Eem-Vallei Educatief

Openbaar basisonderwijs met ruimte voor talent

Bestuursverslag 2016

Stichting Openbaar Primair Onderwijs

Eem-Vallei Educatief

Voorlopig definitief

Inhoudsopgave

Voorwoord - 5

1. Verslag van de toezichthouder - 6
   - 1.1. Samenstelling RvT - 6
   - 1.2. Rooster van aftreden - 6
   - 1.3. Beoordeling doelrealisatie /invulling maatschappelijke taakstelling - 6
   - 1.4. Werkzaamheden RvT - 7
   - 1.5. Aan de orde gekomen onderwerpen - 7
   - 1.6. Kwaliteit en deskundigheidsbevordering van de RvT - 8
   - 1.7. De honorering van de RvT - 8

2. Organisatie
   - 2.1. Taken en bevoegdheden College van Bestuur en Raad van Toezicht - 9
   - 2.2. Samenstelling College van Bestuur - 9
   - 2.3. Organisatiestructuur - 12
   - 2.4. Medezeggenschap - 12
   - 2.5. Visie in relatie tot strategisch beleid - 13
   - 2.6. Operationeel beleid - 15

3. Leerlingen
   - 3.1. Leerlingenaantal - 19
   - 3.2. Teldatum 1 oktober 2016 - 20
   - 3.3. Marktaandeel op basis van het aanbod openbaar onderwijs - 21
   - 3.4. Demografische ontwikkelingen in het voedingsgebied - 21
   - 3.5. Opbouw leerlingenbestand per school - 22

4. Onderwijs
   - 4.1. Schoolontwikkeling en beleid - 23
   - 4.2. Kwaliteit en opbrengsten - 25
   - 4.3. Uitstroom VO - 28
   - 4.4. Passend onderwijs en verbonden partijen - 28
   - 4.5. ICT - 30
   - 4.6. Klachten - 32

5. Personeel en zaken met een personele betekenis
   - 5.1. Personeelsbestand - 33
   - 5.2. Vervanging - 34
   - 5.3. Arbeidsomstandigheden - 35
   - 5.4. Verzuimbeleid - 35
   - 5.5. Informatievoorziening en overleg - 39
   - 5.6. Gericht mobiliteitsbeleid - 39
   - 5.7. Functiegebouw - 40
   - 5.8. Functiemix - 40
   - 5.9. Verlof en vertrek - 41
   - 5.10. Eigen wachtgelders - 41
   - 5.11. Coaching en scholing - 41
   - 5.12. Doordecentralisatie arbeidsvoorwaarden - 41

6. Huisvesting - 43

7. Toekomstige ontwikkelingen
7.1. Implementatie strategisch beleidsplan - 44
7.2. Arbeidsvoorwaarden - 44
7.3. Werkgelegenheidsbeleid - 44
7.4. Wijziging samenstelling College van Bestuur - 45
7.5. Eindtoets basisonderwijs - 45
7.6. Vensters voor PO - 45
7.7. Samenwerking besturen - 45

8. Financiële positie
8.1. Kengetallen - 47
8.2. Balans - 48
8.3. Staat van baten en lasten - 49

9. Continuïteitsparagraaf
9.1. Risico's en effecten op de begroting - 50
9.2. Treasurybeleid - 51
9.3. Prognoses - 52

Jaarrekening 2016

1 Grondslagen
1.1 Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening - 55
1.2 Vergelijkende cijfers - 55
1.3 Waardering van de activa en passiva - 55
1.4 Grondslagen voor bepaling resultaat - 56
1.5 Grondslagen voor opstelling van het kasstroomoverzicht - 57

2 Balans na resultaatbestemming - 58

3 Staat van baten en lasten - 59

4 Kasstroomoverzicht - 60

5 Toelichting bij de balans na resultaatbestemming
5.1 Materiële vast activa - 61
5.2 Vorderingen - 62
5.3 Liquide middelen - 62
5.4 Eigen vermogen - 62
5.5 Voorzieningen - 63
5.6 Kortlopende schulden - 64

6 Niet uit de balans blijkende verplichtingen
6.1 Lopende contracten - 65
6.2 Pensioenrechten - 65

7 Gebeurtenissen na balansdatum - 65

8 Toelichting bij de staat van baten en lasten
8.1 Rijksbijdragen - 66
8.2 Overige overheidsbijdragen en – subsidies - 66
8.3 Overige baten - 66
8.4 Personeelslasten - 67
8.5 Afschrijvingen - 68
8.6 Huisvestingslasten - 68
8.7 Overige instellingslasten - 68
8.8 Financiële baten en lasten - 69
8.9 Bestemming van het exploitatieresultaat 69

9 Gegevens
9.1 Rechtspersoon - 70
9.2 Verbonden partijen - 70
9.3 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke sector (WNT) - 71
9.4 Ondertekening - 76

10 Overige gegevens
10.1 Controleverklaring - 77

Voorwoord

Het College van Bestuur is verheugd u het Bestuursverslag inclusief de jaarrekening 2016 van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs *Eem-Vallei Educatief* te kunnen aanbieden in het kader van de wettelijke verantwoordingspicht, maar vooral ook als een document voor de brede transparante maatschappelijke verantwoording. Het verslag bevat gegevens over de organisatie en de activiteiten die College van Bestuur, Raad van Toezicht, GMR, directeuren, personeel en ouders hebben uitgevoerd om leerlingen kwalitatief goed openbaar onderwijs te bieden. De jaarrekening 2016 geeft inzicht in de vermogenspositie en de bedrijfsvoering. Daarnaast is het een instrument om alle betrokkenen te informeren over de financiële gevolgen van de gemaakte keuzes. Het Bestuursverslag 2016 is tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur.

In het afgelopen jaar heeft de stichting verdere stappen gezet in de ontwikkeling van haar visie op onderwijs en organisatie richting de toekomst. De nieuwe strategische lijnen zijn uitgezet en verwoord in het Ambitie- en Passieboek, waarin we beschrijven waar we met ons onderwijs in 2020 willen staan en hoe we dat op de scholen willen organiseren. De uitrol van gepersonaliseerd leren staat daarbij centraal en alle ontwikkelingen binnen de stichting zullen hieraan de komende jaren gekoppeld worden en ondergeschikt zijn.

Ook in materiële zin is 2016 een goed jaar geweest voor de stichting. Ondanks nog heel licht teruglopende leerlingenaantallen en dus minder inkomsten, is het jaar afgesloten met een positief exploitatiesaldo.

We willen alle medewerkers, de leden van de Raad van Toezicht en de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraden enorm bedanken voor hun inzet en enthousiasme om de stichting en dus haar leerlingen verder te brengen in hun ontwikkeling in een veilig en uitdagend schoolklimaat.

Het Bestuursverslag en de jaarrekening 2016 zijn vastgesteld in de vergadering van het College van Bestuur op 18 april 2017.

Henk van der Zwaag
College van Bestuur.

1. Verslag van de toezichthouder

De Raad van Toezicht fungeert als interne toezichthouder en handelt op basis de statuten van de stichting en de Code goed bestuur van de PO-raad. Voor haar functioneren hanteert de Raad een toezichtkader en een reglement. Deze documenten staan op de website van de stichting www.stev.nl.

1.1. Samenstelling van de RvT in 2016

Naam	functie	Geb. jaar	beroep	nevenfuncties
Mw. Mr. A. Kouwenaar-de Coninck	voorzitter	1970	Advocaat Partner bij Kouwenaar Advocatuur	
Dhr. Ir. J. Gloudemans	vice voorzitter tot 1-8-2016	1942	Gepensioneerd en Voorheen rector scholengemeenschap VO	Mediator Buurtbemiddelaar Bestuurslid AV Triathlon Amersfoort
Dhr. E. Boom	lid	1970	Consultant en interim manager GOC	
Dhr. D. Kentie	lid	1967	Manager Audio KRO-NCRV	
Mw. I. Kamphuis	lid	1969	Interim professional leren en ontwikkelen	Initiatiefnemer maatschappelijk onderneming Pakhuis Amersfoort
Dhr. Drs. Ing. C. Hatzmann	Lid. Vanaf 01-08-2016 vice voorzitter	1974	Bedrijfshoofd Risk & Reporting bij de Volksbank Utrecht	
Mw. Drs. E. van den Berg	lid	1969	Interim manager / organisatie adviseur	Bestuurslid Plaatselijk Belang Voorthuizen

1.2. Het rooster van aftreden (eerste benoeming, eerste termijn, herbenoeming, tweede termijn, datum van aftreden)

naam	op voordracht van	benoemd 1e termijn	herbenoemd 2e termijn	datum aftreden	beoogd tussentijds aftreden	voorheen bestuurslid EVE vanaf
Dhr. J. Gloudemans	gemeenten	01-07-2014			01-08-2016	01-01-2005
Dhr. D. Kentie	gemeenten	01-07-2014			01-08-2017	01-01-2009
Dhr. E. Boom	GMR-ouders	01-07-2014				01-08-2011
Mw. I.kamphuis	gemeenten	01-07-2014			01-08-2017	01-08-2011
Dhr. C. Hatzmann	GMR-ouders	01-07-2014				01-08-2011
Mw. A. Kouwenaar-de Coninck	GMR-ouders	01-11-2014			15-03-2017	
Mw. E. van den Berg	gemeenten	01-09-2015				
Leden worden benoemd voor maximaal 4 jaar met verlenging van 1 periode van 4 jaar (dus totaal 8 jaar) bij tussentijdse benoeming start de teller op 0						

Intussen heeft de Raad van Toezicht een opvolger voor dhr. Gloudemans gevonden. Met ingang van 01-01-2017 is dhr. R. van der Veen toegetreden tot de Raad van Toezicht van de stichting.
De huidige voorzitter heeft aangegeven per 15 maart 2017 haar functie neer te leggen; de taak en rol van voorzitter zal vanaf die datum worden overgenomen door de heer C. Hatzmann in ieder geval tot het einde van zijn termijn (medio 2018).

1.3 De beoordeling van de doelrealisatie en van de invulling van de maatschappelijke taakstelling

De beoogde doelstellingen zijn op de belangrijkste punten gerealiseerd. De relatie met het CvB is constructief-kritisch.

1.4 De door de RvT verrichte werkzaamheden

Gedurende het jaar 2016 heeft de RvT de volgende werkzaamheden verricht:

- De RvT heeft zeven keer vergaderd met het CvB. Daarnaast vond er regelmatig overleg plaats tussen de voorzitter van de RvT en (de voorzitter van) het CvB.
- Elke vergadering met het CvB werd voorafgegaan door een onderlinge vergadering van de RvT, daarnaast heeft de RvT nog drie maal een afzonderlijke vergadering belegd.
- De Raad van Toezicht heeft uit haar midden een aantal werkgroepen gevormd om op die manier effectief en efficiënt belangrijke thema´s voor de stichting te kunnen volgen. De financiële commissie bespreekt de jaarrekening en de begroting vooraf met de leden van het College van Bestuur en de controller. De werkgroep kwaliteitsbewaking voert gesprekken met het CvB en de onderwijskundig beleidsmedewerker over de manier waarop de kwaliteit wordt geborgd en hoe te komen tot kwaliteitsbeleid in de breedte. De werkgroep Leerlingen heeft zich gebogen over de ontwikkeling van de leerlingenaantallen en heeft een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van een prognosemodel om directeuren en scholen meer zicht te geven op de ontwikkeling van het aantal leerlingen op hun school.
- Leden van der RvT hebben overleg gehad met het Directeurenberaad, de GMR en de Regioraad.
- Een aantal leden van der RvT heeft een aantal scholen bezocht en daarbij gesprekken gevoerd met de directeuren en medewerkers om zicht te krijgen en te houden op de dagelijkse onderwijspraktijk.
- Een aantal leden van de RvT hebben een studiebijeenkomst bijgewoond.
- De Remuneratiecommissie heeft met beide leden van het CvB een functioneringsgesprek gevoerd. Met de scheidend voorzitter is tevens een exit gesprek gevoerd. Met de nieuwe voorzitter is vervolgens een tweede functioneringsgesprek gevoerd
- De RvT heeft een nieuw lid van de RvT geworven en voorgedragen bij de gemeenten en GMR voor benoeming.
- De RvT heef tweemaal een zelfevaluatie uitgevoerd.

1.5 Aan de orde gekomen onderwerpen

Gedurende het jaar 2016 zijn de volgende onderwerpen aan bod geweest:

- Goedkeuren van de begroting 2017 en de meerjarenbegroting 2017-2019:
- Goedkeuring van het Bestuursverslag en de jaarrekening 2015;
- Strategisch beleidsplan 2015-2020, betreffende voortgang ontwikkelingen uit het Ambitie en Koersboek;
- Toekomst van de stichting vanuit het perspectief van samenwerking;
- De daling van de leerlingenaantallen en het vergroten van het marktaandeel;
- INK-cyclus (kwaliteit);
- Inwerkprogramma nieuwe leden RvT;
- Bestuursverslag /jaarrekening 2015 bespreken met de accountant;
- De financiële kwartaalrapportages;
- Vaststellen begroting RvT
- Formatiekadernota 2016 / bestuursformatieplan 2016-2017;
- Verslag schoolbezoeken CvB;
- Benoeming van de heer H. van der Zwaag tot voorzitter van het CvB per 01-08-2016;
- Verlenen van ontslag aan de heer L. Schumer i.v.m. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd per 01-08-2016;
- Samenwerking 4 besturen;
- Resultaten CITO eindtoets 2016;
- Ziekteverzuim;
- Aanbesteding verbouwing de Buut in Soest;

- Ontwikkelingen op de zeer zwakke basisschool Prins Willem Alexander in Soest (meerdere bijeenkomsten);
- Goedkeuren voor het vervreemden van registergoed en het sluiten van een basisschool (Prins Hendrikstraat 3 te Woudenberg).

1.6 De kwaliteit en de deskundigheidsbevordering van de RvT

In de RvT zijn de volgende deskundigheden aanwezig:

- onderwijs,
- strategie,
- H&R-management,
- financiën
- juridische zaken.

Alle deskundigheid is op voldoende niveau. De leden van de RvT die vanuit het voorgaande bestuur zijn overgestapt hebben scholing gevolgd bij de start van de RvT. Het model van Policy Governance, zoals dat in het voorafgaande bestuur werd gepraktiseerd, was hierbij leidraad. Het toezichtkader is mede gebaseerd op de Code Goed Bestuur (PO-Raad 2010)

In 2015 is een inwerkprogramma ontwikkeld voor nieuwe leden van de RvT.

