31 december 2017.

Voorziening jubileum

De voorziening jubileum is een voorziening voor toekomstige personeelsbeloningen. De stand per 31 december 2017 is € 317.562. Deze was vorig jaar € 330.943.

Voorziening onderhoud

De voorziening onderhoud is gebaseerd op een meerjarenonderhoudsplan (MOP) met een looptijd van 10 jaar. Per 31 december 2017 is de stand € 1.260.743. Deze stand is momenteel ruimschoots toereikend. Vorig jaar was de stand € 1.140.467.

4.3 Analyse resultaat

Onderstaand een vergelijking van de exploitatierekening en de begroting voor het kalenderjaar 2017 en van de exploitatierekening 2017 met het kalenderjaar 2016.

Tabel: Baten/lasten 2017 in vergelijking met 2016

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil	Realisatie 2016	Vershil
Baten					
Rijksbijdragen OCenW	19.968.922	19.031.141	937.781	19.983.051	-14.129
Overige overheidsbijdragen	480.380	539.481	-59.101	401.853	78.527
Overige baten	877.191	651.223	225.968	918.129	-40.938
Totaal baten	21.326.493	20.221.845	1.104.648	21.303.033	-23.460

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil	Realisatie 2016	Vershil
Lasten					
Personele lasten	17.454.226	17.116.050	338.176	17.923.969	-469.743
Afschrijvingen	691.652	708.100	-16.448	684.195	7.457
Huisvestingslasten	1.339.989	1.088.232	251.757	1.237.550	102.439
Overige instellingslasten	1.684.333	1.495.973	188.360	1.644.057	40.276
Totaal lasten	21.170.200	20.408.355	761.845	21.489.771	-319.571
Saldo baten en lasten	156.293	-186.510	342.803	-186.738	343.031
Financiële baten en lasten	2.063	29.082	- 27.019	8.042	-5.979
Nettoresultaat	158.356	-157.428	315.784	-178.696	337.052

De begroting van 2017 sluit met een negatief resultaat zien van € 157.428.

Uiteindelijk resulteert een positief resultaat over het boekjaar 2017 van € 158.356: een verschil van € 315.784 met de begroting.

4.4 Toelichting op verschillen tussen realisatie 2017 t.o.v. begroting 2017

De volgende redenen hebben geleid tot de verschillen tussen begroting en realisatie:

- De rijksbijdragen zijn uiteindelijk hoger uitgevallen dan begroot. Dit komt deels door de Regeling Bijzondere Bekostiging Asielzoekers kinderen. Dit bedrag was lager begroot. Het bedrag staat in relatie tot de overschrijding van de inleen van tijdelijk personeel (TiNtaan). Verder waren de lerarenbeursgelden en de prestatieboxgelden lager begroot. De overige overheidsbijdragen zijn lager dan de begroting. Een subsidietraject was begroot maar is nog niet afgerond. Door hogere eenmalige inkomsten vanuit het Samenwerkingsverband wordt dit gecompenseerd. De overige baten zijn hoger omdat in de begroting de eenmalige subsidies (Passend Onderwijs) niet opgenomen zijn, evenals de vergoedingen voor de zonnepanelen.
- Hogere personeelslasten worden veroorzaakt door de eenmalige uitkering in april 2017. Dit bedrag ad € 140.000 was niet begroot.
- De gestegen kosten van tijdelijk personeel worden grotendeels gecompenseerd door de Regeling Bekostiging Asielzoekers kinderen.
- De afschrijvingskosten zijn lager dan begroot. In 2017 is minder geïnvesteerd dan verwacht.
- De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot. De aanbesteding van de schoonmaakkosten is afgerond in 2018 en de inkoopvoordelen die verwacht werden komen pas in 2018 naar voren. De dotatie aan de voorziening is hoger doordat in het verleden onderhoud uitgesteld is.
- Advieskosten zijn door diverse niet geheel voorziene trajecten (Voorstad, Loo, Personele Unie) uiteindelijk hoger uitgevallen.

4.5 Toelichting op verschillen tussen realisatie 2017 en realisatie 2016

De totale baten over het jaar 2017 zijn bijna gelijk aan de baten over het jaar 2016. Dit komt door niet begrote inkomsten (prestatiebox, samenwerkingsverband, cultuursubsidies) maar ook door de compensatie van het Ministerie voor de eenmalige uitkering.

De totale lasten over het jaar 2017 zijn lager dan de lasten van 2016. De personeelslasten zijn lager dan 2016. De mutatie op de post afschrijvingen is gering.

De huisvestingslasten zijn met name door de toename van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening en de stijging van de schoonmaakkosten hoger dan het jaar ervoor.

De overige lasten zijn hoger door de toename van de administratie- en beheerskosten.

De rentebaten zijn gedaald ten opzichte van het jaar 2016.

