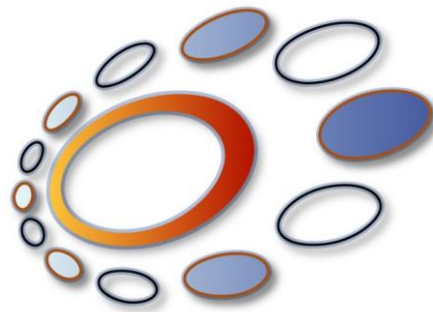


St. Openbaar Primair Onderwijs Deventer

Jaarverslag 2016

Werken vanuit de kern



Yvonne de Haas, Ronald Weenk, Martin Touwen met bijdragen overige
stafleden en RvT
21-06-2017

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
2.	Algemene informatie.....	4
2.1	Kernwaarden	4
2.2	Missie.....	4
2.3	Rechtspersoon.....	4
2.4	Bestuur en Toezicht.....	4
2.5	Personele bezetting staf.....	5
2.6	Leerlingaantallen en prognose.....	5
2.7	Kengetallen en ontwikkeling scholen.....	6
3.	Belangrijkste kenmerken van het gevoerde beleid.....	7
3.1	Jaarkoersplan.....	7
3.2	Beoogde personele unie.....	7
3.3	Scholenvisie Deventer	7
3.4	Onderwijs en kwaliteit.....	7
3.5	Personeel.....	8
3.6	Huisvesting	9
3.7	Jaarverslag Raad van Toezicht.....	10
3.8	Medezeggenschap.....	10
3.9	Klachten.....	10
4.	Financieel beleid.....	11
4.1	Financiële positie op balansdatum.....	11
4.2	Kortlopende schulden	11
4.3.	Reserves en voorzieningen.....	12
4.4	Analyse resultaat	12
4.5	Toelichting op verschillen tussen realisatie 2016 t.o.v. begroting 2016.....	13
4.6	Toelichting op verschillen tussen realisatie 2016 en realisatie 2015	13
4.7	Investerings en financieringsbeleid	14
4.8	Toekomstparagraaf	14
4.9	Treasuryverslag	16
4.10	Kengetallen.....	16
5.	Continuïteitsparagraaf	20
5.1	Leerlinggegevens en personele bezetting.....	20
5.2	Meerjarenbegroting	20
5.3	Rapportage risicobeheersingssysteem.....	21
5.4	Beschrijving van belangrijkste risico's en onzekerheden	22
5.5	Toezichthoudend orgaan.....	24

1. Inleiding

Boeiende ontwikkelingen in 2016. Ruimte voor nieuwe inzichten, een nieuwe missie, interessante gesprekken over boeiend onderwijs en over hoe scholen dat vorm willen geven. Gesprekken over nieuwe inzichten op het gebied van leiderschap en een andere inrichting van het bestuurskantoor. Het loslaten van knellende regels en een overgang naar leidende principes. Op zoek naar verbinding en samenwerking, binnen Opod, maar ook daarbuiten. Het is nog niet klaar, maar we weten waartoe we het doen: gelukkige kinderen in de wereld van morgen!

Het was ook het jaar waarin we ons ten doel hebben gesteld om het begrote tekort te beperken. Inkomsten en uitgaven moesten beter in balans komen. Uit het financiële resultaat blijkt dat dit gelukt is. Het is goed om weer in controle te zijn.

In dit jaarverslag kunt u daar meer over lezen. Over de algemene ontwikkelingen, maar natuurlijk ook over de financiële stand van zaken. 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 leerlingaantallen. 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 2016 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, mevrouw S. Venstra (tot 11-7-2016)

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. Dat is minder dan in 2015, door efficiënte regeling van vervangingen i.s.m. een externe partner. Stafmedewerkers bieden advisering en ondersteuning op de beleidsterreinen onderwijs 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 Leerlingaantallen en prognose

Het aantal leerlingen op 1 oktober vormt de grondslag voor de bekostiging. In onderstaand overzicht wordt het aantal leerlingen per 1 oktober 2016 vergeleken met vorig jaar.

Tabel: Leerlingaantallen per school

BRIN	Leerlingaantallen	2015	<>	2016
09RO	obs Looschool	62	-13	49
10KW	obs Slingerbos	365	-34	331
10LK	obs De Rythmeen	226	-8	218
11AL	obs De Sleutel	180	7	187
11AV	obs De Dorpsschool	277	-4	273
14HS	obs Het Roessink	126	1	127
14YP	obs De Hagenpoort	216	-8	208
15FC	obs De Schakel	130	-11	119
15IK	obs Kolmenscate	345	-19	326
15LC	obs Cees Wilkeshuisschool	278	-32	246
15SM	obs De Paladijn	65	11	76
15ZB	obs De Hovenschool	263	-12	251
16DV	obs Borgloschool	150	5	155
27LZ	obs De Wizard	727	-78	649
30AK	obs De Flint (Kei 13)	217	35	252
30AK01	obs De Kleine Planeet	147	19	166
41862	Totaal volgens directeur	3774	-141	3633
14SM03	Tintaan	95	21	116
	Totaal met Tintaan	3869	-120	3749
	Ontwikkeling tov vorig jaar		-3%	

Het leerlingenaantal is per 1 oktober 2016 verder gedaald naar 3749 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 118 leerlingen (-3%). De demografische ontwikkeling in de wijken leidt tot een verwachte daling in de komende 4 jaar (prognose op basis van verwachting directeuren): -308 leerlingen.

Tabel: Prognose leerlingaantallen St. OPOD

2017	2018	2019	2020
3679	3624	3530	3441

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

Medio 2016 is het lopende koersplan 2015-2019 kritisch tegen het licht gehouden door bestuur en directeuren. Staan, gezien voortschrijdend inzicht, beleidswijzigingen door de nieuwe bestuurder, veranderende (wettelijke) kaders, ontwikkelingen op scholen etc., de beoogde doelstellingen nog overeind, wat kan eraf, wat moet erbij? Prioritering en planning zijn aangepast. Dit is vervolgens vertaald in een jaarplan voor het bestuur. In het jaarplan 2016-2017 is prioriteit gegeven aan de volgende doelstellingen:

- werken aan goed modern schoolleiderschap (gezamenlijk bijscholingstraject);
- verwezenlijken van Integrale Kindcentra in verschillende samenwerkingsvormen;
- iedereen werkt aan zijn/haar bekwaamheid passend bij de schoolontwikkeling;
- integraal gezondheidsmanagement (bundeling preventieve maatregelen);
- kostenbesparing door collectieve inkoop;
- vormgeven van passende scholenvisie voor Voorstad en Bathmen/Loo;
- opzetten van kostenbesparend ICT-systeem voor stafbureau en van een intranet;
- doorzetten met aanpak 'financieel gezond en in balans'.