1.7 De honorering van de leden van de RvT conform Artikel 20.

De Stichting vergoedt maandelijks de leden van de RvT een bedrag van € 150, -. De maanden juli en augustus zijn vakantie en wordt er geen vergoeding uitgekeerd, daarmee blijven de leden binnen de jaarlijks fiscaal vrijgestelde vrijwilligersvergoeding. Er worden geen kilometervergoeding en eventuele overige kosten vergoed. De leden moeten individueel de Btw-aangifte regelen en indien binnen de KOR wordt gebleven, dienen de leden zelf de ontheffing aan te vragen.

Dhr. Drs. Ing. Christian Hatzmann
voorzitter

2. Organisatie

2.1. Taken en bevoegdheden College van Bestuur en Raad van Toezicht

Er bestaat binnen de Stichting Openbaar Primair onderwijs *Eem-Vallei Educatief* een organieke scheiding tussen bestuur en toezicht in de vorm van een College van Bestuur en een Raad van Toezicht. In de statuten is een aanvullende afspraak opgenomen met de deelnemende gemeenten om het financiële toezicht op de stichting voor openbaar primair onderwijs *Eem-Vallei Educatief* te borgen. De gemeenten hebben de mogelijkheid om een zienswijze in te dienen op de begroting en de jaarrekening van de stichting. Het College van Bestuur dient deze zienswijzen herkenbaar mee te wegen in haar definitieve besluitvorming over deze documenten.

Naast de statuten hanteert de organisatie de Code goed bestuur van de PO-raad als uitgangspunt voor haar handelen. Het College van Bestuur vormt op grond van de statuten het bevoegd gezag van de scholen en neemt alle besluiten die de continuïteit van de organisatie en het onderwijs vereisen. Voor de volgende besluiten heeft het College van Bestuur de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht nodig:

- Het vaststellen van de begroting en de meerjarenbegroting;
- Het vaststellen van de jaarrekening en het Bestuursverslag;
- Het vaststellen van het bestuursreglement;
- Het vaststellen van het strategisch beleidsplan.

Naast de goedkeuring door de Raad van Toezicht is ook de goedkeuring vereist van de gemeenteraden van de deelnemende gemeenten bij:

- Het wijzigen van de statuten;
- Het ontbinden van de stichting;
- Een fusie met een andere onderwijsorganisatie.

2.2. Samenstelling College van Bestuur

Het College van Bestuur bestaat uit:

Naam	functie
De heer L. Schumer	Voorzitter tot 1-8-2016
De heer H. van de Zwaag	Lid en vanaf 1-8-2016 voorzitter

Sinds 1 augustus 2016 heeft de stichting *Eem-Vallei Educatief* een eenhoofdig College van Bestuur. Dhr. Schumer is op die datum met pensioen gegaan en dhr. Van der Zwaag heeft hem opgevolgd als voorzitter van het College van Bestuur.
Het College van Bestuur wordt dagelijks ondersteund door een stafbureau. De ondersteuning bestaat uit het voeren van de financiële, personeels- en salarisadministratie. Binnen de personeelsadministratie onderscheiden we naast de reguliere personele processen (aanstelling en ontslag, verlofregelingen, e.d.) de handhaving en uitvoering van de Arbowetgeving, de uitvoering van de Wet Poortwachter, het formatiebeheer, e.d.

Door het instellen van een éénhoofdig College van Bestuur heeft de stichting de aanstelling van de financial controller met ingang van 1 augustus 2016 verhoogd naar 0,4 De aanstelling van de financieel medewerkster is met 5 uur per week verhoogd. Daarnaast is met ingang 01-08-2016 een

onderwijskundig beleidsmedewerker aangesteld voor 0,6954 fte. De omvang van het stafbureau kwam daarmee na 1 augustus 2016 op 4,875fte.

Tot medio september 2015 was de personeels- en salarisadministratie uitbesteed bij de OSG-groep, kantoor Arnhem. De samenwerkende besturen binnen het kantoorpand hadden al plannen om ook deze administraties per 01-01-2017 in eigen beheer te nemen. Door het faillissement van de OSG-groep in september 2015 zijn deze plannen versneld uitgevoerd en is ook de personeels- en salarisadministratie in eigen beheer genomen. Begin 2016 waren alle vacatures vervuld en is het stafbureau weer voldoende bezet om de gehele administratie zelfstandig te kunnen uitvoeren.

De voorzitter van het College van Bestuur had halverwege 2015 al kenbaar gemaakt per 1 augustus 2016 met pensioen te willen gaan. De Raad van Toezicht heeft op dat moment besloten de omvang van het College van Bestuur terug te brengen tot één persoon. Het lid van het College van Bestuur is met ingang van 01-08-2016 benoemd tot voorzitter van een eenhoofdig College van Bestuur. De totale omvang van het stafbureau op 31-12-2016 komt (incl. CvB) uit op 5,875 fte.

Voor het ICT-systeembeheer van zowel het stafkantoor als de scholen en de huisvesting (inclusief het onderhoudsbeheer) zijn externe partijen ingehuurd. Eind 2015 is een traject in gang gezet om het ICT-systeembeheer op de scholen en het stafkantoor te scheiden. Voor de scholen is een aanbesteding in het voorjaar van 2016 geweest en het ICT beheer op de scholen is overgedragen aan de Rolf groep. In dit traject is in hoge mate rekening gehouden met de toekomstige ontwikkelingen binnen ICT en de ondersteunende rol van ICT binnen de school in relatie tot het nieuwe strategische beleidsplan van de stichting.

De schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor de taken en beleidsterreinen zoals omschreven in het managementstatuut van de stichting. Elke zes weken is er overleg tussen het CvB en de directeuren in het directieplatform. De voorzitter van het College van Bestuur is technisch voorzitter van dit overleg.

Binnen elke school fungeert de teamvergadering als inhoudelijk platform. De directies hebben een centrale rol bij de informatievoorziening naar de diverse geledingen. De medewerkers werden via de nieuwsbrief EVE *Profiel* van actuele personele zaken binnen de stichting op de hoogte gehouden. In 2016 is de nieuwsbrief nog twee keer verschenen. Uit een evaluatie, in het voorjaar van 2016, onder de medewerkers is gebleken dat het blad weinig informele waarde had. Het College van Bestuur heeft daarop besloten het contract met de externe organisatie per 01-08-2016 te beëindigen.

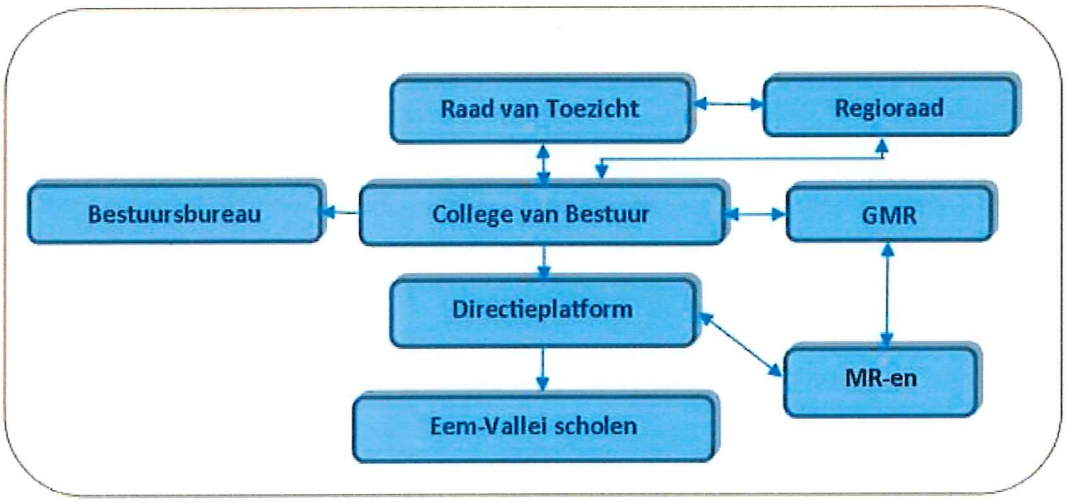
Het jaarlijkse afstemmingsoverleg met de deelnemende gemeenten is vorm gegeven in de Regioraad. De verantwoordelijke wethouders van de gemeente Baarn, Barneveld, Bunschoten-Spakenburg, Nijkerk, Scherpenzeel, Soest en Woudenberg hebben zitting in de Regioraad.

Het College van bestuur overlegt regelmatig met de Raad van Toezicht. Zie hiervoor het verslag van de toezichthouder onder hoofdstuk 1. Het College van Bestuur heeft in 2016 dertien keer vergaderd. In haar vergaderingen zijn de volgende besluiten genomen:

- Het CvB heeft de begroting 2016-2019 vastgesteld.
- Het CvB stelt het protocol datalekken vast.
- Het CvB stelt het privacyreglement vast.

- Het CvB stelt vast dat Eem-Vallei Educatief geen kinderopvang in eigen beheer gaat organiseren, maar wel met grote partijen samenwerkingsovereenkomsten zal gaan afsluiten om eenzelfde pedagogische lijn te krijgen en onze visie uit te dragen.
- Het CvB stelt vast dat de reserve personeel te bestemmen voor investeringen in personele fricties op de Prins Willem Alexanderschool in Soest.
- Het CvB stelt vast de reserve materieel te bestemmen voor investeringen in ICT –aanpassingen op scholen, alsmede de mogelijke uitloop van huisvestingsprojecten.
- Het CvB besluit MK aan te stellen als onderwijskundig beleidsmedewerker.
- Het CvB besluit m.b.t. de normjaartaak het model 4 x 8,5 uur en 1 x 6 uur te gaan hanteren voor komend schooljaar.
- Het CvB stelt vast dat obs Corlaer vanaf 01-08-2016 gaat werken volgens het vijf gelijke dagen model.
- Het CvB stelt de formatiekadernota 2016-2017 en het Bestuursformatieplan 2016-2017 definitief vast.
- Het CvB besluit het advies over de terugkomweek over te nemen.
- Het CvB besluit het advies over het rappel vergoedingsverzoeken Pf 2012-2013 over te nemen.
- Het CvB besluit een aanbesteding te doen voor ICT op de volgende gebieden: ELO, netwerk- en systeembeheer en implementatie van Wifi op alle scholen.
- Het CvB besluit het bezwaar van een leerkracht tegen een officiële waarschuwing ongegrond te verklaren.
- Het CvB stelt het ICT beleidsplan vast.
- Het CvB besluit AS tot nieuwe directeur van obs de Dorpsbeuk in Scherpenzeel te benoemen
- Het CvB besluit JD tot nieuwe directeur van obs Zandberg/Lange Voren in Barneveld te benoemen.
- Het CvB besluit MP tot nieuwe directeur van Daltonschool Corlaer in Nijkerk te benoemen.
- Het CvB stelt het gewijzigde bestuursformatieplan 2016-2017 vast.
- Het CvB stelt het protocol uitbetaling vakantieverlof vast, conform cao.
- Het CvB heeft besloten het schoonmaakcontract met Asito met ingang van 01-05-217 te beëindigen.
- Het CvB besluit obs de Dorpsbeuk 0,7 extra formatie toe te kennen i.v.m. zeer snelle toename van het aantal leerlingen.
- Het CvB besluit de renovatie en verbouw van de Buut te gunnen aan de firma Doppenberg uit Hoevelaken.
- Het CvB besluit met ingang van 01-01-2017 Eigen Risicodrager te worden.
- Het CvB heeft de contracten met het NIC beëindigd.
- Het CvB heeft OIG opdracht gegeven om een nieuwe aanbestedingsprocedure op te starten voor de schoonmaak.
- Het CvB stelt de begroting 2017 voorlopig vast.
- Het CvB stelt het Bestuursverslag 2016 vast.
- Het CvB stelt het Kwaliteitshandboek vast.
- Het CvB gaat akkoord met het voorstel van de gemeente Baarn inzake renovatie van het dak van de Uitkijck.

2.3. Organisatiestructuur (organogram)



2.4. Medezeggenschap

De medezeggenschap is op school- en bovenschools niveau vertegenwoordigd. De afzonderlijke scholen kennen een medezeggenschapsraad (MR), waarin de lokale schoolbelangen worden behartigd. Bovenschools zijn de afzonderlijke medezeggenschapsraden vertegenwoordigd in de GMR. Hier worden de bovenschoolse belangen afgestemd met het bestuur. Medezeggenschap is een krachtig middel om de kwaliteit van de school en het onderwijs op de scholen te sturen, te bewaken en zo nodig te verbeteren. Iedere geleding draagt daaraan bij vanuit de eigen verantwoordelijkheid. Medezeggenschap houdt het bestuur en het schoolmanagement scherp en kritisch. Het afgelopen jaar hebben de medezeggenschapsorganen binnen de organisatie op een prettige en constructieve wijze bijgedragen aan de onderwijskundige verbetering en het welzijn van de stichting en haar scholen.
GMR vergaderingen vinden afwisselend plaats op één van de 15 locaties (scholen) van de stichting. Aan het begin van de vergadering geeft de directeur van de school waar de vergadering plaatsvindt een presentatie over het onderwijs en de ontwikkelingen op zijn/haar school. Tevens vindt er een rondleiding plaats. Hierdoor worden GMR leden (personeel en ouder meer betrokken bij de ontwikkelingen binnen de stichting.