4.6 Investerings en financieringsbeleid

De aanbevelingen uit het "rapport van bevindingen jaarrekeningcontrole 2016" van Flynth zijn besproken en waar mogelijk doorgevoerd. De managementletter 2017 van Flynth is besproken en de aanbevelingen zullen opgepakt worden.

In het Financieel Handboek wordt het interne risicobeheersingssysteem uitgebreid beschreven. Door het hanteren van een checklist ten behoeve van het ICS is de organisatie gedwongen om de risico's in kaart te brengen en te monitoren. Daarnaast is deze checklist een hulpmiddel bij het verbeteren van de interne controle. Jaarlijks vindt er een gesprek plaats met Flynth over de actuele risico's. Ieder kwartaal is er een softclose in de Commissie Financiën waarbij de werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem besproken wordt. De softclose draagt ertoe bij dat er tussentijds een beter inzicht verkregen wordt in het verwachte jaarresultaat.

De risicoanalyse is in 2017 geactualiseerd. In 2016 is met behulp van het model van de PO-raad een risico-inventarisatie gestart.

Beheersingsinstrumenten als de (meerjaren)begroting, de (meerjaren)investeringsbegroting en de liquiditeitsplanning zullen ook in het jaar 2018 verder ontwikkeld worden. De realisatie van de doelstellingen van onze stichting aan de hand van het Koersplan 2016-2020 worden meetbaar

gemaakt door het koppelen van indicatoren en normen aan de doelstellingen. De Europese aanbestedingsregels worden nageleefd.

4.7 Toekomstparagraaf

A. Personele bezetting in FTE

	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021
aantal FTE	269,5	261,4	252,8	244,7
Onderwijzend personeel (OP+ OOP)	226,3	219,5	212,3	205,3
Management/directie	15,5	15,0	14,5	14,1
Overige medewerkers	25,9	25,1	24,3	23,5

Toelichting:

Het aantal FTE'S daalt evenredig met het aantal leerlingen.

Er is regie op de gemiddelde groeps grootte en de ingezette ambulante tijd.

Uitgangspunt bij de ontwikkeling van de directieformatie is dat er bij uitstroom van directeuren, niet altijd nieuwe directeuren worden benoemd.

Voor de formatie van de overige medewerkers (onderwijs ondersteunend personeel op scholen taken en de medewerkers van het staffbureau) geldt dat bij natuurlijk verloop kritisch wordt gekeken in hoeverre de formatie dient te worden herbezet. Capaciteit wordt mogelijk ingehuurd om meer flexibel in te kunnen springen op verdere krimp.

B: Vergelijking tussen de gerealiseerde cijfers over het jaar 2017 en de begroting over het jaar 2018.

Tabel: realisatie 2017 en begroting 2018

	Realisatie 2017	Begroting 2018
Baten		
Rijksbijdragen OCenW	19.968.922	19.183.528
Overige overheidsbijdragen	480.380	550.433
Overige baten	877.191	990.456
Totaal baten	21.326.493	20.724.417
Lasten		
Personele lasten	17.454.226	17.308.142
Afschrijvingen	691.652	668.050
Huisvestingslasten	1.339.989	1.247.902
Overige instellingslasten	1.684.333	1.451.506
Totaal lasten	21.170.200	20.675.601
Saldo baten en lasten	156.293	48.816
Financiële baten en lasten	2.063	9.422
Nettoresultaat	158.356	58.238

In de begroting over het jaar 2018 zijn maatregelen verwerkt op het verzuimbeleid en investeringsbeleid. In het jaar 2018 zal de nadruk liggen op investeringen op ICT-gebied.

In paragraaf 2.6 is de ontwikkeling van het leerlingenaantal besproken en in paragraaf 3.3 de intentie van de grote besturen om met een integrale scholenvisie hierop te reageren. Deze scholenvisie kan gevolgen hebben voor het instandhoudingsbeleid van openbare scholen.

Het meerjarenscholingsplan Opleiden voor Morgen wordt in 2018 in een andere vorm voortgezet.

De beleidsrijke meerjarenbegroting wordt verder geoptimaliseerd. Het verder ontwikkelen van de voorschoolse voorzieningen en de Kindcentra staat ook in 2018 weer op de agenda. Het Kindcentrum Borgele is inmiddels in gebruik genomen.

De verbouwing bij De Sleutel is in 2017 van start gegaan en is net als de verbouwing bij de Kleine Planeet in 2018 afgerond.

Daarnaast proberen we om de leegstand van schoollokalen te voorkomen dan wel te beperken.

4.9 Treasuryverslag

Instellingen in het onderwijs zijn volledig verantwoordelijk voor hun financiën. Schoolbesturen krijgen jaarlijks een bedrag, waaruit alle kosten moeten worden bekostigd en waarmee waarborgen voor de bedrijfsvoering op langere termijn worden geborgd. Het past in de verantwoordelijkheid van de Stichting om de middelen risicomijdend te beleggen.