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 worden in 2017 voortgezet. Het is belangrijk om alle financiële en personele gevolgen vooraf duidelijk in beeld te hebben.

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 is hier een voorbeeld van. Ook in Voorstad heeft een verkenning plaatsgevonden die verder in 2017 zal worden uitgewerkt.

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. Medio 2016 is besloten om deze twee aspecten, vrijheid van scholen in de invulling enerzijds en eisen aan de kwaliteitszorg anderzijds, te combineren in '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, moeten andere scholen geregeld aan de afspraken worden herinnerd. 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 2016 hadden twee scholen voor de tweede achtereenvolgende keer een onvoldoende gemiddelde eindtoetsscore (zie tabel). Na twee betere jaren ligt de gemiddelde eindtoetsscore weer rond de gemiddelde drempelwaarde. De inspectie heeft in 2016 de volgende scholen bezocht: De Flint, Kolmenscate, De Schakel. Alle OPOD-scholen hadden eind 2016 een regulier toezichtarrangement, wel met enkele waarschuwingen.

Tabel: Verschil eindtoetsscores en ondergrens

	2012 / 2013	n=	2013 / 2014	n=	2014/2015	n=	2015/2016	n=
09RO Looschool	-3,6	13	0,7	9/9	-3,1	8/8	-2,4	12/12
10KW Slingerbos	4,1	62	4,2	61	3,2	51/51	0,5	61/61
10LK De Rythmeen	-2	24/27	6,3	29/29	-1,7	32/32	0,1	33/34
11AL De Sleutel	1,7	22/24	0,7	34/34	-2	28/29	-4,6	20/20
11AV De Dorpsschool	1	25	0,2	34/36	2,6	33/33	1,5	40/41
14HS Het Roessink	2,5	32/34	3,4	21/22	4,4	22/22	-1,0	21/22
14YP De Hagenpoort	3,8	28	2,7	25/27	5,7	28/28	5,7	28/28
15FC De Schakel	-0,5	20/22	4,9	21/24	-6,5	12/14	0,4	19/19
15IK Kolmenscate	1,8	43/49	-0,1	45/48	3,6	49/51	3,1	38/39
15LC Cees Wilkeshuisschool	-4,7	30/34	-0,9	34/35	1,8	23/26	-2,1	36/39
15SM De Paladijn	2	16/20	1,1	8/10	7,7	5/6	0,8	4/10
15ZB De Hovenschool	1,2	22/24	-0,7	26/26	7,3	27/27	2,1	34/38
16DV Borgloschool - Groenewold	1,7	20/21	-0,6	8/8	3,6	9/10	-1,0	14/16
27LZ De Wizard	1,8	105/107	0	101/102	0,4	105/109	0,3	105/106
30AK De Flint	1,5	12	2,3	9/12	2,1	20/26	-4,5	16/22
30AK01 De Kleine Planeet	2,3	8/10	0	16/16	2	10/10	2,1	8/10
15SM03 De TiNtaan (kopklas)	5,4	13	9,1	12/12	9,2	9/9		nvt
OPOD gemiddeld excl. TiNtaan	0,2		1,5		1,9		0,1	

3.5 Personeel

Eind 2016 waren er 328 medewerkers in vaste dienst van St. Opod. Deze medewerkers vertegenwoordigen 246 FTE. Dit is een daling van ruim 6% ten opzichte van eind 2015. Ruim 72% van de vaste medewerkers werkt parttime. Eind 2016 waren er 66 medewerkers met een tijdelijke (vervangings)aanstelling, zij vertegenwoordigen een kleine 34 FTE, tegenover ruim 32 einde 2015.

84% van alle medewerkers werkt in een onderwijsfunctie (leerkracht, OOP lesgevend). De streefcijfers die zijn vastgesteld bij de invoering van de functiemix voor leerkrachten/IB'ers worden niet gehaald. Einde 2016 is 14,9% van de leerkrachten benoemd in de LB-schaal. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2015, maar ligt duidelijk onder het landelijke gemiddelde van 26%.

Lopende het schooljaar 2016-2017 is een kleine 26 FTE uitgestroomd. Rekening houden met de daling van het aantal leerlingen is 20,5 FTE opnieuw ingevuld. Voor ruim 6 FTE zijn nieuwe verplichtingen aangegaan: vaste aanstellingen, aanstellingen met uitzicht op een vaste aanstelling of uitbreiding van de aanstelling van vaste medewerkers. De overige 14,5 FTE is ingevuld vanuit de zogenaamde flexibele schil: tijdelijke uitbreiding van vaste aanstellingen, jaarcontracten en payrollcontracten, respectievelijk 0,5, 9 en 5 FTE. Er is bewust gekozen om het aantal payrollcontracten af te bouwen gezien de kosten die dergelijke contracten met zich meebrengen. De omvang van het WW-risico is bepalend geweest in het aangaan van een aanstelling in dienst van St. OPOD of aanstelling middels een payrollcontract bij Randstad Payroll.

De in 2015 aangestelde zogenaamde poolleerkrachten, konden ook met de start van schooljaar 2016-2017, net zoals het jaar ervoor, blijven werken op de scholen. Voor de vervanging van afwezigheid van leerkrachten op de scholen is de vervangingspool ingevuld met startende leerkrachten met een tijdelijke aanstelling. Daarnaast hebben een aantal leerkrachten in het kader van mobiliteit gekozen voor een plaats in de vervangingspool. Naast de inzet van de poolleerkrachten, zijn er voor de vervanging van afwezigheid zogenaamde tijdelijke invalkrachten ingezet.