Iedere basisschool (Brinnummer) heeft twee vertegenwoordigers in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR-leden zitten er zonder last en/of ruggenspraak. Zaken en/of onderwerpen die van belang zijn voor of binnen de stichting (als organisatie) worden besproken. De GMR heeft in 2016 zes keer vergaderd. Er is onder andere aandacht besteed aan:

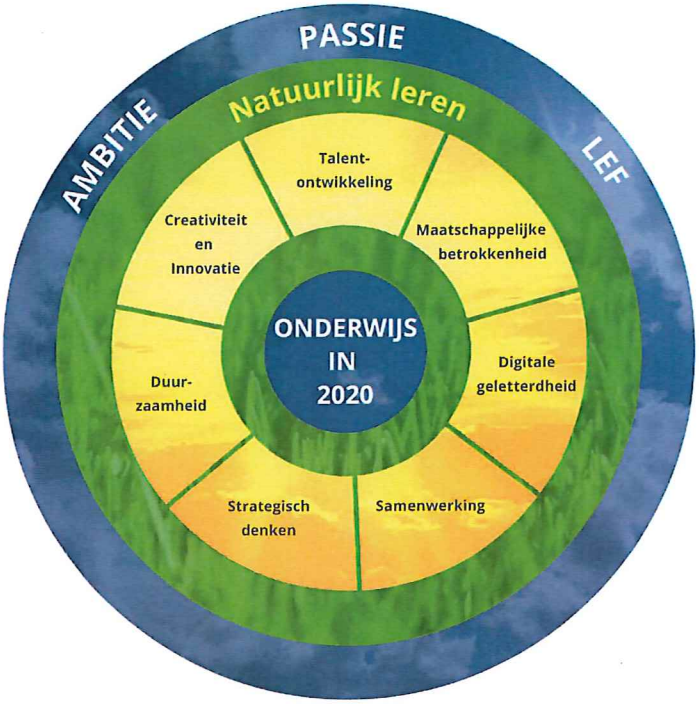
- GMR-begroting 2016
- Bestuursformatieplan 2016-2017
- Bestuursverslag en Jaarrekening 2015
- Stichtingsbegroting 2017-2020
- Formatiekadernota
- Protocol schorsing en verwijdering leerlingen.
- Eenhoofdig CvB
- GMR statuut
- Rapportage nulmeting schoolonderzoek
- Kinderopvang in eigen beheer
- Privacyreglement
- Protocol datalekken
- Eigen Risicodragerschap

- Afgeven adviesbenoeming lid van de Raad van Toezicht
- Ontwikkeling strategisch beleidsplan
- Oprichting Transvita (mobiliteitscentrum)
- Financiële kwartaalrapportages van de stichting
- Bestuursrapportage formatie

De GMR heeft uit haar midden een drietal werkgroepen geformeerd. Deze werkgroepen denken mee in de ontwikkeling van nieuw beleid en geven de GMR advies over diverse aangelegenheden. We kennen de volgende werkgroepen:

- Werkgroep Financiën
- Werkgroep Formatie
- Werkgroep Strategische zaken GMR

2.5. Visie in relatie tot strategisch beleid



'Onze visie op onderwijs is om in 2020 een situatie te hebben bereikt waarin leerlingen zich maximaal ontwikkelen op een manier die past bij de 21e eeuw en daarbij gebruik makend van al hun talenten.'

We realiseren ons dat de ontwikkelingswereld van zowel onze leerlingen als medewerkers continu aan verandering onderhevig is en we willen dat onze medewerkers gebruik maken van de 21e - eeuwse vaardigheden zoals strategisch denken en de digitale geletterdheid die passen bij de ontwikkelingswereld van het individu.

We willen uitgaan van het natuurlijk leren en daar horen een individuele ontwikkelingsstijl, een leerstijl en leerstrategieën bij. Daarbij staan aandacht voor excellentie, duurzaamheid, samenwerken, creativiteit en innovatie op de voorgrond.

Met ambitie, passie en lef wil wij op deze manier onze leerlingen de mogelijkheid bieden om hun talenten optimaal te kunnen inzetten in de maatschappij van morgen.
Wij hanteren daarbij de volgende kernwaarden:

Waarden zijn betekenisvolle idealen of motieven die door iedereen die bij de stichting wil horen, moeten worden nagestreefd. Deze waarden moeten je innerlijke drive zijn en in je handelen zichtbaar zijn.

Wij werken niet met een traditioneel strategisch beleidsplan. De missie en visie hebben we geformuleerd in ons Ambitie en Passieboek. Daarin beschrijven we waar we naar toe willen en hoe onze scholen er over 5 jaar uitzien. In het Koersboek beschrijven we de uitwerking met de kansen en de valkuilen. Scholen vertalen deze uitgangspunten SMART in hun schoolplannen en kunnen binnen de bestuurlijke kaders daarbij hun eigen keuzes maken en hun eigen inhoud toevoegen. Daarmee willen we borgen dat recht kan worden gedaan aan de lokale eigenheid van elke school en toch de ontwikkelingen op stichtingsniveau worden gevolgd.
Voor alle scholen bestaat de opdracht om binnen nu en 5 jaren de organisatie van het onderwijs zo te personaliseren dat afscheid genomen wordt van het leerstofjaarklassensysteem. We realiseren ons dat niet alle scholen in hetzelfde tempo deze ontwikkeling zullen doormaken. In 2015 is obs De Dorpsbeuk in Scherpenzeel gestart met de omzetting van het leerstofjaarklassensysteem naar een organisatievorm die gepersonaliseerd leren alle kansen biedt. Deze pilot is een voorbeeld voor vele scholen en zal in de nabije toekomst navolging vinden. Uitgangspunt is dat kinderen eigenaar worden van hun eigen leertraject. De kinderen starten 's morgens in stamgroepen bij een vaste leerkracht. Daarna gaan ze met een weektaak aan de slag. De leerkrachten worden daarbij ingezet als vakspecialisten op taal, lezen en rekenen en geven instructie aan niveaugroepen. De wereld oriënterende en creatieve vakken worden verzorgd in stamgroepen. De eerste resultaten zijn erg goed. Ook een eerste beoordeling van de nieuwe opzet tijdens een bezoek van de onderwijsinspectie in september 2015 was voldoende tot goed.

2.6. Operationeel beleid

Op schoolniveau heeft de directeur de dagelijkse leiding en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en de schoolontwikkeling. De directie legt daarover verantwoording af aan het College van Bestuur via de monitoring o.a. tijdens de schoolvisitaties. In 2016 heeft het CvB weer alle scholen bezocht. Er zijn gesprekken gevoerd met de directie, de IB-er en teamleden. Er is gekeken naar de opbrengsten, het personeelsbeleid op schoolniveau, de gesprekkencyclus, het ziekteverzuim, de relatie met de MR, e.d. Van alle bezoeken is een ondertekend verslag gemaakt dat de schooldirecteur heeft gepresenteerd aan de MR.

Binnen de stichting speelt het directieplatform een centrale rol. Dit orgaan vergadert ongeveer tien keer per jaar. Afhankelijk van het onderwerp wordt er gewerkt met werkgroepen. De nieuwe ontwikkelingen als gevolg van de strategische visie hebben geleid tot nieuwe initiatieven binnen de directiegroep in de vorm van leerteams en auditteams. Deze ontwikkelingen zullen in 2017 verder vorm worden gegeven.

In 2016 zijn drie directeuren vertrokken naar andere organisaties. Alle drie zijn om hun kennis en ontwikkeling bij onze stichting door de andere organisaties weggehaald Ze zijn door de andere organisaties en stichtingen gevraagd om bij hun te komen werken. Voor alle drie was het een grote nieuwe stap in hun carrière. Dit heeft er wel voor gezorgd dat samen met het inkrimpen van het College van Bestuur de onderwijskundige ontwikkelingen zoals beschreven in onze Ambitie- en Koersboek, minder snel gaan dan was verwacht. Nieuwe directeuren moeten meegenomen worden in het veranderingsproces en binnen het directieplatform moet een nieuwe dynamiek op gang worden gebracht.

Hieronder een beknopt overzicht van een aantal relevante onderwerpen die tijdens het directieberaad aan de orde zijn gekomen. Het overzicht is niet limitatief.

Onderwerp	Doel	Resultaat
ICT-beleid	• Alle scholen vallen onder het centrale systeem- en beveiligingsbeheer van de stichting. Inkoop gebeurt centraal. • De werkgroep ICT directies heeft de aanbesteding voor een nieuwe ICT-beheersstructuur afgerond	• **Er bestaat een beheersbare ICT-structuur met minimum doelen voor de vaardigheden van leerkrachten en leerlingen.** • **De werkgroep heeft keuzes gemaakt in het licht van het nieuwe strategisch beleidsplan. Er zijn in 2016 op alle scholen professionele WIFI-netwerken aangelegd. De dataopslag zal in de Cloud plaatsvinden conform de eisen voor privacy. Vaste werkstations zullen in een afbouw fase grotendeels worden vervangen door tablets. Elke school krijgt een eigen ELO (Elektronische Leeromgeving)**

Strategisch beleidsplan	Het strategisch beleid zoals vorm gegeven in het Ambitie- en het Koersboek. Het Koersboek evalueren en herschrijven. Opzetten leerteams en Professionele leergemeenschappen	**De doelen van het nieuwe strategische beleid zijn smart opgenomen in de nieuwe schoolplannen.** **Leerteam directeuren opgericht om onderzoek te plegen naar een eigen vorm van auditeren.** **Vier leerteam leerkrachten opgezet met als opdracht onderzoek te plegen op het terrein van reken, taal-leesonderwijs, ouderbetrokkenheid en portfolio's.**
Onderwerp	Doel	**Resultaat**
Eigen Risicodragerschap	Onderzoeken of Eem-Vallei haar deelname aan het Vervangingsfonds kan vervangen door het Eigen Risicodragerschap.	**Eem-Vallei Educatief heeft besloten na instemming van de GMR om met ingang van 01-01-2017 Eigen Risicodrager te worden. Het Vervangingsfonds is met het verzoek akkoord gegaan.**
Bestuursacademie	Bundelen en verzorgen van opleidingen/cursussen inzake de professionalisering van de medewerkers.	**Eind 2016 met de directeuren van de stichting de Bestuursacademie geëvalueerd. Op basis van data en kengetallen heeft de directiegroep geadviseerd te stoppen met de bestuursacademie vanaf schooljaar 2017-2018. Het CvB heeft het advies overgenomen.**
CITO-Eindtoets Basisonderwijs	Een vergelijking maken tussen de geautoriseerde eindtoetsen om voor de toekomst een gezamenlijke keuze te kunnen maken.	**Er is veel kritiek op de huidige Eindtoets basisonderwijs van CITO. Een werkgroep heeft een eerste vergelijking gepresenteerd. Conclusie: Het is nog te vroeg om een definitieve keuze te maken. In 2016 hebben een aantal scholen van Eem-vallei aangegeven vanaf 2017 met een andere valide eindtoets te gaan werken**
IKC	Onderzoeken of de stichting Eem-Vallei Educatief in staat is om kinderopvang en peuterspeelzaalwerk in eigen beheer kan organiseren	**Conclusie van het onderzoek is geweest dat de stichting te klein is om dit in eigen beheer te organiseren naast de grote financiële risico's die het zou lopen.**
Sociale Veiligheid	Opstellen beleid sociale veiligheid.	**De werkgroep die is gevormd zorgt ervoor dat vanaf 1 juli 2017 een beleidsplan Sociale Veiligheid binnen de stichting in werking is getreden.**
Onderhoudsbeheer	• Wat doen we centraal en wat decentraal (schoolniveau).	• **Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over de taakverdeling en alle directeuren hebben zicht op de onderhoudsplanning.**

Onderwerp	Doel	Resultaat
Formatietoedeling	• Formatiekadernota en het allocatiemodel opgeleverd. • Bestuursformatieplan 2016-2017 bespreken • Evaluatie formatietoedelingssystematiek • Interne mobiliteit	• **Formatiekadernota 2016 vastgesteld.** • **Bestuursformatieplan 2016-2017 goedgekeurd** • **Voorjaar 2016** • **Organisatie 'Speeddate'**
Personeelsbeleid	• Beleid preventie wachtgeldverplichtingen • Deelname aan Transvita bespreken	• **Strikte centrale uitvoering wachtgeldersbeleid bij vervangingen en vacatures.** • **Ondertekening van deelname aan Transvita**
Jaarrekening 2015	Informeren en bespreken	**Uitgangspunten formuleren voor de begroting 2017**
Begroting 2017-2020	Informeren en bespreken	**Positief advies uitgebracht**
Financiële kwartaalrapportages 2016	Werkgroep Financiën bespreekt de kwartaal rapportages met het CvB	**De werkgroep rapporteert positief aan het directieplatform.**
PWA zeer zwakke school	• Wat zijn de gevolgen van deze beoordeling? • Hoe voorkomen we dat dit op onze andere scholen gebeurt? • Wat kunnen we ervan leren en welke maatregelen zijn nodig? • Ontwikkelingen op de PWA delen met collega's	• **Het CvB heeft de presentatie van de inspectiebeoordeling gedeeld met de directeuren** • **Er is een extra themabijeenkomst geweest over het interpreteren van leerkrachtgedrag en het zien van juiste leerkrachtvaardigheid. Hiervoor is het CPS ingehuurd** • **Welke kenmerken horen bij een goede leerkracht? De PWA heeft een document leerkrachtvaardigheid PWA opgesteld en deze wordt gedeeld met de andere directeuren** • **Er zijn auditteams van directeuren opgericht die bij elkaar op school klassenbezoeken hebben afgelegd.**
Protocol schorsen en verwijderen leerkrachten	Evaluatie en aanpassen aan de nieuwste richtlijnen o.a. in het kader van passend onderwijs	• **Up to date document dat voldoet aan de wet en regelgeving.**
Professionalisering directeuren	Inrichten van leerteams op diverse domeinen en komen tot interne audits op de scholen van EVE	• **Leerteams zijn samengesteld** • **Schoolbezoeken zijn afgesproken** • **Leerteams worden speerpunt in het beleid van 2016**
CAO - PO	Opstellen spelregels voor vervanging in het kader van duurzame inzetbaarheid in het kader van de CAO	**In een helder document staan de stappen die genomen worden om te bepalen of een vervanging in het kader van duurzame inzetbaarheid bovenschools of op schoolniveau moet worden bekostigd.**

Competentie schoolleiders	De nieuwe competenties voor schoolleiders (vanuit schoolleiders register) koppelen aan het leiding geven van de onderwijskundige vernieuwing vanuit het Ambitieboek	**In overleg document opgesteld. Koppeling tot stand gebracht. Uitvoering geschiedt via nieuw managementcontract en werken met portfolio's**
Herregistratie schoolleiders	Schoolleiders ontwikkeling koppelen aan leidinggeven aan veranderingen (Ambitieboek) en tevens punten verzamelen voor herregistratie schoolleidersregister.	**Het CvB en enkele directeuren hebben de behoeften van de directeuren geïnventariseerd. Op basis van dit onderzoek was de conclusie dat de scholing erg gericht moet zijn op: visie gericht werken, vormgeven vanuit onderwijskundig gerichtheid en hoger orde denken. Op basis hiervan is besloten vanaf januari 2017 gezamenlijk de opleiding "Leidinggeven aan verandering" van het CBE in Amsterdam te volgen. De opleiding is intussen ingekocht.**