De Stichting hanteert een actueel Treasury Statuut. Bij het beleggen van de middelen wordt gestreefd naar een zo hoog mogelijk rendement bij een laag risico. Er wordt gebruik gemaakt van spaar- en depositorekeningen op basis van een voor de instelling geldend risicoprofiel. Er worden geen gelden belegd in effecten. Deze afweging is leidend in de productkeuze naar aard, looptijd en beschikbaarheid van de middelen. Hieraan is invulling gegeven door gebruikmaking van een vermogensspaarrekening. De Stichting belegt geen gelden in effecten. Er wordt uitsluitend gebruik gemaakt van een spaarrekening bij een Nederlandse bank met de AA-status.

Het Treasury Statuut is in 2017 aangepast vanwege de aangescherpte wet- en regelgeving vanuit het Ministerie van OCW. In het kalenderjaar 2017 is gehandeld overeenkomstig de inhoud van het statuut. Op basis van het Treasury Statuut is een Treasuryplan opgesteld voor het kalenderjaar 2018. Het Treasuryplan valt binnen de kaders van het Treasury Statuut en bevat acties en verbeterpunten. Dit document is in het jaar 2016 vastgesteld door de Raad van Toezicht.

In het jaar 2018 zal de nadruk liggen op investeringen op ICT-gebied.

4.10 Kengetallen

Met betrekking tot de solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en het weerstandsvermogen vermelden wij onderstaand de kengetallen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen aan en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de instelling op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Definitie: Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen

Kengetal 2017:	70,7%
Kengetal 2016:	74,7%
Kengetal 2015:	74,3%

Signaleringsgrens volgens Commissie Don: ondergrens 20%, bovengrens n.v.t.

Definitie van de solvabiliteit geeft aan dat 70,7% van het totale vermogen uit eigen vermogen ofwel reserves en voorzieningen bestaat, hetgeen inhoudt dat slechts 29,3% van het totale vermogen gefinancierd wordt met vreemd vermogen.

De Stichting is duidelijk in staat om aan haar verplichtingen op langere termijn te kunnen voldoen.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de instelling op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Definitie: De verhouding tussen de vlottende activa (som van liquide middelen, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden.

Kengetal 2017:	1,7
Kengetal 2016:	1,7
Kengetal 2015:	1,6

Signaleringsgrens volgens commissie Don: ondergrens 0,5, bovengrens 1,5.

De liquiditeitsratio geeft aan dat 1,7 keer kan worden voldaan aan de kortlopende schulden, bestaande uit kortlopende verplichtingen aan kredietinstellingen, crediteuren, nog te betalen posten en de overlopende passiva. De Stichting heeft op 31 december 2017 de beschikking over € 3.393.809 aan liquide middelen en daarnaast € 1.473.796 nog te ontvangen bedragen. Deze bedragen zijn binnen één jaar opeisbaar, waardoor kan worden voldaan aan de openstaande schulden die binnen één jaar voldaan moeten zijn, te weten € 2.864.642. In bovenstaande berekening is geen rekening gehouden met de in de voorzieningen opgenomen verplichtingen. De liquiditeitspositie van de Stichting is hierdoor goed te noemen.

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat in relatie tot de totale baten.

Definitie: Resultaat gedeeld door de totale baten (inclusief financiële baten).

Kengetal 2017:	0,7%
Kengetal 2016:	-0,8%
Kengetal 2015:	-5,0%

Signaleringsgrens volgens commissie Don: ondergrens 0%, bovengrens 5%.

De rentabiliteit geeft aan hoeveel procent van de totale opbrengsten omgezet wordt in het uiteindelijke resultaat. De Stichting heeft van de totale opbrengsten, te weten € 21.326.493, een resultaat behaald van € 158.356. Bij de bepaling van de rentabiliteit is de onttrekking aan de reserve nulmeting niet meegenomen.

Dit houdt in dat er naast de inzet van elke euro die wordt ontvangen, € 0,01 wordt toegevoegd aan de reserves.

Kapitalisatiefactor

De kapitalisatiefactor geeft een indicatie om te signaleren of onderwijsinstellingen een deel van hun kapitaal niet of inefficiënt benutten voor de vervulling van de taken.

Definitie: De activazijde van de balans minus de materiële vaste activa betreffende gebouwen en terreinen gedeeld door de totale baten (inclusief financiële baten).

Kengetal 2017:	33,1%
Kengetal 2016:	30,0%
Kengetal 2015:	32,1%

Signaleringsgrens volgens commissie Don: grote instellingen 35% en kleine instellingen 60%

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft aan het vermogen om niet-voorziene tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen. Ervaringen in de sector hebben aangetoond dat een weerstandsvermogen van 5% onder goede omstandigheden als toereikend kan worden beschouwd; als bovengrens wordt 20% gehanteerd.