Sinds 2011 organiseerde St. Opod de vervanging bij afwezigheid van de vaste leerkracht of onderwijs-assistent zelf. Door steeds verder veranderende wet- en regelgeving en krapte op de arbeidsmarkt, is

het regelen van vervanging steeds complexer en tijdrovender geworden. Dit heeft er toe geleid dat vanaf mei 2016 het regelen van vervanging is uitbesteed aan Randstad Onderwijs. Samen met drie andere besturen is er één invalpool gevormd, waarbij de besturen afzonderlijk werkgever bleven. Vanwege het overdragen van de invalpool naar Randstad Onderwijs is besloten de formatieplaats die in juni 2016 ontstond op het stafbureau op de afdeling HR, niet opnieuw in te vullen.

Net zoals in 2015, zijn er in 2016 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 (toekenning van het verzoek).

In 2016 is het verzuim van de stichting verder gedaald. Was het gemiddelde verzuimpercentage in 2015 nog 6,3%, in 2016 is dit gedaald naar 5,29%. De meldingsfrequentie is ten opzichte van 2015 nagenoeg gelijk gebleven, wat betekent dat door verlaging van de verzuimduur het verzuimpercentage is gedaald. De frequentie bedraagt 1.16. In 2016 zijn er drie medewerkers ingestroomd in een WIA-uitkering, waarvan één IVA- en twee WGA-uitkeringen. Voor één WGA-dossier betekende dit beëindiging van de aanstelling vanwege 100% arbeidsongeschiktheid, voor het andere dossier kon een gedeeltelijke herbenoeming gerealiseerd worden. In 2017 zal onderzoek gedaan worden naar eigen risicodragerschap voor de WGA.

Voor de ondersteuning van de schoolleiders bij preventie en re-integratie wordt een adviseur ingehuurd met expertise op het gebied van arbeid en gezondheid. Met het vervangingsfonds is PlanV in gang gezet, een convenant waarbij het fonds het bestuur ondersteunt in de weg naar eigen risicodragerschap. In 2017 zal onderzoek gedaan worden naar de haalbaarheid van het eigen risicodragerschap. Overigens zullen alle besturen in de toekomst eigen risicodragers worden voor de vervanging van ziekteverlof van worden.

3.6 Huisvesting

Vooruitlopend op de wetswijziging van 1 januari 2015 waarbij het gehele buitenonderhoud van scholen niet meer voor rekening komt van de gemeente maar voor het schoolbestuur zelf, heeft in 2014 de wethouder van Onderwijs de renovatie van De Sleutel (bouwjaar 1974) op “hold” gezet. Op grond hiervan zijn in 2015 gesprekken gevoerd en is een soberder renovatieplan ingediend. Hiervan heeft de wethouder aangegeven bereid te zijn een beperkt deel van de begrote renovatiekosten te willen betalen. Tegen deze opstelling heeft St. Opod juridisch bezwaar gemaakt bij de Kantonrechter in Zwolle. Op 17 augustus 2016 heeft de rechtbank St. Opod in het gelijk gesteld. De gemeente dient zich dus te houden aan hetgeen in het Integraal Huisvestingsplan 2012-2017 is vastgelegd. De wethouder heeft aangegeven tegen deze uitspraak niet in beroep te willen gaan. De gemeente heeft schriftelijk aangegeven het renovatiebedrag beschikbaar te willen stellen onder aftrek van twee eerdere renovatie-activiteiten. Het betreft dan de vervanging van houten door kunststof kozijnen in 2002 en de vervanging van een deel van de dakbedekking in 2008. Resulteert een renovatie uitkering van ruim € 500.000. Met dit budget als uitgangspunt is in overleg met de school een bouwaanpak opgesteld met als doel renovatie te verwezenlijken in medio 2017.

In 2015 heeft de wethouder van Onderwijs tevens besloten om het op “hold” zetten van de nieuwbouw van het KindCentrum Borgele met daarin plaats voor een nieuwe 8-klassige Borgschool aan het Groenewold door te laten gaan. Daarop heeft een Europese aanbesteding plaatsgevonden en is de Borgschool tijdelijk verhuisd naar aan leegstaand schoolgebouw aan de Nijhoffgaard. Direct in 2016 is het nieuwbouwtraject aan het Groenewold voortvarend gestart met ondermeer een eerste paal slaan in februari. Na een intensief bouwtraject heeft op 6 december 2016 de formele oplevering van het KindCentrum Borgele plaatsgevonden. Twee weken later heeft de Borgschool als eerste partner zijn intrek genomen in dit nieuwe complex. Zo kon de Kerstviering gevierd worden in een nieuw schoolgebouw.

In het voorjaar van 2016 is duidelijk geworden dat door uitbreiding van het onderwijs aan kinderen van asielzoekers en de daaruit voortvloeiende behoefte aan lokalen, de huisvesting van het

stafbureau in het complex de Kroon niet meer gecontinueerd zou kunnen worden. In de maanden april en mei is daarom een semipermanente voorziening aan het Andriessenplein, bestaande uit 7 lokalen, omgebouwd tot kantoor- en vergaderruimte. Op 1 juni 2016 hebben de bestuurder en de medewerkers van het stafbureau hun intrek genomen in dit gebouw. De accommodatie biedt tevens onderdak aan de bestuurder en het secretariaat van Stichting Deventer en Almelose Montessori-scholen (St. DAM).