3. Leerlingen

3.1 Leerlingenaantal

overzicht leerlingaantal op teldatum 1 oktober

BRINnr	Naam school	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
08EM	De Uitkijck	279	244	233	213	203	201	197
08EN	Kruisrak	198	204	205	190	180	182	181
09EJ	Prangelaar[1]	105	90	71	59			
09RD	Dorpsbeuk [5]	151	140	127	112	105	117	149
10AH	Jan Ligthartschool [1]	167	180	182	197	249	251	240
10SO	Griftschool	200	201	197	192	183	175	179
11FZ	Plantijn	90	90	98	94	99	92	98
11RU	Lijster	111	108	120	116	117	117	115
12LJ	Regenboog [2]	159	147	101	101	98	115	110
19JO	Egelantier/deBuut	273	277	260	240	206	177	194
23BT	Corlaer [3 en 4]	232	208	210	190	178	181	186
23DH	Zandberg/Lange Voren	195	175	175	156	148	142	139
27NN	Startbaan/PWA	344	291	270	258	250	233	188
Totaal		2569	2363	2249	2118	2016	1983	1976

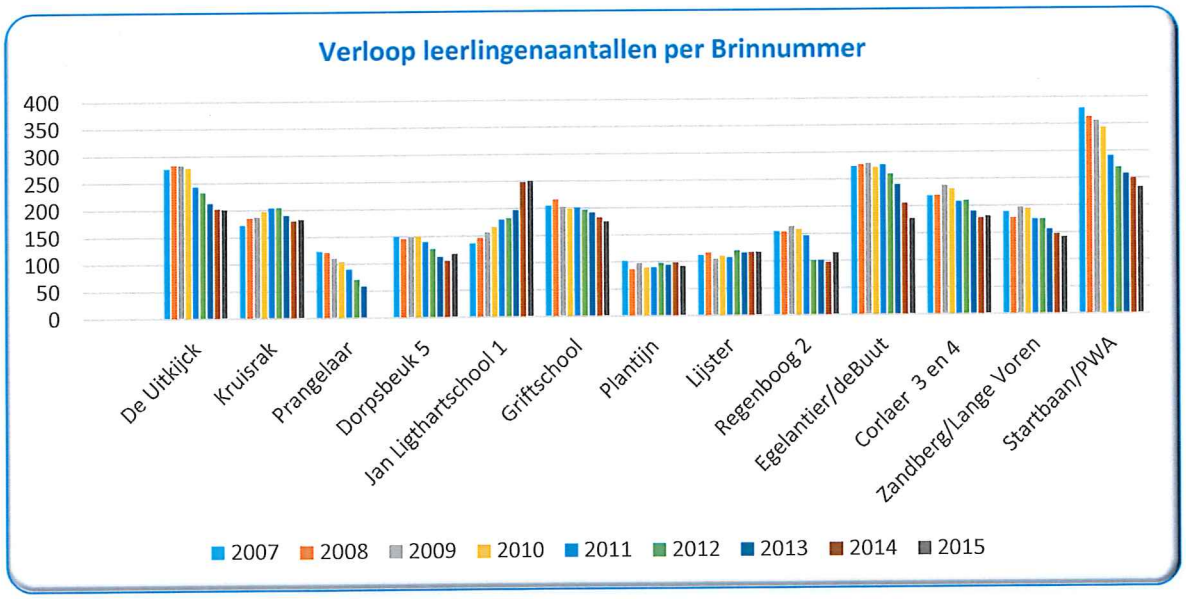
1 De Jan Ligthartschool is per 01-08-2014 gefuseerd met de Prangelaar. Vanaf 2014 geen separate cijfers meer beschikbaar.

2 Obs de Zonnebloem in Barneveld een dislocatie van De Regenboog. De Zonnebloem is gesloten in 2012. De leerlingen van De Zonnebloem zijn naar De Lijster, De Zandberg en Plantijn gegaan.

3 Op 01-08-2011 is de dislocatie Sportbasisschool Nijkerk gesloten. Dit heeft geleid tot een verlies van leerlingen voor obs Corlaer op de teldatum in 2011.

4 Op 01-08-2012 is De Globe in Hoevelaken als nevenvestiging van obs Corlaer opgeheven. Dit leidt opnieuw tot verlies van leerlingen in 2013, omdat de voormalige leerlingen van de Globe zijn overgestapt naar andere scholen in Hoevelaken. Groep 8 heeft onder de vlag van Corlaer nog tot 01-08-2013 les gehad in Hoevelaken.

5 Per 01-08-2015 is obs de Dorpsbeuk in Scherpenzeel een nevenvestiging geworden van De Griftschool te Woudenberg



Vanaf 01-10-2013 per fusieschool de uitsplitsing van de hoofdlocaties en de dislocaties

BRINnr.	locatie		2013	2014	2015	2016
19JO	Egelantier	H	94	75	81	108
	De Buut	D	146	131	96	86
23DH	Zandberg	H	89	78	68	71
	Lange Voren	D	66	68	74	68
27NN	Startbaan	H	127	131	127	108
	PWA	D	131	119	106	80

H = Hoofdlocatie D = Dislocatie

3.2 Teldatum 1-10-2016

Op de teldatum in 2016 is de terugloop van het aantal leerlingen bijna tot stilstand gekomen.

Jaar	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Percentage terugloop	8,02%	4,82%	5,83%	4,82%	1,64%	0,30%

Op 1 oktober 2016 was de terugloop van leerlingen bij de stichting bijna tot stilstand gebracht. Uit de prognoses en inschrijvingen op de scholen is hier nog niet de conclusie te trekken dat de krimp bij de stichting tot stilstand is gekomen. Deze voorlopige stabiliteit is vooral op een aantal scholen terug te voeren op een toenemende belangstelling voor onze scholen op basis van het nieuwe strategische beleid. Ouders worden op ouder- en contactavonden op de scholen sterk betrokken bij het vernieuwingsproces. Zij dragen de nieuwe strategische ontwikkelingen uit naar buiten, waardoor er meer belangstelling komt voor onze scholen. Ook merken we dat medewerkers de nieuwe ontwikkelingen toejuichen en dit ook uitdragen naar buiten. Leerkrachten nemen meer een onderzoekende houding aan en krijgen steeds meer belangstelling voor het werk van hun collega's op de andere scholen. Deze ontwikkelingen, in combinatie met de afronding van diverse huisvestingsprojecten, dragen sterk bij aan een verbetering van ons imago.

We hebben onderzoek laten doen naar de oorzaken van de daling van de leerlingenaantallen om zicht te krijgen op onze eigen blinde vlekken in de perceptie van onze scholen. Waar schieten we te kort, wat doen we niet goed, wat doen we niet en moeten we juist wel gaan doen? Kortom: waar zitten onze verbeterpunten en hoe kunnen we beter aansluiten bij de verwachtingen van de maatschappelijke omgeving.

We zien echter grote verschillen tussen onze scholen. De daling van de leerlingenaantallen is het grootst in de gemeente Soest. Vooral de Prins Willem Alexanderschool (PWA) en De Buut verliezen heel veel leerlingen. De PWA is eind 2015 door de onderwijsinspectie gekwalificeerd als een zeer zwakke school. We hebben intussen een groot verbetertraject in gang gezet om de opbrengsten en de leerkrachtvaardigheden op korte termijn sterk te verbeteren en de communicatie met de ouders op een hoger peil te brengen.
Eind december 2016 heeft de inspectie geconstateerd dat de PWA haar zaakjes weer op orde heeft en heeft zelfs besloten om de school haar basisarrangement terug te geven. Dit is een geweldige prestatie van het team van de school en ook een uniek feit. De stichting heeft in 2016 extra menskracht en financiële middelen aan de school toegekend om deze prestatie te kunnen bewerkstelligen.
De teruggang op De Buut is minder gemakkelijk verklaarbaar. Het is een oud schoolgebouw en een sterk verouderde inrichting. De totale uitstraling van de school is niet positief. We zullen in 2017 deze situatie sterk gaan verbeteren. Zie o.a. het hoofdstuk Huisvesting.
Het is op dit moment nog onduidelijk of de krimp van het aantal leerlingen definitief tot staan is gebracht of dat het een tijdelijke stilstand is. Zeker in Soest zal veel geïnvesteerd moeten worden om de dalende trend te keren. Wij verwachten nog wel een verdere daling.

3.3 Marktaandeel op basis van het aanbod openbaar onderwijs per gemeente.

Het marktaandeel van het openbaar onderwijs loopt in 2016 in de gemeenten Bunschoten, Woudenberg en Soest weer iets terug. In Woudenberg is de teruggang van het marktaandeel te verklaren door een groei bij het reformatorisch onderwijs. Deze school heeft een regio-functie. Hierdoor lijkt het aantal leerlingen in Woudenberg te groeien en ons marktaandeel af te nemen. Het is echter een vertekend beeld. In aantallen blijkt dat de belangstelling voor de openbare scholen stabiel te blijven.
In de gemeente Scherpenzeel is ons marktaandeel sterk toegenomen. Oorzaak is hier gelegen in een grote nieuwe belangstelling van ouders voor onze school. Deze school heeft onze nieuwe visie op onderwijs al ingevoerd en deze onderwijsvernieuwing spreekt veel nieuwe ouders aan.
In de overige gemeenten van onze stichting is sprake van een stabiliteit van het marktaandeel in een krimpende markt met minder leerlingen in de basisgeneratie 4-12 jarigen. Dat is een prima ontwikkeling die we komende jaren verder willen uitbouwen.

Marktaandeel afgezet tegen voorgaande jaren

Marktaandeel in %	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Baarn	11,29	10,26	10,20	9,89	9,68	9,65%
Barneveld	8,13	8,40	9,56	9,50	9,36	9,24%
Bunschoten	11,06	9,77	9,19	9,01	9,28	8,90%
Nijkerk	7,39	7,45	6,63	6,43	9,59[1]	7,37%
Scherpenzeel	12,22	11,68	10,34	9,92	10,94	13,32%
Soest	13,68	12,86	12,24	11,46	10,58	10,04%
Woudenberg	35,31	34,35	34,70	33,91	35,09	33,12%

[1] Marktaandeel is berekend op basis van het totaal aantal leerlingen in de wijk waar de school staat. In de overige jaren en ook in 2016 is het marktaandeel berekend op basis van het totaal aantal basisschool leerlingen in de stad Nijkerk

3.4 Demografische ontwikkelingen in het voedingsgebied

De gemeenten in ons voedingsgebied laten de leerlingenprognoses elke twee tot drie jaar actualiseren. Enkele jaren geleden lieten de prognoses een zeer stevige krimp zien tussen de 5% tot 10%. De meest actuele cijfers vertonen het volgende verloop in de basisgeneratie (4 - 11 jaar en 30% van de 12-jarigen).
In onderstaand schema is uitgegaan van het voedingsgebied van het openbaar onderwijs per gemeente en zijn de aantallen in absolute getallen weergegeven. Deze gegevens zijn niet relevant voor de ontwikkeling van de totale basisgeneratie per gemeente.

gemeente	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	%
Baarn	2202	2177	2133	2102	2085	2059	2041	2019	2001	1990	1986	1986	1978	- 10,17%
Barneveld	4745	4770	4838	4888	4694	5014	5026	5031	5061	5101	5127	5160	5180	+ 9,17%
Bunschoten	2093	1984	1970	1939	1928	1915	1909	1902	1880	1853	1825	1806	1781	- 14,91%
Nijkerk	2945	2878	2825	2804	2757	2695	2643	2616	2582	2552	2351	2492	2469	- 16,16%
Scherpenzeel	1050	1084	1095	1101	1114	1121	1118	1122	1128	1112	1107	1104	1096	+ 4,38%

Soest	3666	3557	3420	3372	3326	3282	3250	3217	3209	3205	3241	3257	3266	- 10,91%
Soesterberg	653	678	724	746	765	780	786	789	797	805	794	781	772	+ 18,22%
Woudenberg	1399	1400	1449	1456	1467	1483	1490	1499	1522	1541	1526	1527	1527	+ 9,14%

Bovenstaande overzichten tonen dat er grote verschillen zijn tussen de gemeenten in ons werkgebied. Deze verschillen zijn vooral te wijten aan uitblijvende investeringen in de woningbouw in de afgelopen jaren van economische crisis. Gezegd moet worden dat Barneveld gestaag maar in een lager tempo is doorgegaan met de ontwikkeling van nieuwe wijken. In Nijkerk komt nu de woningbouw weer op gang met de ontwikkeling van de nieuwe wijk Doornsteeg. Ook in Scherpenzeel, Soesterberg en Woudenberg liggen uitbreidingsplannen klaar om in uitvoering te worden genomen. In de leerlingenprognoses zijn deze uitbreidingen veelal meegenomen.

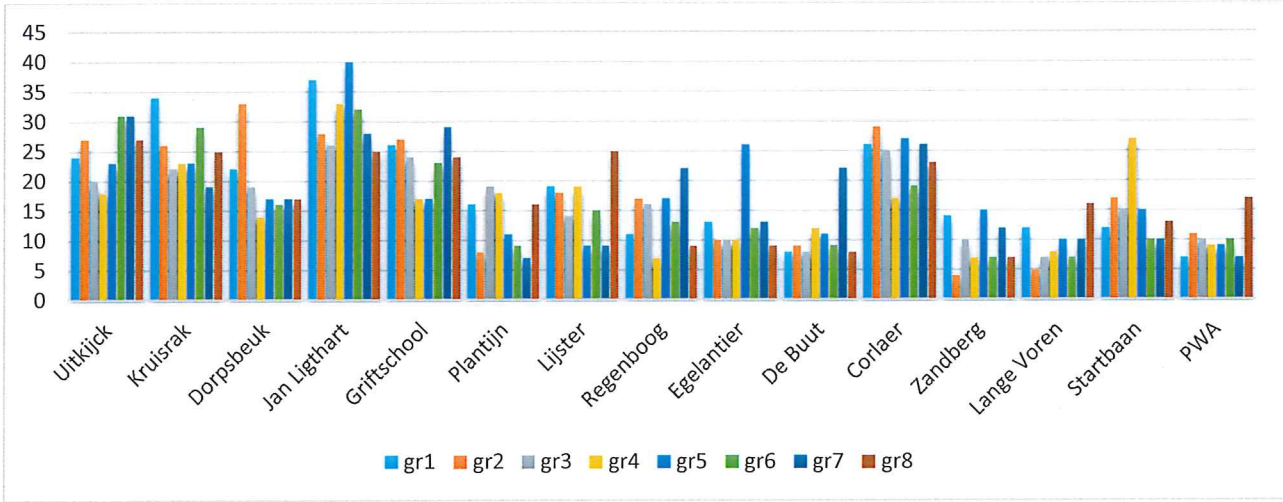
Het is een opdracht aan alle scholen om ervoor te zorgen dat hun marktaandeel toeneemt om verder verlies van absolute leerlingenaantallen te voorkomen.