Voor een gemiddeld risicoprofiel geldt een streefwaarde van 10%, voor een laag risicoprofiel een streefwaarde van 5%. Het weerstandsvermogen komt door het exploitatieresultaat 2017 weer richting de streefwaarde van 5%. Onze norm voor het weerstandsvermogen bedraagt minimaal 10% van alle OCW-inkomsten. De signaleringsgrens is <12,5%. Het percentage van 2,7% is bijna gelijk aan dat van vorig jaar.

Definitie: Het eigen vermogen minus de materiële vaste activa, uitgedrukt in een percentage van de rijksbijdrage OCW.

Kengetal 2017:	2,1%
Kengetal 2016:	0,1%
Kengetal 2015:	0,1%

Norm: minimaal 10% van alle OCW-inkomsten.

Bij toepassing en verankering van het risicomanagement in de organisatie en het goed functioneren van de planning & control cyclus blijven er altijd restrisico's.

Het weerstandsvermogen is per 31 december 2017 nog niet toereikend.

Samenvatting en conclusies

In het financieel beleidsplan zijn de minimale streefwaarden en signaleringsgrenzen opgenomen die door de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Deventer worden gehanteerd inzake de continuïteit van de organisatie. Deze streefwaarden wijken af van de signaleringsgrenzen die de Commissie Don vastgesteld heeft. De signaleringsgrenzen van de Commissie Don hebben uiteraard betrekking op normwaarden voor de hele sector Primair Onderwijs.

De kapitalisatiefactor is opgenomen naar aanleiding van het onderzoek door de Commissie Don. De Stichting Openbaar Primair Onderwijs Deventer moet kritisch blijven kijken naar dit kengetal, omdat een waarde van 33,1% lager is dan de signaleringgrens voor grote instellingen (35%).

De solvabiliteit is gesteld op minimaal 50%. De signaleringsgrens is <55%. Het percentage voor het jaar 2017 is 70,7%. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de solvabiliteit goed is.

De norm voor de liquiditeit is vastgesteld op minimaal 1,0. De signaleringsgrens is <1,25. Het kengetal voor 2017 is 1,7 en dit is beter dan het afgelopen jaar. De norm van onze stichting voor de voortschrijdende rentabiliteit bedraagt minimaal 0,5%. De signaleringsgrens is vastgesteld op <0,75%.

De norm voor het weerstandsvermogen bedraagt minimaal 10% van alle OCW-inkomsten. Het percentage van 2,1% is beter dan de afgelopen jaren. Het ziet er naar uit dat het percentage de komende jaren weer richting de streefwaarde gaat.

De conclusie is dan ook gerechtvaardigd dat het weer de goede kant op gaat. De afschrijvingslasten mogen niet te hoog oplopen. De meerjarenbegroting is opgesteld voor de jaren 2018 tot en met 2021. Deze meerjarenbegroting zal ook de komende jaren verder verfijnd worden.

Vanaf 2017 zijn de uitgaven teruggedrongen.

De dalende lijn van het verzuimpercentage proberen we voort te zetten. Een belangrijke doelstelling is dat we met het dalen van het leerlingenaantal, ook de formatie bewaken. Dit hoeft niet middels gedwongen ontslag, omdat er vanwege natuurlijk verloop voldoende mensen uit dienst gaan.

Aan de materiële kant zijn doelen gesteld die we trachten te realiseren door de contracten opnieuw en centraal aan te besteden. Naast het behalen van de financiële doelstellingen is het uitermate belangrijk dat de budgetten in 2018 niet overschreden worden. Dit vraagt om nauwkeurige bewaking van de uitgaven op schoolniveau en op stichtingsniveau.

5. Continuïteitsparagraaf

5.1 Leerlinggegevens en personele bezetting

De verwachte daling in leerlingenaantallen leidt tot een inkomensverlies van € 1,2 miljoen (directe bekostiging) over de komende 4 jaar, gelijk aan een bekostiging voor 19 FTE aan formatie.

De verwachte uitstroom van personeel over dezelfde periode is echter groter dan deze 19 FTE, namelijk 30 FTE.

De verwachte uitstroom van het personeel is gebaseerd op ervaringscijfers voor ontslag met wederzijds goedvinden, op eigen verzoek, deeltijdontslag, uitstroom wegens arbeidsongeschiktheid en natuurlijk verloop (pensioen).

Voor het tijdig kunnen inspelen op de personele gevolgen van de leerlingendaling is een scenariomodel voor personeelsplanning opgesteld t/m schooljaar 2021-2022. Zie bijlage 2.