3.7 Jaarverslag Raad van Toezicht

De Raad is in 2016 vijf keer bijeen gekomen voor een reguliere vergadering. Daarnaast is door (leden van) de Raad extra vergaderd over onderwerpen die specifieke aandacht vroegen vanuit haar toezichtstaak en verantwoordelijkheid. In samenhang met de wettelijke taken (vaststelling jaarrekening, goedkeuring begroting, werkgeverschap bestuurder) heeft de focus vooral gelegen bij de volgende onderwerpen:

- De financiële situatie van de stichting met toenemende tekorten. Analyse maakte duidelijk dat de terugloop van het leerlingenaantal en het niet voldoende tijdig aanpassen van het budget daarop, hieraan debet waren. Om de grip op de financiële ontwikkeling van de stichting te versterken heeft de Raad een Auditcommissie ingesteld bestaande uit de hr. Nijboer en mw. Lugtenburg. Ook de bestuurder en de controller van de stichting namen deel aan het commissieoverleg. Zij hebben 3 keer vergaderd en overleg gevoerd met de accountant. Hun bevindingen zijn ingebracht in het reguliere overleg van de Raad van Toezicht. Door de inzet van de bestuurder, in samenspraak met de Raad, is de stichting erin geslaagd om de financiën in het perspectief van de meerjarenbegroting om te buigen naar een positief resultaat. Ook in de diverse overleggen met de GMR, de wethouder van onderwijs en gemeenteraadsleden heeft dit onderwerp centraal gestaan.
- De terugloop van het aantal leerlingen op twee kleine scholen en de noodzaak tot fusie of sluiting in de (nabije) toekomst. De Raad heeft tijdens deze procesgangen vooral gefungeerd als klankbord voor de bestuurder.
- De besluitvorming over de vaste benoeming van de bestuurder. Door leden van de Raad is een nieuw beoordelingskader opgesteld aan de hand waarvan het beoordelingsgesprek is gevoerd en gerapporteerd aan de Raad van Toezicht. Daarbij is ook gebruik gemaakt van informanten uit de directeurengeleding en de staf. Met algemene instemming is mw. De Haas benoemd voor onbepaalde tijd. Zij is ingeschaald conform de CAO voor bestuurders.
- Het samengaan met de stichting DAM. Na het negatieve besluit van de Staatssecretaris over de fusieaanvraag is een nieuw traject in gang gezet voor het 'second best' model van samengaan: het vormen van een personele unie.

3.8 Medezeggenschap

Vanaf januari 2016 kent de GMR een nieuwe samenstelling. Zes leerkrachten en zes ouders fungeren hierin voortaan als afgevaardigde van een cluster van scholen. Daarnaast krijgt elke afzonderlijke MR een contactpersoon binnen de GMR toegewezen. De GMR vergadert 5x per jaar. Daarnaast zijn er een drietal aparte werkgroepen actief: Zorg & Onderwijs, Financiën en Personeel & Organisatie. Afhankelijk van de onderwerpen die op dat moment spelen, verdiepen de leden van deze werkgroepen zich op basis van hun eigen expertise verder in bepaalde stukken. De nieuwe GMR heeft een eigen ambtelijk secretaris als algemeen aanspreekpunt. In 2016 is er overleg geweest tussen de GMR en de Raad van Toezicht.

3.9 Klachten

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

De EVP heeft in één klachtenzaak bemiddeld en één advies verstrekt. In 2016 zijn zes klachten over scholen bij de bestuurder gemeld. In twee gevallen kon de klacht vanwege de wens anaoniem te blijven niet worden behandeld. In drie gevallen kon de klacht worden afhandeld, in een geval liep de afhandeling nog door in 2017.

4. Financieel beleid

Het Financieel handboek waarin de financiële afspraken en procedures zijn vastgelegd biedt borging van het financiële beleid. Samen met het Handboek Personeel vormt dit een stevige basis voor ons doen en laten. In het Financieel handboek zijn de minimale streefwaarden opgenomen die door de stichting als uitgangspunt worden genomen 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 2016 is een dergelijke analyse wederom opgesteld.

De aanbevelingen uit de managementletter van de accountant Flynth zijn opgepakt en in uitvoering genomen.

4.1 Financiële positie op balansdatum

Dit is het overzicht van de financiële situatie op 31 december 2016 in vergelijking tot de situatie van 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 in de balans. Voor alle details wordt verwezen naar de uitgebreide jaarrekening 2016 in bijlage 1. De jaarrekening 2016 van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Deventer is opgesteld door de beleidsmedewerker financiën Ronald Weenk. Deze jaarrekening is gecontroleerd door accountantskantoor Flynth Accountants B.V. te Arnhem.

Tabel: Balans eind 2016 en eind 2015

Activa	31-12-2016	31-12-2015	Passiva	31-12-2016	31-12-2015
Materiële vaste activa	5.067.639	5.340.842	Eigen vermogen	5.183.617	5.362.313
Vorderingen	1.671.751	1.645.024	Voorzieningen	1.481.099	1.432.157
Liquide middelen	2.179.702	2.152.384	Kortlopende schulden	2.254.376	2.343.780
Totaal activa	8.919.092	9.138.250	Totaal passiva	8.919.092	9.138.250

Toelichting op de balans

Activa

- De post “materiële vaste activa” is gedaald doordat de investeringen het afgelopen jaar aanzienlijk lager waren dan de afschrijvingen.
- De vorderingen zijn vrijwel gelijk gebleven.
- Er is sprake van een lichte stijging van de liquide middelen. De uitgaven zijn het afgelopen jaar nauwgezet bewaakt.

Passiva

- De afname van het “eigen vermogen” staat in relatie tot het resultaat over 2016.
- De stijging van de “voorzieningen” is vooral te verklaren door de mutatie van de onderhoudsvoorziening.

4.2 Kortlopende schulden

De daling van de “kortlopende schulden” wordt mede veroorzaakt door de afgenomen crediteurenpost.

4.3. Reserves en voorzieningen

Algemene reserve

De scholen hebben zelf de beschikking over aan hen toegekende materiële budgetten.

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 2016 € 538.559. In het jaar 2015 was de stand van de bestemmingsreserve € 643.636.

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. De stand per 31 december 2016 is gedaald tot € 9.689 en het risico is dus beperkt. De voorziening is opgenomen tegen nominale waarde in plaats van tegen contante waarde vanwege de geringe waarde. Vorig jaar was de stand per 31 december € 34.533.

Voorziening jubileum

De voorziening jubileum is een voorziening voor toekomstige personeelsbeloningen. De stand per 31 december 2016 is € 330.943. Vorig jaar was de stand € 338.738.

Voorziening onderhoud

De voorziening onderhoud is via een meerjarenonderhoudsplan (MOP) met een looptijd van 10 jaar onderhouden. Per 31 december 2016 is de stand € 1.140.467. Deze stand is momenteel ruimschoots toereikend. Vorig jaar was de stand € 1.058.886.