De ontwikkelingen op de scholen is in beeld gebracht in onderstaand overzicht. Daaruit valt ook af te lezen wat het perspectief van de school is op langere termijn. Grote groepen in de bovenbouw en kleine groepen in de onderbouw betekenen voor de nabije toekomst dat het aantal leerlingen zal dalen, tenzij de instroom fors toeneemt.

3.5 Opbouw leerlingenbestand per school

Op 1 maart 2017 tekent zich dit beeld af.

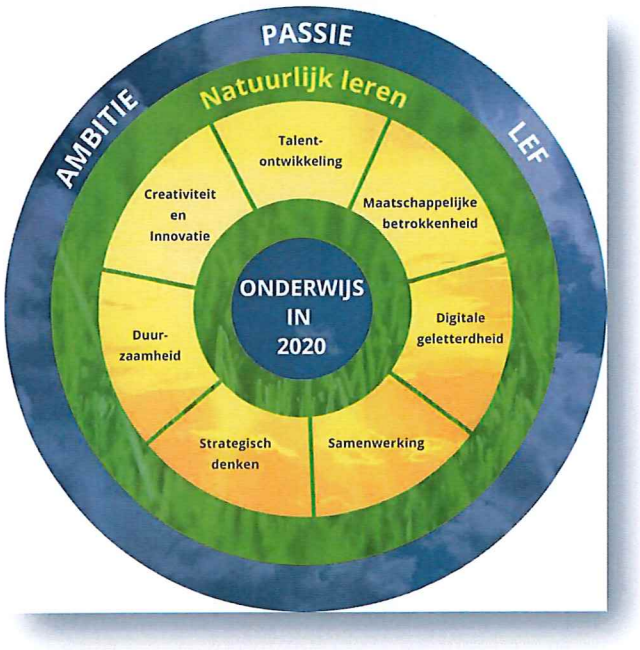
										totaal	**teldatum**
		gr1	gr2	gr3	gr4	gr5	gr6	gr7	gr8	1-3-2017	1-10-2016
08EM	Uitkijck	24	27	20	18	23	31	31	27	201	197
08EN	Kruisrak	34	26	22	23	23	29	19	25	200	181
10SO-01	Dorpsbeuk	22	33	19	14	17	16	17	17	155	149
10AH	Jan Ligthart	37	28	26	33	40	32	28	25	256	240
10SO	Griftschool	26	27	24	17	17	23	29	24	187	179
11FZ	Plantijn	16	8	19	18	11	9	7	16	104	98
11RU	Lijster	19	18	14	19	9	15	9	25	128	115
12LJ	Regenboog	11	17	16	7	17	13	22	9	112	110
19JO	Egelantier	13	10	10	10	26	12	14	9	106	108
	De Buut	10	8	9	12	11	9	22	8	88	86
23BT	Corlaer	26	29	25	17	27	19	26	23	192	186
23DH	Zandberg	14	4	10	7	15	7	12	7	76	71
	Lange Voren	12	5	7	8	10	7	10	16	75	68
27NN	Startbaan	12	17	15	27	15	10	10	13	119	108
27NN-01	PWA	7	11	10	9	9	10	7	17	80	80
Totalen		281	269	245	239	270	242	263	261	2080	1976



4. Onderwijs

4.1. Schoolontwikkeling en beleid

Alle scholen werken in 2016 op basis van de schoolplanperiode 2015-2019. In deze schoolplannen hebben ze verplicht opgenomen hoe ze in de komende periode uitvoering gaan geven aan de uitgangspunten van het strategisch beleid en welke onderdelen ze in welke volgorde verder uitwerken.



De volgende onderdelen moeten in de komende periode nader uitgewerkt worden:

- Talentontwikkeling
- Maatschappelijke betrokkenheid
- Digitale geletterdheid
- Samenwerking
- Strategisch denken
- Duurzaamheid
- Creativiteit en innovatie

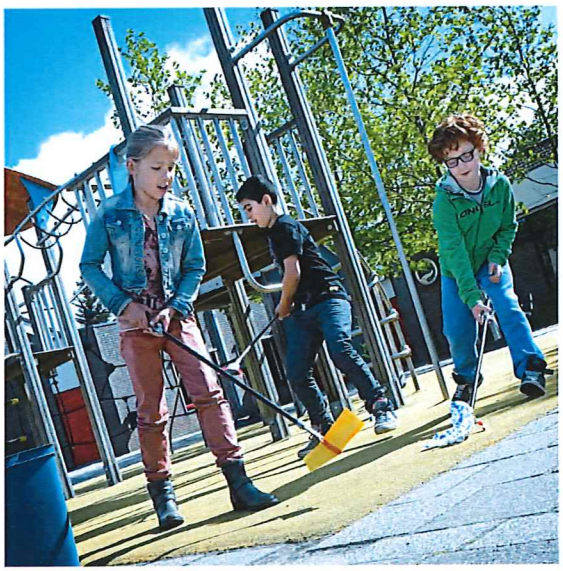
Bij elk onderdeel is een passende foto gemaakt en op een harde ondergrond geplakt. Deze foto's hangen in een frame bij elkaar op elke school op een duidelijk zichtbare plaats. Deze foto's zijn op de voorkant in kleur afgedrukt en op de achterkant in zwart-wit. De onderdelen waaraan in het lopend schooljaar gewerkt wordt, zijn met de kleurenfoto naar voren gehangen. De nog te ontwikkelen onderdelen hangen met de zwart-wit foto naar voren. Elk jaar kunnen dus meer foto's worden omgedraaid totdat aan het einde van de schoolplanperiode alle foto met de kleurenafdruk naar voren hangen.

Deze wijze van werken draagt bij aan een grotere betrokkenheid van de leerlingen en de ouders, omdat de school nadrukkelijk en concreet zichtbaar maakt wat de speerpunten voor het lopende jaar zijn en dit ook met de leerlingen en ouders bespreken.
De opzet is dat de speerpunten zichtbaar worden in het gedrag van alle betrokkenen. Aan het einde van elk schooljaar zal het schoolteam evalueren of de doelstellingen zijn behaald en welke speerpunten in het volgende jaar in de schijnwerpers staan.

De scholen zullen deze nieuwe ontwikkelingen vormgeven binnen hun eigen concept. We onderscheiden binnen *Eem-Vallei Educatief* de volgende concepten:

Daltononderwijs	- Daltonschool Corlaer in Nijkerk - Daltonschool Lange Voren in Barneveld - Daltonschool de Buut in Soest - Daltonschool De Uitkijck in Baarn
Kunstmagneetconcept	- De Egelantier in Soest
Sportbasisschool	- 't Kruisrak in Bunschoten - De Zandberg in Barneveld
Gepersonaliseerd leren	- De Dorpsbeuk in Scherpenzeel
Angliaschool	- Plantijn in Barneveld
LIST-school	- De Regenboog in Voorthuizen
Leader in Me	- Jan Ligthartschool in Woudenberg
Geen specifiek concept	- Prins Willem Alexanderschool in Soest - De Startbaan in Soesterberg - Griftschool in Woudenberg - De Lijster in Barneveld.

4.2.Kwaliteit en opbrengsten



Alle scholen gebruiken het leerlingenadministratie- en volgsysteem van ParnasSys. Vrijwel alle scholen in de omgeving gebruiken ParnasSys inclusief het samenwerkingsverband de Eem.
In september heeft het bestuur het jaarlijkse bestuursgesprek met de inspecteur van het onderwijs gevoerd. In dat gesprek worden de ontwikkelingen binnen de stichting, de knelpunten, de verbeterpunten en de kwaliteit van het onderwijs op de scholen besproken. Op basis van dit gesprek en de uitslagen van de Eindtoets Basisonderwijs van onze scholen wordt bepaald welke vorm van inspectietoezicht voor de scholen van toepassing zal zijn. Scholen die op of boven de inspectienorm scoren krijgen een basisarrangement van toezicht. Scholen die eenmaal onder de inspectienorm scoren krijgen een basisarrangement met attendering en scholen die twee jaren achtereen onder deze norm zitten krijgen een basisarrangement met waarschuwing. Dit betekent dat deze scholen het gevaar lopen om een zwakke school te worden.
De ondergrens van de inspectie is gebaseerd op de samenstelling van de leerlingenpopulatie en is dus niet voor alle scholen dezelfde absolute waarde. Het kan dus voorkomen dat bij twee scholen met dezelfde score de ene school net voldoende scoort en de ander net onvoldoende.

Een overzicht van de CITO-scores van onze scholen over de periode 2014 – 2016.

Naam school	2014	2015	2016
De Uitkijck	535,6	534,6	532,9
De Startbaan	536,7	534,6	530,7
Prins Willem Alexander	529,7	532,1	534,8
Egelantier	531,3	535,4	534,8
Daltonschool De Buut	539,9	533,9	533,6
Sportbasisschool 't Kruisrak	535,0	534,5	534,9
Daltonschool Corlaer	534,8	532,0	535,1
De Regenboog	531,5	537,5	532,4
De Lijster	531,3	529,8	533,5
Plantijn	531,9	526,6	525,4
Sportbasisschool De Zandberg	535,9	531,4	527,7
Daltonschool Lange Voren	542,0	537,5	540,8
De Dorpsbeuk	537,0	533,1	0[1]
Jan Ligthartschool	536,5	537,1	539,0
Griftschool	534,0	531,7	533,3

In rood staan de scores onder de inspectienorm.

[1]geen groep 8 in het schooljaar 2015-2016

Voor het schooljaar 2016-2017 betekent dit de volgende indeling:

Basisarrangement:	't Kruisrak in Bunschoten Jan Ligthartschool in Woudenberg De Egelantier in Soest De Buut in Soest
Basisarrangement met attendering:	Daltonschool Lange Voren in Barneveld De Uitkijck in Baarn De Startbaan in Soesterberg Daltonschool Corlaer in Nijkerk De Dorpsbeuk in Scherpenzeel De Regenboog in Voorthuizen
Basisarrangement met waarschuwing:	Griftschool in Woudenberg Plantijn in Barneveld De Zandberg
Zeer zwakke school	Prins Willem Alexanderschool in Soest

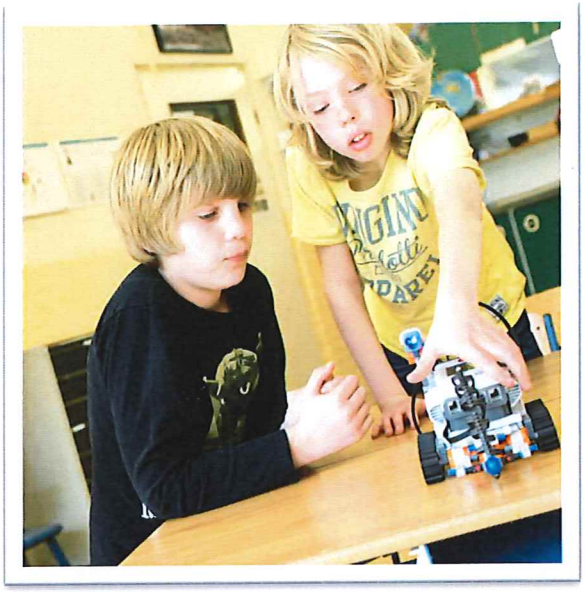
De Prins Willem Alexanderschool in Soest had in 2015 voor het derde jaar op rij de opbrengsten onder de inspectienorm. Dat betekent dat deze school aanvankelijk is aangemerkt als een mogelijk zwakke school. In dergelijke gevallen voert de inspectie een kwaliteitsonderzoek uit waarin breed wordt gekeken naar de opbrengsten (eind- en tussenopbrengsten), de onderwijstijd, het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten, het kwaliteitsbeleid (interne leerlingenzorg) en de aansturing van de directie. Mede op basis van de uitkomsten van dit kwaliteitsonderzoek heeft de inspectie de school aangemerkt als een zeer zwakke school. *Aan het eind van het kalenderjaar 2016 heeft de inspectie de school opnieuw bezocht en op basis van dit onderzoek geconstateerd en geconcludeerd dat de school op alle terreinen dusdanig grote vorderingen had gemaakt, dat de hoodinspecteur heeft besloten de school binnen een jaar weer terug te plaatsen in het basisarrangement.*

Proces Prins Willem Alexanderschool 2016

Begin 2016 is er een projectdirecteur aangesteld. Hij kreeg de opdracht om samen met de zittende directeur een plan van aanpak op te stellen, klassenbezoeken af te leggen en toe te zien op snelle verbeteringen van de leerkrachtvaardigheid en resultaten. Dit alles heeft ertoe geleid dat we hebben besloten met twee leerkrachten niet verder te gaan op deze school en hun te vervangen door twee leerkrachten die beter in staat waren de gevraagde verbeteringen in de groepen door te voeren. Het eerst succes werd gehaald bij de Cito eindtoets van 2016. Door grote inspanning van de leerkrachten en leerlingen kwam de eindscore uit boven de ondergrens die de inspectie hanteert. Er is heel veel geïnvesteerd in het verbeteren van leerkrachtvaardigheid. De aanwezige leerkrachten waren en zijn erg bereid om aan zelfevaluatie te doen en te investeren in hun eigen ontwikkeling. Dit heeft er mede aan bijgedragen dat de inspectie eind 2016 weer voldoende vertrouwen in de school had en het basisarrangement heeft terugegeven. Ouders, bestuur en medezeggenschapsraad zijn in deze periode sterk betrokken geweest bij de ontwikkelingen op de school Ook met de collegea directeuren en de GMR-leden zijn de ontwikkelingen op de PWA gedeeld. De directeuren van de stichting *Eem-Vallei Educatief* hebben zich in 2016 laten scholen op het terrein van leerkrachtvaardigheid. Zij wilden een goed beeld krijgen van het niveau van vaardigheden van hun medewerkers. Kijken we allemaal op dezelfde manier naar medewerkers en zien we dan dezelfde dingen? Hebben we voldoende in beeld welke vaardigheden horen bij het basisniveau en het excellente niveau van leerkrachten?
Eem-Vallei Educatief directeuren voeren intussen audits uit bij elkaar op school.