Deze planning laat zien dat er, rekening houdend met de reeds gerealiseerde leerlingendaling en gerealiseerde uitstroom van personeel t/m schooljaar 2017-2018 er de komende jaren formatieruimte ontstaat voor 43 FTE. Van deze 43 FTE was eind schooljaar 2017-2018 in totaal 18 FTE weer herbezet met vaste aanstellingen cq. vaste uitbreiding van aanstellingen en ruim 16 FTE ingevuld vanuit de flexibele schil (jaarcontracten, payroll). Dit zou betekenen dat er de komende jaren nog zo'n 9 FTE aan formatieruimte gaat ontstaan. Dit naast de 16 FTE aan flexibele schil. Het daadwerkelijke verloop wordt met behulp van het scenariomodel continue gemonitord.

Hoewel de werkgelegenheid voor de reguliere formatie door dalende leerlingenaantallen afneemt, is er toch een andere situatie ontstaan. De arbeidsmarkt is krimpende. De eerste tekenen van het lerarentekort zijn ook bij St. Opod voelbaar. Er is niet altijd een invalkracht beschikbaar. Dit vraagt om passende maatregelen. Zo zal de flexibele schil kleiner worden en zal er eerder over worden gegaan tot het aanbieden van vaste aanstellingen. Hiervoor is een protocol opgesteld dat voorziet in de beoordeling van de kwaliteit van de flexibele schil. De huidige leraren in opleiding is een aanstelling aangeboden in de vervangingspool, om zodoende getalenteerde leerkrachten al in een vroeg stadium aan de stichting te verbinden. In de samenwerking met het Personeelscluster Oost Nederland worden er diverse initiatieven uitgewerkt, denk hierbij aan herintreders en zij-instromers. Besloten is de mogelijkheden tot detachering als loopbaaninstrument tot een minimum te beperken. Om te voorkomen dat startende leerkrachten vroegtijdig de stichting verlaten, is er beleid opgesteld wat leidt tot goede begeleiding van deze leerkrachten. Het scenariomodel voor de personeelsplanning draagt bij aan het alert kunnen reageren op ontwikkelingen in de formatieruimte.