4.4 Analyse resultaat

Onderstaand een vergelijking van de exploitatierekening van gerealiseerde en begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2016 en gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2015.

Tabel: Baten/lasten 2016 in vergelijking met 2015

	Realisatie 2016	Begroting 2016	Vershil	Realisatie 2015	Vershil
Baten					
Rijksbijdragen OCenW	19.983.051	19.327.283	655.768	19.411.661	571.390
Overige overheidsbijdragen	401.853	415.563	-13.710	490.616	-88.763
Overige baten	918.129	725.318	192.811	758.420	159.709
Totaal baten	21.303.033	20.468.164	834.869	20.660.697	642.336

	Realisatie 2016	Begroting 2016	Vershil	Realisatie 2015	Vershil
Lasten					
Personele lasten	17.923.969	17.660.782	263.187	17.993.647	-69.678
Afschrijvingen	684.195	691.555	-7.360	717.330	-33.135
Huisvestingslasten	1.237.550	1.244.370	-6.820	1.344.117	-106.567
Overige instellingslasten	1.644.057	1.438.034	206.023	1.704.834	-60.777
Totaal lasten	21.489.771	21.034.741	455.030	21.759.928	-270.157
Saldo baten en lasten	-186.738	-566.577	379.839	-1.099.231	912.493
Financiële baten en lasten	8.042	58.574	- 50.532	58.840	-50.798
Nettoresultaat	-178.696	-508.003	329.307	-1.040.391	-861.695

De begroting van 2016 liet een negatief resultaat zien van € 508.003. Bij de totstandkoming van deze begroting was het nog niet bekend wat de hoogte van de Tegemoetkoming voor de Asielzoekers zou zijn.

Uiteindelijk resulteert een negatief resultaat over het boekjaar 2016 van € 178.696: een verschil van € 329.307 met de begroting.

4.5 Toelichting op verschillen tussen realisatie 2016 t.o.v. begroting 2016

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

- De rijksbijdragen zijn uiteindelijk hoger uitgevallen dan begroot. Dit komt vooral door de Regeling Bijzondere Bekostiging Asielzoekers kinderen. Dit bedrag was niet begroot, maar heeft deels rechtstreeks betrekking op de overschrijding van de inleen van tijdelijk personeel op de TiNtaan.
- De overige overheidsbijdragen zijn vrijwel gelijk aan de begroting.
- De overige baten zijn hoger omdat in de begroting de verschillende cultuursubsidies niet opgenomen zijn. Daarnaast zijn eenmalige subsidies niet opgenomen in de begroting (Passend Onderwijs).

De personeelslasten zijn in 2016 € 263.187 hoger dan begroot. De afwijking is vooral veroorzaakt door:

- hogere kosten tijdelijk personeel € 428.000 en inhuur van personeel € 66.000;
- lagere scholingskosten € 106.000;
- lagere lonen en salarissen € 136.000

De kosten van tijdelijk personeel worden grotendeels gecompenseerd door de Regeling Bijzondere Bekostiging Asielzoekers kinderen.

De afschrijvingskosten zijn bijna gelijk aan de begroting.

Dit geldt ook voor de huisvestingslasten.

De overige lasten zijn € 206.023 hoger dan begroot. Deze verschillen komen vooral door:

- hogere kopieerkosten op de scholen € 110.000;
- de ICT-kosten zijn hoger dan begroot € 76.000;
- rente oude jaren € 33.000 als gevolg van een gewijzigde methodiek.

De rentebaten zijn lager dan begroot doordat er nu een andere methodiek wordt gehanteerd. Het verschil is terug te vinden bij de overige lasten.

4.6 Toelichting op verschillen tussen realisatie 2016 en realisatie 2015

De totale baten over het jaar 2016 zijn hoger dan de baten over het jaar 2015. Maar ook hier geldt weer dat de Regeling Bijzondere Bekostiging Asielzoekers kinderen een rol speelt. Een deel van deze inkomsten heeft nog betrekking op het jaar 2015. Verder spelen extra baten een rol (arrangementen, subsidie cultuur, eenmalige middelen vanuit het Samenwerkingsverband). En tenslotte is er nog sprake van een stukje groeibekostiging.

De totale lasten over het jaar 2016 zijn lager dan de lasten van 2015. De personeelslasten zijn lager (met name de overige personele lasten). De mutatie op de post afschrijvingen is gering.

De huisvestingslasten zijn met name door de afname van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening en de daling van de onderhouds lager dan het jaar ervoor.

De overige lasten zijn lager door de afname van de administratie- en beheerskosten.

De rentebaten zijn gedaald ten opzichte van het jaar 2015 door de nieuwe methodiek die toegepast is. Zie ook bij de toelichting onder 4.5.

4.7 Investerings en financieringsbeleid

De aanbevelingen uit het "rapport van bevindingen jaarrekeningcontrole 2015" van Flynth zijn besproken en waar mogelijk doorgevoerd. De managementletter 2016 van Flynth is besproken en de aanbevelingen zullen, indien mogelijk, doorgevoerd 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 2014 geactualiseerd. In 2016 is met behulp van het model van de PO-raad een risico-inventarisatie gestart. In 2017 zal deze inventarisatie verder uitgewerkt worden. Beheersingsinstrumenten als de (meerjaren)begroting, de (meerjaren)investeringsbegroting en de liquiditeitsplanning zullen ook in het jaar 2017 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 uiteraard ook in het komende jaar nageleefd. In het jaar 2017 zal opnieuw sprake zijn van kritisch en voorzichtig beleid ten aanzien van nieuwe investeringen.

4.8 Toekomstparagraaf

A. Personele bezetting in FTE

	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019
aantal FTE	280,0000	273,0000	267,5400	259,5138
Onderwijzend personeel (OP+ OOP)	237,0908	230,9490	226,3300	219,5401
Management/directie	16,1501	15,8271	15,5106	15,0452
Overige medewerkers	26,9280	26,3894	25,8617	25,0858

Toelichting:

Het aantal FTE'S zal mee dalen met de ontwikkeling van het aantal leerlingen.

Voor het onderwijzend personeel (leerkrachten en onderwijsassistenten) is voor het schooljaar 2017/2018 een extra daling van circa 1,5 FTE doorgevoerd.