Tevens heeft het bestuur zich beraden op haar handelen. Waarom hebben we niet zien aankomen dat de school als zeer zwak zou worden gekwalificeerd? Wat gaan we doen om dit in de toekomst te voorkomen. We hebben in elk geval afgesproken dat scholen die voor het eerst onder de inspectienorm scoren meteen een plan van aanpak moeten opstellen om de opbrengsten het jaar daarna weer op orde te hebben. We zullen de tussenopbrengsten nog intensiever monitoren tijdens de schoolbezoeken om tijdig mogelijke risico's in beeld te hebben.

De stichting heeft sinds augustus een onderwijskundig beleidsmederker aangesteld. Zij monitort de kwaliteit van onderwijs op de scholen op basis van de resultaten zoals die staan in het Parnassys. Ze bezoekt de scholen en doet onderzoek naar leerkrachtvaardigheid. Zij is ook degene met wie de Intern Begeleider van de school en de directeur het plan van aanpak moeten bespreken. Ze geeft adviezen, maar kan in sitauties op scholen die een basisarrangement met waarschuwing hebben, ook verbeteringen opleggen.
De onderwijskundig beleidsmedewerker bezoekt drie keer per jaar iedere locatie (kwaliteitsonderzoek).



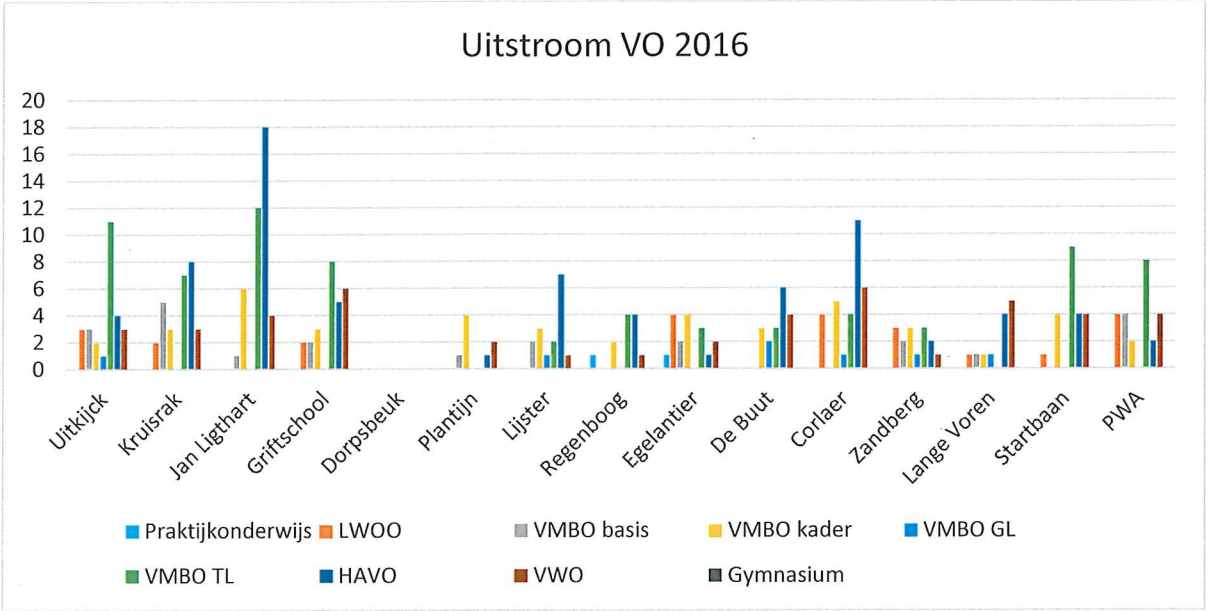
Het College van Bestuur bezoekt jaarlijks alle scholen. Tijdens dat bezoek vindt een gesprek plaats met de directie en de IB-er over de onderwijskwaliteit en de opbrengsten. Hierbij wordt veel aandacht besteed aan de trendanalyses en wordt gevraagd naar actiepunten waar de tussentoetsen niet voldoen. Daarnaast wordt de directeur bevraagd over het personeelsbeleid en de gesprekkencyclus op de school, de (team)scholing, de ontwikkeling van de leerlingenaantallen, het gebruik van ICT en de inzet van sociale media, Passend onderwijs, het aantal klachten, de ontwikkelingen uit het Ambitie en Koersboek, e.d.
Om de twee jaren bezoekt het College van Bestuur ook de leerkrachten in de klassen en wonen enkele lessen bij. Na afloop van het bezoek vindt een gesprek met het gehele team plaats, waarin het College van Bestuur haar eerste bevindingen deelt met het team. Van het bezoek wordt een verslag gemaakt dat wordt ondertekend door de directeur en het bestuur. Het verslag wordt door de directeur gepresenteerd aan de medezeggenschapsraad van de school.
Het College van Bestuur maakt een samenvattend verslag voor de Raad van Toezicht en voegt de getekende verslagen ter kennisname bij.

Door de inspectie bezochte scholen in 2016

Naam school	datum	resultaat
't Kruisrak Bunschoten	08-02-2016	basisarrangement
Lange Voren Barneveld	04-04-2016	basisarrangement
Egelantier Soest	31-05-2016	basisarrangement
PWA Soest	15-12-2016	basisarrangement

4.3 Uitstroom VO

Een overzicht van de uitstroom VO van de leerlingen in 2016:



4.4. Passend Onderwijs/verbonden partijen

In 2012 is de indeling van de nieuwe samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs door het ministerie geregeld. Deze nieuwe verbanden zijn interzuilair samengesteld. Voor *Eem-Vallei Educatief* betekent dit dat haar scholen verdeeld zijn over drie samenwerkingsverbanden:

- SWV PO De EEM (PO2602) omvat o.a. onze scholen in Baarn, Bunschoten, Soest, Soesterberg en Woudenberg.
- SWV De Zeeluwe (PO2509), voorheen Onderwijszorgkoepel Noord-Veluwe omvat o.a. onze school in Nijkerk
- SWV Rijn en Gelderse Vallei (PO2510) omvat o.a. onze scholen in Barneveld, Voorthuizen en Scherpenzeel

De samenwerkingsverbanden zijn voor 1 november 2013 allemaal bestuurlijk ingericht en hebben hun ondersteuningsplanraad vorm gegeven. Ook de ondersteuningsplannen zijn klaar. De opstart van het samenwerkingsverband De Zeeluwe is niet naar wens verlopen. Eind 2015 is na inmenging van de onderwijsinspectie op initiatief van een aantal deelnemende besturen, waaronder ons bestuur, het voortouw genomen om te komen tot een nieuwe bestuur en nieuwe statuten. Ondertussen is het nieuwe bestuur zeer voortvarend gestart met de afronding van de bestuurlijke inrichting. Helaas moeten we in 2016 constateren dat ondanks goede inzet van het bestuur de samenwerking binnen dit samenwerkingsverband moeizaam blijft verlopen. Op lokaal niveau vinden de scholen en besturen elkaar wel. In gemeente Nijkerk heeft dat in overleg met Zeeluwe geleid tot een intentieverklaring tussen de schoolbesturen waarin ze gezamenlijk proberen een dekkend netwerk aan expertise vorm te geven.

De invoering van Passend Onderwijs per 01-08-2014 heeft gevolgen voor onze scholen. Vooral inhoudelijk heeft de invoering een flinke impact gehad. De leerlinggebonden financiering is verdwenen en het geld voor de zorg gaat direct naar het samenwerkingsverband. Om extra zorg bekostigd te krijgen moeten de scholen nu een aanvraag indienen bij het samenwerkingsverband voor ondersteuning. Deze extra financiering wordt nu vorm gegeven op basis van een arrangement. De samenwerkingsverbanden De Eem en Rijn en Gelderse Vallei werken met arrangementen. De Zeeluwe maakt een bedrag voor zorg over naar de scholen, die daaruit hun extra zorg moeten bekostigen.

Inhoudelijk betekent de invoering van passend onderwijs dat het schoolbestuur een zorgplicht heeft voor elke aangemelde leerling. Dit impliceert dat het bestuur primair zorg moet dragen voor de plaatsing van de leerling op de juiste school onder haar bevoegd gezag of op een school van een ander bestuur waar de leerling op basis van de zorgvraag beter op zijn of haar plaats is. Uiteraard geschiedt dit in nauw overleg met de ouders en hebben ouders de finale bevoegdheid om zelf hun keuze te maken. Tot nu toe heeft in de invoering van Passend onderwijs geen grote financiële en/of onderwijsinhoudelijke gevolgen gehad voor de stichting.

De samenwerkingsverbanden de Eem en Rijn en Gelderse Vallei ontwikkelen zich positief. Scholen worden uitgedaagd om naar innovaties te zoeken op het terrein van Passend Onderwijs. Zij stimuleren dat door subsidies voor onderzoek en vernieuwing beschikbaar te stellen.
Eem-Vallei Educatief stelt wel vast dat Passend Onderwijs veel extra's vraagt van de leerkracht in de groep, hoewel wij constateren dat alle Eem-Vallei scholen voldoen aan het basisniveau van zorg, zien wij wel dat het onderwijs in de groepen er steeds complexer op wordt. Dat vraagt veel van de vaardigheid van de leerkracht. Een vergeten groep is hierbij de Intern Begeleider. Zowel de samenwerkingsverbanden als de besturen hebben niet goed ingeschat welke cruciale rol deze medewerkers hebben en hebben gehad in het implementeren van passend onderwijs op de scholen.
Onze stichting pleit er dan ook bij de samenwerkingsverbanden voor om nog eens het beleid en daarmee ook de financiële ondersteuning voor het IB-werk te heroverwegen. Interne Begeleiding en daarmee ook de coaching en begeleiding van leerkrachten zou beter gefaciliteerd moeten worden door de samenwerkingsverbanden.

De 'oude' samenwerkingsverbanden WSNS zijn nog niet allemaal opgeheven. Door interne problemen is het SWV Veenendaal nog niet opgeheven. Het bestuur van dit samenwerkingsverband heeft eind 2016 wel aangegeven, dat zij voornemens is het samenwerkingsverband in 2017 definitief te ontbinden en de laatste financiële middelen tussen de aangesloten schoolbesturen te verdelen.

Arrangementen in 2016

Diverse scholen van de stichting hebben een arrangement gekregen vanuit het samenwerkingsverband om individuele leerlingen of groepen leerlingen te begeleiden. Uitgangspunt bij het toekennen van een arrangement is dat de school leert van de hulp en deskundigheid ontwikkelt, om in de toekomst in soortgelijke gevallen zelf zoveel mogelijk de noodzakelijke hulp of begeleiding te verzorgen

Samenwerkingsverband	Aantal arrangementen		opmerkingen
	individueel	groep	
De Eem	9	3	
Rijn & Gelderse Vallei	2	2	
Koninklijke Auris Groep	6		Cluster 2 (gehoorproblemen of taalontwikkelingsstoornissen)
Bartimeus	1		Cluster 1 blinden en kinderen met visuele beperking
Kentalis	1		Cluster 2 (gehoorproblemen of taalontwikkelingsstoornissen)

Samenwerkingsverband Zeeluwe heeft gekozen voor het beschikbaar stellen van een bedrag per school op basis van leerlingenaantallen. De school wordt dan geheel verantwoordelijk voor de zorg of het inkopen van de zorg. Ook bij plaatsing van een leerling in het speciaal onderwijs dient de school de bekostiging te verzorgen. Voor een school met veel zorgleerlingen kan deze werkwijze behoorlijk risicovol zijn, omdat dan de toegekende bekostiging niet toereikend zal zijn en het tekort uit de eigen middelen moet worden aangevuld.
Onze Daltonschool Corlaer te Nijkerk maakt deel uit van de Zeeluwe en heeft in 2016 € 39.243,- ontvangen voor de zorg.

4.5. ICT

Visie en doelen

Informatietechnologie is niet meer weg te denken in het huidige onderwijs. Onze scholen maken steeds meer en intensiever gebruik van de technische mogelijkheden ter ondersteuning van het leerproces. De opkomst van tablets in het onderwijs is ook in onze scholen heel zichtbaar. De wens en de mogelijkheden om online allerlei verwerkingssoftware te gebruiken en in te zetten ten behoeve van speciale leerbehoeften, heeft in 2016 geleid tot een tweetal pilots:

- Op de Griftschool wordt in de groepen 4 t/m 8 gewerkt met laptops in een elektronische leeromgeving.
- Op Plantijn wordt in de bovenbouw voor het tweede jaar gewerkt met Snappet. Dit is een online leeromgeving, waarbij de leerlingen direct feedback krijgen en de leerkracht direct kan monitoren waar de kinderen mee bezig zijn.
- Op alle Eem-Vallei Eduactief scholen zijn leerkrachten gaan experimenteren met het inzetten van i-Pads of Chromebooks om hun onderwijs te verrijken en meer op maat te maken.

In het kader van het strategisch beleid zien we steeds meer leerkrachten aan de slag gaan met elektronische leeromgevingen, omdat dit veel beter aansluit bij de uitgangspunten van gepersonaliseerd leren dan de traditionele manier van werken.

Alle scholen beschikken Inmiddels over een snelle glasvezelverbinding met uitzondering van De Startbaan in Soesterberg en De Dorpsbeuk in Scherpenzeel. De snelle glasvezelverbinding maakt het mogelijk met heel veel gebruikers tegelijk gebruik te maken van online software zonder verlies van snelheid in het dataverkeer.

In 2016 zijn we een omslag gaan maken in het gebruik van ICT en de daarbij gewenste infrastructuur. We gaan dit in drie stappen realiseren:

Onderstaande twee onderdelen zijn al gerealiseerd in 2016

1. Voor de zomer van 2016 is op alle scholen een professionele WIFI-installatie aangelegd, die ook toekomstbestendig is voor de komende 4 tot 5 jaren.
2. Het systeem beheer is ondergebracht bij een grotere en stabiele externe partij om daarmee de continuïteit te borgen (de Rolf groep). De dataopslag vindt nu plaats in de cloud. We steken hierbij in op een sterke reductie van het aantal vaste werkplekken en een forse groei van het gebruik van kleine laptops en tablets.

In 2017 gaan we de derde stap realiseren

3. De scholen zullen tussen 2016 en 2018 allemaal gebruik gaan maken van een Elektronische Leeromgeving (ELO). De keuze voor de ELO is voor de zomer van 2016 gemaakt en wordt voor de zomervakantie van 2017 ingericht en uitgerold. Dan gaat het Zulu desk en Google Apps for Education worden.