scenario schooljaren 2016/2017 t/m 2021/2022		€ 3.397,25 gemiddelde opbrengst leerling; reguliere bekostiging (exclusief impulsgeiden, subsidies etc)		€ 66.490,93 gpl loonafslag begroting 2018																									
		Per 01-10-2015	Per 01-10-2016	Per 01-10-2017	Per 01-10-2018	Per 01-10-2019	Per 01-10-2020	Per 01-10-2021																					
		meel/nummer	Mutatie in €	meel/nummer	Mutatie in €	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer	meel/nummer										
		Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's	Res's										
Daling reguliere personele bekostiging	3871	3748	-123	-€ 417.861,51	-6,28	3685	-63	-€ 214.026,63	-3,22	3592	-93	-€ 315.944,07	-4,75	3519	-73	-€ 247.999,11	-3,73	3419	-100	-€ 339.724,81	-5,11	3308	-111	-€ 377.094,54	-5,67	-563	-€ 1.912.650,66	-28,77	
Totaal daling formatieruimte				-€ 417.861,51	-6,28			-€ 214.026,63	-3,22			-€ 315.944,07	-4,75			-€ 247.999,11	-3,73			-€ 339.724,81	-5,11			-€ 377.094,54	-5,67			-€ 1.912.650,66	-28,77
Mutatie uit dienst pensioen				-€ 368.752,74	-5,55			-€ 182.174,00	-2,74			-€ 163.961,35	-2,47			-€ 75.995,89	-1,14			-€ 90.427,66	-1,36			-€ 132.981,86	-2,00			-€ 1.014.293,51	-15,25
Mutatie uit dienst eigen verzoek				-€ 515.799,72	-7,76			-€ 272.564,10	-4,10			-€ 100.384,50	-1,51			-€ 99.736,40	-1,50			-€ 99.736,40	-1,50			-€ 99.736,40	-1,50			-€ 1.187.957,51	-17,87
Mutatie uit dienst vaststellingsovereenkomst				-€ 340.283,46	-5,12			-€ 213.959,40	-3,22			-€ 133.846,00	-2,01			-€ 132.981,86	-2,00			-€ 132.981,86	-2,00			-€ 132.981,86	-2,00			-€ 1.087.034,44	-16,35
Mutatie uit dienst WIA				-€ 168.882,03	-2,54			-€ -	0,00			-€ 66.923,00	-1,01			-€ -	0,00			-€ -	0,00			-€ -	0,00			-€ 235.805,03	-3,55
Mutatie deeltijdontslag				-€ 362.170,80	-5,45			-€ 196.525,05	-2,96			-€ 133.846,00	-2,01			-€ 132.981,86	-2,00			-€ 132.981,86	-2,00			-€ 132.981,86	-2,00			-€ 1.091.487,43	-16,42
Regie herbezetting formatie				-€ -	-			€ 100.000,00	1,50			-€ -	-			-€ -	-			-€ -	-			-€ -	-			€ 100.000,00	1,50
Mutatie vaste OP naar Pool en vv				-€ -	-			-€ 77.400,00	-1,16			-€ -	-			-€ -	-			-€ -	-			-€ -	-			-€ -	-
Mutatie van OP naar detachering				-€ -	-			-€ 181.999,00	-2,74			-€ -	-			-€ -	-			-€ -	-			-€ -	-			-€ -	-
Totaal uitstroom vaste formatie				-€ 1.755.888,75	-26,41			-€ 1.024.621,55	-15,41			-€ 598.960,85	-9,01			-€ 441.696,01	-6,64			-€ 456.127,78	-6,86			-€ 498.681,98	-7,50			-€ 4.775.976,91	-71,83
Subtotaal 1: Formatie-ontwikkeling				€ 1.338.027,24	20,12			€ 810.594,92	12,19			€ 283.016,78	4,26			€ 193.696,90	2,91			€ 116.402,97	1,75			€ 121.587,44	1,83			€ 2.863.326,25	43,06
Nieuw in dienst vaste aanstelling				€ 259.897,42	3,91			€ 657.900,00	9,89			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ 917.797,42	13,80
Jaarcontract met uitzicht op vaste aanstelling				€ 97.626,95	1,47			-€ 19.350,00	-0,29			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ 78.276,95	1,18
Vaste uitbreiding aanstelling				€ 55.559,18	0,84			€ 113.732,85	1,71			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ 169.292,03	2,55
Totaal instroom vaste formatie				€ 413.083,55	6,21			€ 752.282,85	11,31			€ -	0,00			€ -	0,00			€ -	0,00			€ -	0,00			€ 1.165.366,40	17,53
Tijdelijke uitbreiding				€ 60.747,04	0,91			€ 23.423,29	0,35			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ 84.170,33	1,27
Jaarcontract				€ 600.660,92	9,03			€ 489.792,21	7,37			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ 1.090.453,13	16,40
Payrollcontract				€ 328.309,99	4,94			-€ 212.209,99	-3,19			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ -	-			€ 116.100,00	1,75
Vaste OP van scholen naar de pool				-€ -	-			-€ 77.400,00	-1,16			€ -	-			€ -	-			€ -	-			-€ -	-			-€ 77.400,00	-1,16
Vaste OP van scholen naar detachering				-€ -	-			-€ 143.299,65	-2,16			€ -	-			€ -	-			€ -	-			-€ -	-			-€ 143.299,65	-2,16
Totaal instroom flexibele schil				€ 989.717,95	14,89			€ 80.305,86	1,21			€ -	0,00			€ -	0,00			€ -	0,00			€ -	0,00			€ 1.070.023,81	16,09
Subtotaal 2: Nog in te vullen vacature-ruimte				-€ 64.774,26	-0,97			-€ 21.993,79	-0,33			€ 283.016,78	4,26			€ 193.696,90	2,91			€ 116.402,97	1,75			€ 121.587,44	1,83			€ 506.348,60	9,44

5.2 Meerjarenbegroting

De (meer)jarenbegroting is besproken en vastgesteld in de vergadering van de Raad van Toezicht op 20 december 2017.

Tabel: Balans 2017 en verwachtingen 2018-2021

Activa	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021
Materiële vaste activa	4.930.450	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000
Vorderingen	1.473.796	1.200.000	1.250.000	1.250.000	1.250.000
Liquide middelen	3.393.809	3.500.000	3.700.000	3.900.000	4.000.000
Totaal activa	9.798.055	9.700.000	9.950.000	10.150.000	10.250.000

Passiva	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021
Eigen vermogen	5.341.973	5.600.000	5.800.000	5.900.000	6.000.000
Voorzieningen	1.591.440	1.600.000	1.600.000	1.650.000	1.650.000
Kortlopende schulden	2.864.642	2.500.000	2.550.000	2.600.000	2.600.000
Totaal passiva	9.798.055	9.700.000	9.950.000	10.150.000	10.250.000

	Realisatie 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021
Baten					
Rijksbijdragen OCenW	19.968.922	19.183.500	18.502.000	18.024.000	17.579.000
Overige overheidsbijdragen	480.380	550.500	465.000	464.500	464.500
Overige baten	877.191	990.500	879.500	861.000	824.500
Totaal baten	21.326.493	20.724.500	19.846.500	19.349.500	18.868.000
Lasten					
Personele lasten	17.454.226	17.308.000	16.339.500	15.863.500	15.481.500
Afschrijvingen	691.652	668.000	683.000	650.500	630.000
Huisvestingslasten	1.339.989	1.248.000	1.196.000	1.214.000	1.184.000
Overige instellingslasten	1.684.333	1.451.500	1.371.000	1.352.000	1.330.500
Totaal lasten	21.170.200	20.675.500	19.589.500	19.080.000	18.626.000
Saldo baten en lasten	156.293	49.000	257.000	269.500	242.000
Financiële baten en lasten	2.063	9.500	9.500	9.500	9.500
Resultaat	158.356	58.500	266.500	279.000	251.500