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

Uitgangspunt bij de ontwikkeling van de directieformatie is dat er bij uitstroom van directeuren, geen nieuwe directeuren worden benoemd, maar dat, daar waar mogelijk zittende directeuren verantwoordelijk worden voor twee scholen.

Voor de formatie van de overige medewerkers (onderwijsondersteunend personeel op scholen zonder lesgevende taken en de medewerkers van het stafbureau) geldt dat bij natuurlijk verloop kritisch wordt gekeken in hoeverre de formatie weer 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 2016 en de begroting over het jaar 2017.

Tabel: realisatie 2016 en begroting 2017

	Realisatie 2016	Begroting 2017
Baten		
Rijksbijdragen OCenW	19.983.051	18.593.500
Overige overheidsbijdragen	401.853	522.500
Overige baten	918.129	894.500
Totaal baten	21.303.033	20.010.500
Lasten		
Personele lasten	17.923.969	16.905.000
Afschrijvingen	684.195	708.000
Huisvestingslasten	1.237.550	1.088.000
Overige instellingslasten	1.644.057	1.496.000
Totaal lasten	21.489.771	20.197.000
Saldo baten en lasten	-186.738	-186.500
Financiële baten en lasten	8.042	29.000
Nettoresultaat	-178.696	-157.500

In de begroting over het jaar 2017 is door tal van maatregelen (verzuimbeleid, rem op investeringen) verder bezuinigd. Deze maatregelen zullen naar verwachting binnen enkele jaren leiden tot een beter resultaat.

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

In paragraaf 3.2 wordt de voorgenomen personele unie tussen St. OPOD en St. DAM besproken. In 2017 zullen natuurlijk ook andere mogelijkheden van intensieve samenwerking worden verkend.

Het meerjarenscholingsplan Opleiden voor Morgen wordt in 2017 voortgezet met twee nieuwe groepen van 20 deelnemers. Het is een succesvol programma dat nieuwe onderwijskundige impulsen in de scholen oplevert.

De beleidsrijke meerjarenbegroting wordt verder geoptimaliseerd. Het verder ontwikkelen van de voorschoolse voorzieningen en de Kindcentra staat ook in 2017 weer op de agenda. Het Kindcentrum Borgele is inmiddels in gebruik genomen.

De verbouwing bij de Sleutel zal in 2017 van start gaan. En ook de Kleine Planeet staat aan het begin van een verbouwing om het Jenaplanonderwijs verder vorm en inhoud te geven.

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

4.9 Treasuryverslag

Instellingen in het onderwijs zijn in toenemende mate verantwoordelijk voor hun financiën. Schoolbesturen krijgen jaarlijks een bedrag, waaruit alle kosten moeten worden gefinancierd en waarmee waarborgen voor de bedrijfsvoering op langere termijn moeten worden geschapen. Op basis van een voor de instelling geldend risicoprofiel ligt het voor de hand dat reserves worden opgebouwd. 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. 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 2016 aangepast vanwege de aangescherpte wet- en regelgeving vanuit het Ministerie van OCW. In het kalenderjaar 2016 is gehandeld overeenkomstig de inhoud van het statuut. Op basis van het Treasury Statuut is een Treasuryplan opgesteld voor het kalenderjaar 2017. 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.

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 2016:	74,7%
Kengetal 2015:	74,3%
Kengetal 2014:	78,9%

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

Definitie van de solvabiliteit geeft aan dat 74,7% van het totale vermogen uit eigen vermogen ofwel reserves en voorzieningen bestaat, hetgeen inhoudt dat slechts 25,3% van het totale vermogen gefinancierd wordt met vreemd vermogen.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat de vermogenspositie van de Stichting goed is. 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 2016:	1,7
Kengetal 2015:	1,6
Kengetal 2014:	2,2

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

De liquiditeitsratio geeft aan dat 1,7 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden, bestaande uit kortlopende verplichtingen aan kredietinstellingen, crediteuren, nog te betalen posten en de overlopende passiva. De Stichting heeft op 31 december 2016 de beschikking over € 2.179.702 aan liquide middelen en heeft daarnaast € 1.671.751 openstaan aan 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 € 2.254.376. In bovenstaande berekening is geen rekening gehouden met de in de voorzieningen opgenomen verplichtingen.

De liquiditeitspositie van de Stichting is hierdoor redelijk 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 2016:	-0,8%
Kengetal 2015:	-5,0%
Kengetal 2014:	-4,2%

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 € 21.311.075, een resultaat behaald van € - 178.696. 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 onttrokken aan de reserves.

Kapitalisatiefactor

De kapitalisatiefactor geeft een indicatie hoe rijk een schoolbestuur is, dit om te signaleren of onderwijsinstellingen misschien een deel van hun kapitaal niet of inefficiënt benutten voor de vervulling van hun 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 2016:	30,0%
Kengetal 2015:	32,1%
Kengetal 2014:	37,3%

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. De Commissie Don adviseerde om dit kengetal niet te gebruiken.

Voor een gemiddeld risicoprofiel geldt een streefwaarde van 10%, voor een laag risicoprofiel een streefwaarde van 5%. Het weerstandsvermogen komt door het exploitatieresultaat 2015 onder de streefwaarde van 5%. Onze norm voor het weerstandsvermogen bedraagt minimaal 10% van alle OCW-inkomsten. De signaleringsgrens is <12,5%. Het percentage van 0,0% 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 2016:	0,0%
Kengetal 2015:	0,1%
Kengetal 2014:	5,2%

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 altijd restrisico's achter. Voor het opvangen van de mogelijke financiële effecten moet het bestuur voldoende weerstandsvermogen hebben of opbouwen. Het weerstandsvermogen is op het moment niet toereikend.

Samenvatting en conclusies

In het financieel beleidsplan zijn de minimale streefwaarden en signaleringsgrenzen opgenomen die door de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Deventer als waardevol worden ervaren inzake de continuïteit van de organisatie. Deze streefwaarden wijken af van de signaleringsgrenzen die de Commissie Don vastgesteld heeft, omdat deze specifiek zijn vastgesteld na onderzoek van de risico's waarmee de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Deventer te maken heeft. De signaleringsgrenzen van de Commissie Don hebben uiteraard betrekking op normwaarden voor de hele sector onderwijs.