We willen de ICT de plek geven waardoor de leerkrachten dit middel kunnen en gaan gebruiken om de leerlingen veel meer op individueel niveau te kunnen bedienen en waarbij de leekracht zijn/haar aandacht veel meer verlegt naar de voorkant van het leerproces. Dit zal een grote omslag vragen van de leerkrachten, waar we de komen-de jaren op in moeten zetten d.m.v. scholing en begeleiding, omdat beter zicht op leerlijnen en leerdoelen heel belangrijk worden en methoden meer en meer losgelaten zullen worden. Daarbij worden leerkrachten de beheerder van de ELO van hun leerlingen en zal dus ook de kennis van ICT-omgevingen sterk verhoogd moeten worden. Een forse maar mooie uitdaging voor de toekomst.
In het kader van ICT zal het bestuur zorg moeten dragen voor waarborgen voor de privacy van de gebruikers bij de opslag van data in de cloud. Voor de zomer van 2016 zijn er richtlijnen gegeven in het kader van de Meldplicht datalekken.

Website

In 2016 is de website van de stichting vernieuwd en aangepast voor het gebruik op tablets en smartphones. We hopen dat hiermee het bezoek aan de website van de stichting www.stev.nl een impuls wordt gegeven.

Digitaal communicatiesysteem

We hebben voor de stichting in 2013 een uniek communictatiesysteem laten bouwen voor de communicatie tussen de scholen en de ouders. De scholen sturen nieuwsbrieven en kleine berichten aan ouders, zowel op school- als op groepsniveau. Tevens bevat het systeem een module om afspraken te maken voor oudergesprekken. Het systeem wordt zeer intensief gebruikt.
De scholen maken sinds 2016 gebruik van het leerlingadministratieprogramma Parnassys. Dit programma beschikt ook over een module Oudercommunicatie. De directeuren zullen in 2017 bespreken of ze het huidige communicatiesysteem blijven gebruiken of overstappen op de module Oudercommunicatie van Parnassys

4.6. Klachten

In 2016 hebben we de volgende klachten ontvangen:

- Klacht tegen de directeur. De directeur heeft een leerling voor twee dagen geschorst i.v.m. het gedrag van deze leerling. Klacht is na het horen van de ouders door het CvB afgehandeld.
- Klacht tegen directeur. Ouder voelt zich onterecht behandeld door directeur. Klacht is behandeld door vertrouwenspersoon. Ouder wil het advies van de vertrouwenspersoon om samen met haar een gesprek aan te gaan met de directeur niet opvolgen. Hierdoor kan het probleem niet opgelost worden. Het bestuur heeft ouder opgedragen het gesprek aan te gaan of anders een andere school voor de leerling te zoeken. In overleg met het bestuur is er een andere openbare school i gevonden.
- Klacht tegen directeur. Ouder is het niet eens met het advies voor haar dochter richting het voortgezet onderwijs. Eist van de schoool een veel hoger advies. Vertrouwenspersoon ingeschakeld als mediator. Uitkomst een onafhankelijke organisatie gaat een capaciteitenonderzoek uitvoeren bij de betreffende leerlinge en school neemt de uitslag mee in een nieuw advies. Onderzoek bevestigde het beeld van de school. Ouder heeft zich er bij neergelegd.
- Klacht tegen oud locatieleider. Locatieleider wordt beschuldigd van laster. Locatieleider heeft tijdens overdracht leerling naar het VO in Amersfoort in mei 2011, vertrouwelijk aan de docent van de VO school, nog iets over de leerling verteld. De betreffende docent die de informatie ontving heeft zijn persoonlijke aantekeningen in het dossier laten zitten, die de ouder nu 5 jaar later bij een inzage in het dossier over haar dochter vond. Locatieleider werd vervolgens bedreigd. Na interventie door de advocaat van de stichting is de zaak opgelost.
- Klacht. Onderwerp: niet toelaten leerling tot de school. CvB heeft klacht in behandeling genomen, nog voordat het CvB de ouder kon horen heeft de ouder de klacht ingetrokken.
- Klacht van een leerkracht tegen disciplinaire maatregel opgelegd door het lid van het College van Bestuur. Het CvB heeft de leerkracht geadviseerd de klacht om te zetten in een bezwaarprocedure. Deze is daarna opgestart. Na onderzoek en de hoorprocedure heeft het CvB het bezwaar ongegrond verklaard.
- Klacht leerkracht tegen directeur. Klacht omgezet in bezwaar. Leerkracht vindt dat zij geen eerlijke kans heeft gekregen om te solliciteren op een functie . Het CvB heeft de bezwaarprocedure in werking gesteld en is na horen van de partijen tot de conclusie gekomen dat de klacht ongegrond was.

Daarnaast zijn de vertrouwenspersonen van de stichting enkele keren benaderd door ouders om hun zorgen te uiten of bemiddelend op te treden tussen ouders en school. In het kader van de vertrouwelijkheid worden van deze zaken geen melding gemaakt aan het CvB.

Uit de klachten van de afgelopen jaren blijkt dat miscommunicatie vaak een oorzaak is van een uiteindelijke klacht. Daarnaast zien wij ook een vorm van verruwing ontstaan in de omgang tussen ouders en school wat ons zorgen baart, evenals de individualisering (mijn kind eerst).
Als stichting zullen wij onze medewerkers hier goed op moeten voorbereiden.

5. Personeel en zaken met een personele betekenis

5.1. Personeelsbestand

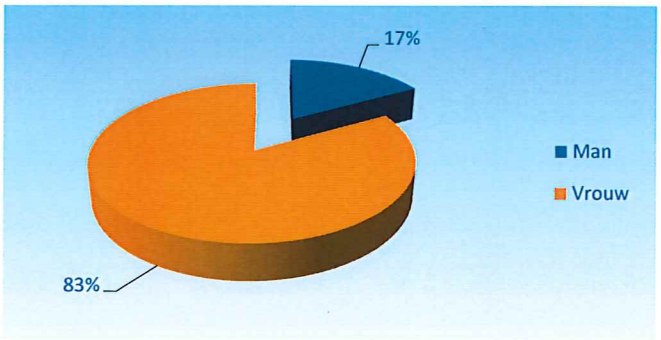
Op peildatum 31-12-2016 had de stichting *Eem-Vallei Educatief* 156 medewerkers in vaste dienst. In 2015 waren er nog 164 medewerkers, maar door de teruglopende aantallen leerlingen is ook de beschikbare personeelsformatie teruggelopen. De terugloop heeft plaatsgevonden via natuurlijk verloop, ontslag op eigen verzoek of ontslag om andere redenen, veelal gerelateerd aan het niet optimaal functioneren.

Opbouw functiehuis in fte's in %

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CvB				1,50	1,63	1,83	0,64
dir	5,99	6,88	5,26	8,43	9,63	10,08	7,69
Op	83,16	80,97	81,34	79,57	78,14	77,74	78,85
OOP	11,25	12,15	13,40	10,50	10,6	10,35	12,82

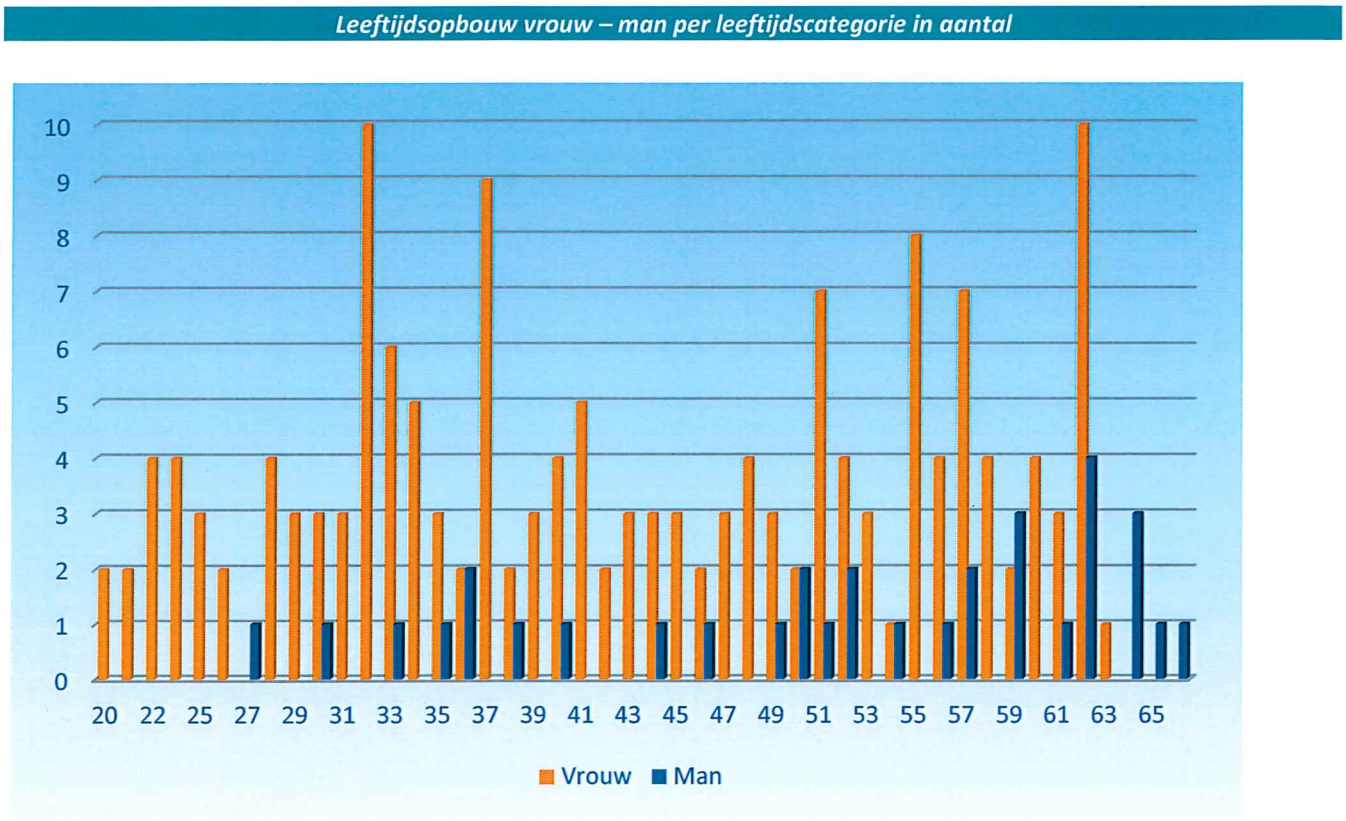
Opbouw Personeelsbestand naar geslacht in %

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
man	19,48	19,03	18,66	19,19	18,9	18,90	16,92
vrouw	80,52	80,97	81,34	80,81	81,1	81,10	83,08

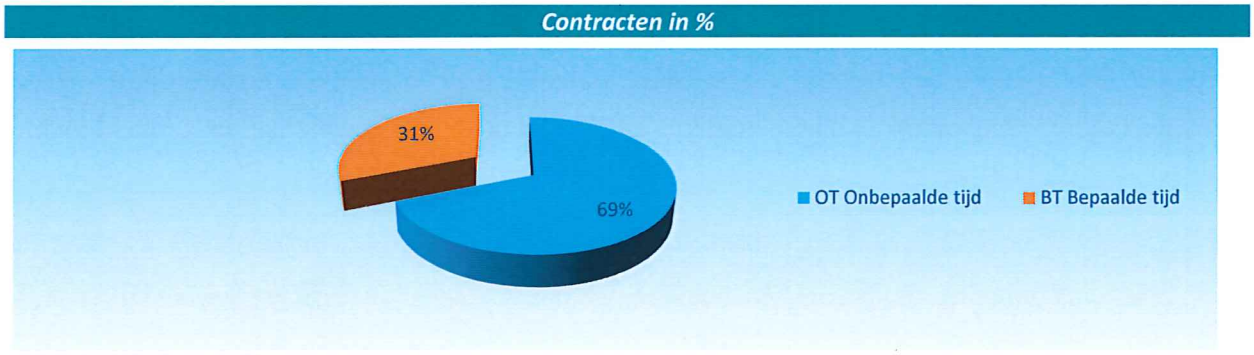


Personeelsbestand naar leeftijdscategorieën in %

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
0 - 25	4,87	4,45	0,48	0,51	0,00	0,00	0,000
25 - 35	26,59	25,92	22,01	25,25	20,00	18,29	27,69
35 – 45	14,98	16,19	18,66	16,67	20,00	21,34	21,54
45 - 55	24,72	27,13	27,75	28,28	27,22	25,00	20,51
55 - 60	21,72	21,05	21,05	20,20	16,11	16,46	15,90
60 - 70	7,12	5,26	10,05	9,09	16,67	18,90	14,36



Verdeling fte's in onbepaalde en bepaalde tijd in %



5.2 Vervanging

Binnen de stichting wordt gewerkt met een centrale administratieve coördinatie van de vervanging via het stafbureau. Bij vervangingen worden eerst die personen ingezet, waaraan de stichting een

wachtgeldverplichting heeft. Alle mutaties worden op het stafbureau verwerkt en sinds september 2015 uitbetaald door de eigen financiële afdeling. Alle EVE-scholen zijn verplicht aangesloten bij de vervangingspool van Transvita / PIO.
De directeuren voeren voortgangsgesprekken en functie-ontwikkelgesprekken met alle langdurige vervangers om duidelijk in beeld te krijgen welke tijdelijke vervangers uiteindelijk kunnen worden benoemd in een dienstverband voor onbepaalde tijd, indien de formatieve ruimte toereikend is en blijft.

Wet werk en zekerheid.

De uitwerking van de wet werk en zekerheid (de wet Asscher) heeft nog geen gevolgen voor het openbaar onderwijs. Doordat het ambtenarenrecht nog niet gewijzigd is vallen medewerkers van het openbaar onderwijs nog niet onder de uit deze wet voortvloeiende verplichtingen over vaste dienstverbanden.
Deze wet heeft een verlammende werking op het onderwijs. Scholen van het bijzonder onderwijs hebben grote moeite om ziekte vervangingen rond te krijgen zonder onmiddellijk aan verplichtingen voor langere termijn vast te zitten.
Veel schoolbesturen zoeken nu oplossingen door samen te gaan werken in een Regionale Transfer Centrum (RTC)
De stichting *Eem-Vallei Educatief* is aangesloten bij RTC Transvita in Nieuwegein. Hierbij zijn ongeveer 26 onderwijsorganisaties aangesloten. In het kader van aansluiting bij Transvita hadden wij op 31 december 2016 1,0 boventallig personeel in vaste dienst voor vervanging binnen de RTC Transvita

5.3 Arbeidsomstandigheden

- *Risico Inventarisatie en Evaluatie*
  Alle scholen beschikken over een actuele RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie). In 2014-2015 is opdracht gegeven voor een nieuwe RI&E conform de voorschriften uit de ARBO-meester 3. Deze opdracht is afgerond en alle scholen hebben weer een actuele RI&E en een plan van aanpak ter verbetering.