De activakant van de meerjarenbegroting laat de komende jaren vrijwel hetzelfde beeld zien. Er zijn geen grote investeringen te verwachten en de vorderingen zullen op hetzelfde niveau blijven. De liquide middelen nemen toe evenals het eigen vermogen aan de passivakant van de balans. De komende jaren gaan wij uit van een positief resultaat.

Het aantal leerlingen daalt de komende jaren. Hierdoor zullen de rijksbijdragen dalen. Een rechtstreeks gevolg van de afname van het aantal leerlingen is dat de personele lasten ook dalen. Er zal hierdoor sprake zijn van een voorzichtig personeelsbeleid.

De afschrijvingen zullen afnemen door een voorzichtig en kritisch beleid ten aanzien van de investeringswensen van de scholen. De huisvestingslasten en de overige instellingslasten zullen ook verder dalen. Met name de schoonmaak- en de kopieerkosten zullen afnemen doordat nieuwe contracten zijn afgesloten waardoor inkoopvoordelen behaald zijn.

5.3 Rapportage risicobeheersingssysteem

Het risicomanagementmodel van de PO-Raad geeft inzicht in het integraal risicoprofiel van onze organisatie.

Om de omvang van de bufferliquiditeit te bepalen, hebben wij de belangrijkste risico's die niet adequaat zijn afgedekt, op een rijtje gezet. Bij de bepaling van het risicobedrag gaan wij uiteraard uit van het feit dat het onwaarschijnlijk is dat alle risico's zich gelijktijdig zullen aandienen.

De gehanteerde regels bij de risicoanalyse:

- Bij de kansberekening hebben wij rekening gehouden met de hele organisatie.
- Als de kans bestaat dat het risico zich voor gaat doen op één school, dan is dit gelijk aan 5% kans.
- Bij de impact gaat het om het bedrag waarmee de reserves verminderen (10% is gelijk aan twee ton)
- Het risicobedrag wordt berekend door kans x impact.
- Het weerstandsvermogen geeft aan het vermogen om niet-voorzien risico's op te vangen.
- De norm van het weerstandsvermogen bij St. OPOD is 10% van alle OCW-inkomsten.
- De kans en de impact zijn in overleg bepaald door de beleidsmedewerkers.

Overzicht van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Van alle 53 risico's die benoemd zijn, is er slechts één te bestempelen als middelgroot. Globaal genomen betekent dit dat 2% van de belangrijkste risico's op korte en middellange termijn aandacht behoeven.

De 17 belangrijkste risico's hebben wij voor de diverse beleidsterreinen gekwantificeerd.

De drie grootste financiële risico's zijn:

- het onzorgvuldig omgaan met persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers kan leiden tot klachten, claims en imagoschade.
- het onverwachts verminderen van subsidies.
- het lerarentekort kan tot gevolg hebben dat het lastig wordt om bekwaam personeel te werven de komende jaren.

								kans	impact	risico
Onderwijs en Identiteit										
O.1	Ontbreken van vastgesteld strategisch beleid.							50%	16%	€ 160.000,00
O.3	Ontbreken van een (toereikend) systeem voor kwaliteitszorg.							30%	7%	€ 42.000,00
O.8	Onzorgvuldig omgaan met persoonsgegevens.							30%	50%	€ 300.000,00
Bestuur en Organisatie										
B.8	De kwaliteit van de leidinggevenden schiet tekort.							10%	25%	€ 50.000,00
Financiën										
F.3	Een beleidsrijke meerjarenbegroting ontbreekt.							25%	20%	€ 100.000,00
F.6	Onverwachts verminderen van tijdelijke subsidies.							10%	100%	€ 200.000,00
F.13	De wet- en regelgeving en de bekostiging vormen een groot risico.							10%	25%	€ 50.000,00
Personeel										
P.1	Geen personeelsbeleid geformaliseerd.							20%	20%	€ 80.000,00
P.3	Onvoldoende of onvoldoende bekwaam personeel.							50%	25%	€ 250.000,00
P.5	Opbouw en beheer van personeelsdossiers schiet tekort.							20%	25%	€ 100.000,00
P.7	Een functionaris op een sleutelpositie valt plotseling weg.							15%	15%	€ 45.000,00
Huisvesting en facilitaire dienstverlening										
H.2	Meerjarenvisie op huisvesting ontbreekt of schiet tekort.							15%	25%	€ 75.000,00
H.3	Onvoldoende investeringen en onderhoud.							20%	25%	€ 100.000,00
H.5	Bestaan van onveilige situaties.							20%	20%	€ 80.000,00
ICT										
I.9	ICT-beleid ontbreekt of heeft onvoldoende draagvlak.							50%	10%	€ 100.000,00
I.10	ICT-gebruik wordt onvoldoende ondersteund.							50%	10%	€ 100.000,00
I.11	Ontwerp en beheer van ICT-infrastructuur schiet tekort.							35%	10%	€ 70.000,00
Totaalbedrag van alle belangrijkste risico's										€ 1.902.000,00
De stand van de liquide middelen per 1 januari 2017 is: (afgerond)										€ 2.000.000,00