Het kengetal kapitalisatiefactor is opgenomen naar aanleiding van het onderzoek door de Commissie Don. De Stichting Openbaar Primair Onderwijs Deventer moet kritisch kijken naar dit kengetal, omdat een waarde van 30,0% lager is dan de signaleringgrens die de Commissie Don gebruikt voor grote instellingen (35%).

Onze norm voor de solvabiliteit is gesteld op minimaal 50%. De signaleringsgrens is <55%. Het percentage voor het jaar 2016 is 74,7%. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de solvabiliteit nog steeds goed is.

Onze norm voor de liquiditeit is vastgesteld op minimaal 1,0. De signaleringsgrens is <1,25. Het kengetal voor 2016 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%.

Onze norm voor het weerstandsvermogen bedraagt minimaal 10% van alle OCW-inkomsten. Het percentage van 0,0% is iets lager dan vorig jaar. Dit percentage zal ook moeten toenemen de komende jaren om de continuïteit te waarborgen.

De conclusie is dan ook gerechtvaardigd dat er nog altijd maatregelen nodig zijn om het tij weer te keren. Ook in 2017 zal er weer kritisch gekeken worden naar de investeringen. Dit om te voorkomen dat de afschrijvingslasten te hoog oplopen, terwijl de inkomsten dalen. De meerjarenbegroting is opgesteld voor de jaren 2017 tot en met 2020. Deze meerjarenbegroting zal ook de komende jaren verder verfijnd worden.

Vanaf 2017 zullen de uitgaven teruggedrongen worden en in de lijn worden gebracht met de inkomsten. De dalende lijn van het verzuimpercentage proberen we voort te zetten. Een belangrijke doelstelling is dat we met het dalen van het leerlingaantal, ook het aantal mensen in vaste dienst laten teruglopen. Dit hoeft niet middels gedwongen ontslag, omdat er vanwege natuurlijk verloop voldoende mensen uit dienst gaan. Wel is het belangrijk om te voorkomen dat we nieuw personeel aannemen waaraan we verplichtingen krijgen.

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 2017 niet overschreden worden. Dit vraagt om nauwkeurige bewaking van de uitgaven op schoolniveau maar natuurlijk ook op stichtingsniveau.

5. Continuïteitsparagraaf

5.1 Leerlinggegevens en personele bezetting

De verwachte reductie in leerlingaantallen binnen 4 jaar leidt tot een inkomensverlies van € 1,5 miljoen (directe bekostiging), gelijk aan een bekostiging van bijna 23 FTE in 2020. De belangrijkste vraag is of dit inkomstenverlies door 'natuurlijk' verloop op te vangen is. Hiervoor is een scenario (zie bijlage 3) voor de personeelsplanning opgesteld t/m schooljaar 2020, rekening houden met de daling van het aantal leerlingen en de verwachte uitstroom op basis van feiten (pensioen, ontslag, verlaging werktijdfactor, WIA) en ervaringscijfers. Het daadwerkelijke verloop wordt continue gemonitord.

Zoals ook in paragraaf 3.6 (personeel) vermeld is er gedurende schooljaar 2016-2017 een kleine 26 FTE uitgestroomd. Op basis van ervaringscijfers en stelposten wordt voor de komende jaren nog een uitstroom van 40 FTE verwacht, te realiseren door pensioen, ontslag met wederzijds goedvinden, ontslag op eigen verzoek, deeltijdontslag en instroom in WIA.

Het overzicht in genoemde bijlage maakt duidelijk dat door inmiddels gerealiseerde en verwachte uitstroom er in 2020 ruim 22 FTE aan formatieruimte ontstaat. Dit maakt dat er jaarlijks weer ruimte ontstaat om een deel van de vacatureruimte in de komende schooljaren structureel in te vullen. Voor het schooljaar 2016-2017 is dit ook voor 6 FTE gerealiseerd. Met het oog op de tekorten die er de komende jaren gaan ontstaan op de arbeidsmarkt is het noodzakelijk goede nieuwe leerkrachten aan het bestuur te binden. St. Opod voert hier actief beleid op.

5.2 Meerjarenbegroting

De (meer)jarenbegroting is besproken en vastgesteld in de vergadering van de Raad van Toezicht op 14 februari 2017.

Tabel: Balans 2016 en verwachtingen 2017-2020

Activa	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020
Materiële vaste activa	5.067.639	5.200.000	5.150.000	5.100.000	5.100.000
Vorderingen	1.671.751	1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000
Liquide middelen	2.179.702	2.000.000	2.000.000	2.100.000	2.300.000
Totaal activa	8.919.092	8.800.000	8.750.000	8.800.000	9.000.000

Passiva					
Eigen vermogen	5.183.617	5.050.000	5.000.000	5.100.000	5.300.000
Voorzieningen	1.481.099	1.400.000	1.400.000	1.350.000	1.350.000
Kortlopende schulden	2.254.376	2.350.000	2.350.000	2.350.000	2.350.000
Totaal passiva	8.919.092	8.800.000	8.750.000	8.800.000	9.000.000

	Realisatie 2016	Begroting 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	Begroting 2020
Baten					
Rijksbijdragen OCenW	19.983.051	18.116.500	17.665.500	17.258.500	16.891.000
Overige overheidsbijdragen	401.853	999.500	965.000	955.500	944.000
Overige baten	981.129	894.500	650.000	610.000	599.500
Totaal baten	21.303.033	20.010.500	19.280.500	18.824.000	18.434.500
Lasten					
Personele lasten	17.923.969	16.905.000	15.939.500	15.469.000	14.969.500
Afschrijvingen	684.195	708.000	676.000	599.500	604.000
Huisvestingslasten	1.237.550	1.088.000	1.196.000	1.194.500	1.043.500
Overige instellingslasten	1.644.057	1.496.000	1.447.000	1.412.000	1.398.500
Totaal lasten	21.489.771	20.197.000	19.258.500	18.675.000	18.015.500
Saldo baten en lasten	-186.738	-186.500	22.000	149.000	419.000
Financiële baten en lasten	8.042	29.000	24.500	19.000	19.000
Onttrekking res. Personeel	0	0	0	0	0
Onttrekking res. Nulmeting	105.077	0	0	0	0
Resultaat (na bestemming)	-178.696	-157.500	46.500	168.000	438.000

De volgende zaken moeten ervoor zorgen dat wij de komende jaren met een positief resultaat kunnen afsluiten:

- te behalen inkoopvoordelen na onderzoek van een externe adviseur;
- voorzichtig en kritisch beleid ten aanzien van de investeringswensen van de scholen;
- er zijn duidelijke keuzes gemaakt ten aanzien van bouwkundige investeringen in de toekomst;
- verzuimpercentage terugbrengen naar 4,5%;
- voorzichtig personeelsbeleid (flexibele inzet).

5.3 Rapportage risicobeheersingssysteem

Structurele kosten en meer incidentele kosten die op basis van aannames kunnen worden ingeschat moeten worden opgenomen in de integrale exploitatiebegroting; onvoorziene incidentele kosten en risico's moeten gedekt worden uit de reserves.

- a. De Stichting stelt vast dat er sprake is van een 'gemiddeld risicoprofiel' en op basis daarvan is in 2015 de omvang van het noodzakelijke weerstandsvermogen (op 10%) vastgesteld.

- b. De Stichting beoordeelt dat zij een bedrag van € 3.453.000,- in de reserves wenst aan te houden ter dekking van personele en overige risico's, daarbij rekening houdend met het gegeven dat het onwaarschijnlijk is dat alle risico's zich gelijktijdig zullen aandienen.
- c. De Stichting stelt vast dat de omvang van de bestemmingsreserve personeel ultimo 2016 € 2.010.000,- dient te bedragen.
- d. De Stichting stelt vast dat de omvang van de algemene reserve (op stichtingsniveau) minimaal € 1.443.000,- dient te bedragen.
- e. Indien het huidige weerstandsvermogen daalt tot onder 12,5%, en dus de vastgestelde norm nadert, vindt interventie in de (meerjaren-)begroting plaats. Dit is momenteel inderdaad het geval.
- f. De Stichting streeft naar verlaging van de streefwaarde van het weerstandsvermogen, door de context waarin de bedrijfsvoering wordt verricht te versterken. Hierbij wordt m.n. gedacht aan het versterken en intensiveren van de cyclus van planning- en control (zowel ten aanzien van de inzet van personeel en de financiën).
- g. De Stichting stelt de noodzakelijk geachte normen en signaleringsgrenzen voor de solvabiliteit (50%, resp. 55%) en het weerstandsvermogen (10%, resp. 12,5%) vast.
- h. De omvang van de voorziening spaarverlof is gelijk gebleven en heeft momenteel nog betrekking op een medewerker.
- i. Deze notitie tweejaarlijks op hoofdlijnen te actualiseren en de actualisatie op te nemen in de cyclus van planning en control. Een tussentijdse actualisatie i.v.m. actuele wet- en regelgeving betreffende de voorzieningen wordt geadviseerd.
- j. Verslaglegging over risicomanagement op te nemen in het bestuursverslag (als onderdeel van het jaarverslag).

De genoemde bedragen bij b., c., d. zijn streefbedragen.

Ieder kwartaal worden de tussentijdse cijfers in de auditcommissie besproken. Tijdens dit overleg worden de kwartaalcijfers besproken die de afdelingen Financiën en Personeel aanleveren. De kengetallen worden nauwgezet in de gaten gehouden.

De schoolbegrotingen worden ook ieder kwartaal gecontroleerd door de Beleidsmedewerker Financiën. Daarnaast is er maandelijks het Stafoverleg Beleid. In dit overleg worden alle beleidsontwikkelingen besproken tussen de beleidsmedewerkers en de bestuurder.

5.4 Beschrijving van belangrijkste risico's en onzekerheden

De risico's zijn in kaart gebracht in de Risico-inventarisatie per maart 2015. Iedere twee jaar wordt deze aangepast en geactualiseerd. Deze risico-inventarisatie is vastgesteld in de vergadering van de Raad van Toezicht op 14 april 2015. De totale personele risico's worden gewaardeerd op een bedrag van € 2.010.000,-. Hoewel het niet aannemelijk is dat alle geïnventariseerde risico's zich gelijktijdig zullen voordoen, zijn de personele risico's voor dit bedrag opgenomen. De overige risico's worden in totaal gewaardeerd op een bedrag van € 1.443.000,-.

Door middel van de zogenaamde risicokaart (zie bijlage 2) zijn de aanwezige risico's voor onze organisatie overzichtelijk in beeld gebracht. De risicokaart geeft de risico's weer op basis van "impact" en "kans van optreden". De belangrijkste risico's zijn de risico's die een hoge impact hebben en een hoge kans van optreden. De achterblijvende bekostiging (de "onbetrouwbare" overheid) en invoering van de Wet Werk en Zekerheid zijn twee van de belangrijkste risico's. Alert zijn op ontwikkelingen, deelname aan kennisgroepen, volgen van bijeenkomsten en delen van kennis zorgen ervoor dat de organisatie terdege voorbereid is op de toekomst.

Zoals boven besproken is de begrotingssystematiek dusdanig aangepast dat ook de personele lasten in de schoolbegrotingen zijn opgenomen. Per kwartaal wordt de softclose met de directeur besproken, dat is vanaf 2016 dan inclusief de personele lasten. Dit is een aanvullende maatregel om risico's te minimaliseren.

In 2016 is het model van de PO-Raad verder uitgewerkt. Naar verwachting is dit model gereed en vastgesteld in de loop van 2017.

5.5 Toezichthoudend orgaan

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

In 2016 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 2016	
---------------------------	---	--

S. Venstra (tot juli)	€	2.476
drs. W.J. Lugtenburg-Sanders	€	5.135*
drs. H. Eggink (voorzitter)	€	6.365
drs. J.D. Siskens	€	5.135*
ir. M. Nijboer	€	4.245

Totaal Raad van Toezicht	€	23.356
---------------------------------	----------	---------------

* incl. compensatie BTW-afdracht