5.4 Toezichthoudend orgaan

In 2017 hebben de leden van de Raad van Toezicht een tegemoetkoming gekregen, gebaseerd op de normering van de VTOI (Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen).

Raad van Toezicht: Periodiek betaalde beloning 2017

drs. W.J. Lugtenburg-Sanders	€	5.289*
drs. H. Eggink (voorzitter)	€	6.556
drs. J.D. Siskens	€	5.289*
ir. M. Nijboer	€	4.372
Totaal Raad van Toezicht	€	21.506

* incl. compensatie BTW-afracht

Zie paragraaf 3.7 voor het jaarverslag van de Raad van Toezicht.

Bijlage 1: Financiële jaarrekening 2017

GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJ660). De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en passiva (met uitzondering van het groepsvermogen) worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Bestuursgegevens

Naam: Stichting Openbaar Primair Onderwijs Deventer
Rechtsvorm: Stichting
Zetel: Gemeente Deventer
KvK-nr: 08185273

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn <u>in maanden</u>	afschrijvings- percentage <u>per jaar</u>	activerings- grens <u>in €</u>
Gebouwen etc.			
Gebouwen	120	10,0	1.000
Permanent	n.v.t	n.v.t	n.v.t
Verbouwingen	480	2,5	1.000
Noodlokalen	120	10,0	1.000
Terreinen	480	2,5	1.000
Installaties			
CV, alarminstallaties, electra, boiler, sanitair	240	5,0	1.000
Kantoormeubilair en Inventaris			
Algemeen	240	5,0	1.000
Bureaustoelen	120	10,0	1.000
Huishoudelijke apparatuur			
Algemeen	120	10,0	1.000
Schoolmeubilair en Inventaris			
Algemeen	240	5,0	1.000
Vloerbedekking-zacht	144	8,3	1.000
Vloerbedekking-hard	300	4,0	1.000
Onderwijskundige apparatuur en machines			
Algemeen	72	16,7	1.000
Beamers	60	20,0	1.000
ICT			
Apparatuur	60	20,0	1.000
Netwerk	120	10,0	1.000
Activeboards	120	10,0	1.000
Administratiesystemen	36	33,3	1.000
Leermiddelen			
Algemeen	96	12,5	1.000

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is bijvoorbeeld sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten. Voorzieningen wegens oninbaarheid dienen in mindering te worden gebracht op de boekwaarde van de vordering. Na eerste verwerking worden deze gewaardeerd tegen nominale waarde.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden.

Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Omschrijving	Doel	EUR
Reserve personeel	Dekking van personele risico's, onderbouwd door een risicoanalyse	0
Reserve nulmeting	Dekking van de afschrijvingslasten van de materiële vaste activa uit de nulmeting	433.484

Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voor uitgaven voor groot onderhoud wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Pensioenvoorziening

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft een aantal pensioenregelingen. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag (eindloon, middelloon e.d.)
- afspraken over indexatie
- beschrijving belangrijkste kenmerken van de uitvoeringsovereenkomst
- wijze waarop pensioenregelingen zijn ondergebracht bij de pensioenuitvoerder (opf, bpf, verzekeraar)
- dekkingsgraad van de pensioenuitvoerder.

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Overige voorzieningen

De overige voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde van de voor de afwikkeling van de voorziening naar verwachting noodzakelijke uitgaven.

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruit ontvangen bedragen die aan opeenvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen. De kortlopende schulden worden eerst gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens tegen nominale waarde.

Baten en lasten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

Per school worden de baten en lasten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de (bestemde) reserve(s) die door het bestuur is/zijn bepaald.

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de Stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De Stichting heeft de toegezegde pensioenregelingen bij bedrijfstakpensioenfondsen verwerkt als zou sprake zijn van een toegezegde-bijdrageregeling.

Voor toegezegde bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn.

Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

De dekkinggraad van het ABP per 31 december 2017 bedroeg 104,4%.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Toelichting kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