- *Bedrijfshulpverlening*
  Een erkend bedrijf verzorgt de training, scholing en opleiding van de bedrijfshulpverleners. Deze bestaat uit twee onderdelen, te weten SEH (Spoedeisende Eerste Hulp) en BCE (Brandbestrijding, Communicatie en Evaluatie).
  Jaarlijks zal de BHV-bezettingsgraad op de scholen worden geëvalueerd (gelet op aantal parttimers). Indien nodig wordt er een cursus voor nieuw op te leiden bedrijfshulpverleners ingekocht. Daarnaast vinden er jaarlijks herhalingscursussen plaats.
  Minimaal één keer per jaar wordt het ontruimingsplan op alle scholen geoefend.

- Elke school heeft een schoolcontactpersoon in het kader van de Klachtenregeling. Deze contactpersonen volgen eenmaal een cursus 'In vertrouwde handen' en bezoeken jaarlijks de terugkomdag om ervaringen uit te wisselen en nieuwe inzichten te delen. De schoolcontactpersoon is het aanspreekpunt op school voor klachten en zijn/haar rol is de klager te verwijzen en eventueel te begeleiden naar de vertrouwenspersoon. De contactpersoon heeft nadrukkelijk niet de opdracht om klachten te behandelen of op te lossen.

5.4 Verzuimbeleid

De stichting heeft een contract met de Arbo-Unie Midden Nederland voor verzuimbegeleiding. Er wordt samengewerkt met een vaste bedrijfsarts. De stichting voert een actief beleid gericht op het voorkomen van ziekteverzuim. Personeelsleden kunnen preventief een afspraak maken bij de bedrijfsarts, voordat een daadwerkelijke ziektemelding heeft plaatsgevonden. Hierdoor kan mogelijk uitval voorkomen worden. Een schooldirecteur kan een medewerker ook preventief laten oproepen bij de bedrijfsarts. Langdurige ziektegevallen worden besproken met de beleidsmedewerker Personeelszaken van het stafbureau. In principe is de directeur van de school casemanager bij ziekteverzuim van een personeelslid.

Verzuimoverzichten

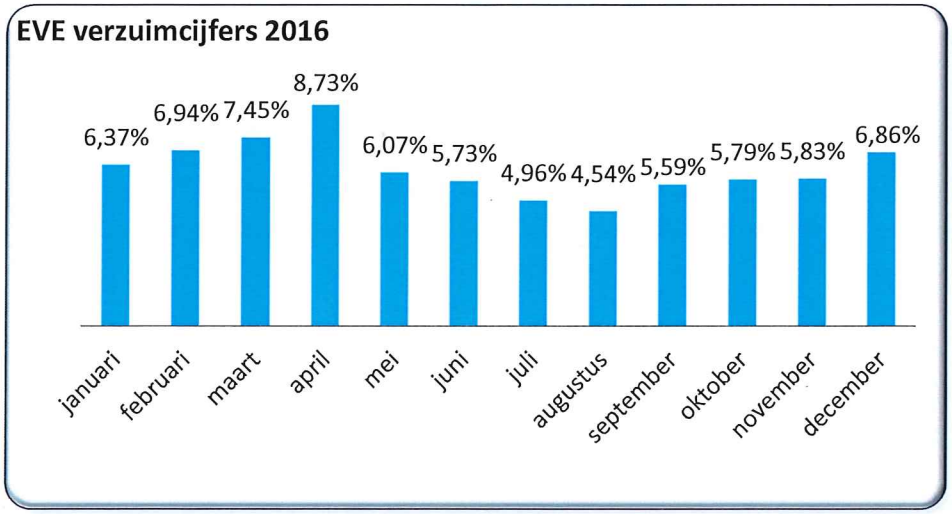
Verzuim op schoolniveau over het kalenderjaar 2016

BRIN	School	Gem. aantal medewerkers	Verzuim dagen	Verzuim meldingen	Herstel meldingen	Verzuim percentage	Gemiddelde verzuimduur	Meld frequentie
08EM	De Uitkijck	20	207,51	21	20	5,33	19,15	1,06
08EN	Basisschool Kruisrak	15	234,41	10	9	5,80	24,00	0,67
10AH	Jan Ligthartschool	21	175,85	17	16	3,98	9,63	0,82
10SO	Griftschool	17	206,57	12	13	5,65	33,77	0,71
10SO01	De Dorpsbeuk	13	25,18	5	5	0,91	5,60	0,38
11FZ	Plantijn	11	111,94	9	9	4,94	23,67	0,82
11RU	Openbare Basisschool De Lijster	13	170,21	28	29	5,30	10,97	2,17
12LJ	Openbare Basisschool de Regenboog	12	19,66	7	7	0,88	5,29	0,61
19JO	Openbare basisschool De Egelantier	32	675,81	30	28	11,94	27,96	0,95
23BT	Daltonschool Corlaer	16	223,44	14	14	5,83	13,07	0,88
23DH	Openbare basisschool de Zandberg	16	232,38	17	17	7,36	49,53	1,07
27NN	Basisschool de Startbaan / PWA	26	648,50	19	18	12,62	49,06	0,74
AF79	Bestuursbureau Eem-Vallei Educatief	9	6,54	5	5	0,41	2	0,56

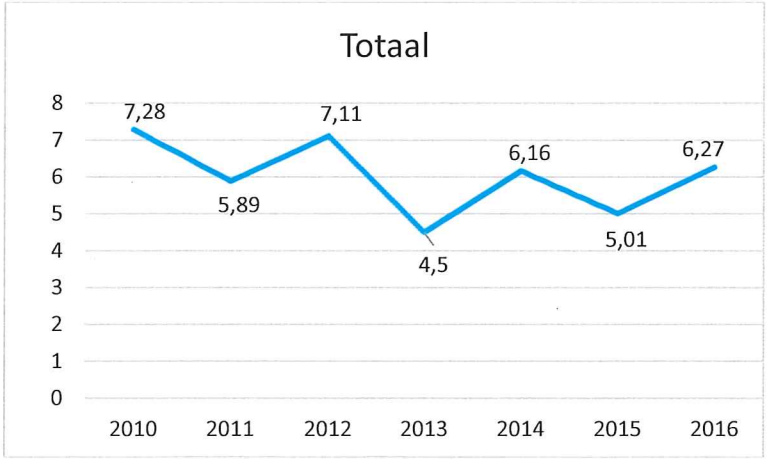
Bovenstaand overzicht is gebaseerd op het totale personeelsbestand (vast en tijdelijk). Gecorrigeerd voor de medewerkers in vaste dienst ligt het verzuimpercentage lager. Het overzicht geeft o.a. een beeld van de verzuimpercentages per school en de verzuimduur per school. Hierbij dient wel te worden opgemerkt dat op de scholen met de hoogste verzuimduur sprake is van enkele zeer langdurige zieke medewerkers. Hierdoor wordt het beeld iets vertekend.

maand	gemiddeld verzuim percentage
januari	6,73%
februari	6,94%
maart	7,45%
april	8,73%
mei	6,07%
juni	5,73%
juli	4,96%
augustus	4,54%
september	5,59%
oktober	5,79%
november	5,83%
december	6,86%
gemiddelde	**6,27%**

Overzicht verzuimpercentages 2010-2016 Verloop percentage ziekteverzuim in 2010 -2016



jaar	% verzuim
2010	7,28
2011	5,89
2012	7,11
2013	4,50
2014	6,16
2015	5.01
2016	6,27



Het verzuim in 2016 is toegenomen ten opzichte van 2015. Wel laat het een iets minder grillig beeld zien dan het verzuim in het afgelopen jaren. Opvallend is een piek in maart en april als gevolg van een griepepidemie. Aan het einde van 2016 stijgt het verzuim weer licht. Ook deze laatste stijging kan deels verklaard worden uit een griepepidemie. Het verzuim beweegt zich rond en onder de landelijke percentages. Een deel van het hogere verzuim is ook te verklaren uit het feit dat we meer langdurig ziekteverzuim hadden dan de voorgaande jaren. Deze waren grotendeels niet werk gerelateerd.

Er is in 2016 weer fors ingezet op de verzuimpreventie en verzuimbegeleiding door de afdeling personeelszaken en de directeuren van de scholen. Er is intensief contact geweest tussen de beleidsmedewerker Personeelszaken, de schooldirecteur en de bedrijfsarts om goed zicht te krijgen op de oorzaak van het verzuim en hier direct en concret op te sturen. Bij elk spreekuurcontact heeft

de bedrijfsarts recente en actuele informatie vanuit de school ontvangen over het verzuim en / of re-integratieverloop. Indien de re-integratie stroef verloopt, is het mogelijk dat de directeur samen met de zieke medewerker overleg heeft met de bedrijfsarts en de beleidsmedewerker Personeelszaken. Dit is het zogeheten Sociaal Medisch Overleg. Daarnaast worden medewerkers die dreigen uit te vallen, zoveel mogelijk preventief opgeroepen bij de bedrijfsarts om mogelijke (langdurige) uitval te voorkomen.

De belangrijkste oorzaken van het ziekteverzuim zijn:

1. Verzuim als gevolg van persoonlijk gerelateerde ziekte en/of blessures komt het meeste voor. Verzuim als gevolg van arbeid gerelateerde uitval komt sporadisch voor. Slechts twee langdurige ziektegevallen waren het gevolg van de werksituatie.
2. De veranderingen in het onderwijs (o.a. passend onderwijs, digitale geletterdheid etc.) van de afgelopen jaren en de daling van het aantal leerlingen, met als gevolg een inkrimping van de personele formatie, waardoor de werkdruk voor de medewerkers is toegenomen. De vorming van gecombineerde groepen en de stijging van het aantal leerlingen per groep of combinatie van groepen vormt een risico.
3. De focus van bestuur en directies is gericht op de ontwikkeling en vaardigheden van de medewerkers in het kader van de wet Beroepen in het onderwijs (BIO) en de implementatie van de nieuwe strategische visie. Als gevolg van de monitoring op het professioneel handelen en de aanpak van onvoldoende functioneren is een enkele medewerker helaas terechtgekomen in het langdurig ziekteverzuim.

Het afgelopen jaar is veel geïnvesteerd in het weer bekwaam maken van medewerkers en waar dit niet is gelukt, is een traject van afscheid nemen in gang gezet. Hierbij is regelmatig gebruik gemaakt van de mogelijkheden van outplacementbegeleiding. Er worden in principe geen extra bedragen uitgekeerd in het kader van een vaststellingsovereenkomst. Ook in deze gevallen wordt een outplacement aangeboden of worden de kosten vergoed van het traject dat de belanghebbende in dat kader heeft doorlopen.
De stichting is door het Vervangingsfonds in 2015-2016 wederom in trede nul ingedeeld. Er bestaat een indeling in zeven treden, waarvan trede nul de laagste trede is. Op basis van de verhouding tussen de afgedragen premie en de gedeclareerde vervangingskosten wegens ziekte kreeg de stichting restitutie over 2015 van € 9.956, -.

5.5 Informatievoorziening en overleg

Informatie vanuit de GMR, het bestuur en het directieberaad is voor betrokken geledingen steeds meer informatie digitaal beschikbaar. We hebben in 2013 het intra web van de stichting vervangen door een eigen Cloud omgeving, waardoor papierloos vergaderen steeds meer binnen bereik komt. Daarnaast staan artikelen, achtergrondinformatie, vacatures, de CAO-PO en dergelijke op de website (www.stev.nl). De directeur speelt een cruciale rol bij de informatievoorziening naar de diverse geledingen binnen de school. De wijze waarop de informatievoorziening loopt en het betrekken van alle belanghebbenden (stakeholders) blijft een punt van aandacht binnen de Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de GMR.
We hebben in 2013 een nieuw digitaal communicatiesysteem laten bouwen en in gebruik genomen, waarmee de informatievoorziening tussen de scholen en de ouders is vormgegeven. We hebben dit systeem in 2014 verder verbeterd en aangevuld. Zie voor meer informatie hoofdstuk 4.5 ICT.
In 2014 hebben we binnen het communicatiesysteem een standaardmodule laten bouwen voor het afnemen van tevredenheidsonderzoeken onder ouders, medewerkers en leerlingen. Het ligt in de bedoeling dat alle scholen eens per twee jaar zo'n enquête afnemen, waarbij een gering aantal vragen voor alle scholen gelijk is en het grootste deel van de vragen is afgestemd op de specifieke situatie van de eigen school. Het format tevredenheidsonderzoek is begin 2015 opgeleverd en is in 2016 geëvalueerd. In maart 2017 wordt het tevredenheidsonderzoek opnieuw afgenomen onder de ouders van de scholen.

5.6 Gericht mobiliteitsbeleid

Het personeel wordt, evenals voorgaande jaren, gewezen op de mogelijkheid van mobiliteit binnen de scholen van de stichting *Eem-Vallei Educatief*. Het doel hiervan is om de juiste persoon op de juiste plek te krijgen. Het behoort ook tot goed werkgeverschap om personeel een loopbaanperspectief te bieden. We bieden de schoolleidersopleiding PO aan en diverse opleidingen in het kader van de verder ontwikkeling van medewerkers Ook het willen werken als IB-er of het geven van bewegingsonderwijs op meerdere scholen kan tot de mogelijkheden behoren. Daarnaast is er ook sprake van verplichte mobiliteit in het kader van het werkgelegenheidsbeleid. In 2016 viel de omvang van verplichte mobiliteit mee. De verplichte mobiliteit in het kader van het werkgelegenheidsbeleid zal in 2017 gering zijn als gevolg van een minimale daling van het aantal leerlingen op 01-10-2016. De zorgen van het bestuur richten zich vooral op de toenemende vergrijzing van het personeelsbestand mede als gevolg van het werkgelegenheidsbeleid bij krimp van de werkgelegenheid. Daarnaast is het ook steeds lastiger om zowel kortdurende vervanging als vacatures ingevuld te krijgen met goede leerkrachten.

In het voorjaar kunnen personeelsleden hun wensen t.a.v. duurzame inzetbaarheid, ouderschapsverlof, onbetaald verlof, e.d. kenbaar maken. Daarnaast moet elke vorm van verlof individueel tijdig worden aangevraagd voordat het verlof kan worden geëffectueerd.

Door de krimp loopt het aantal medewerkers elk jaar terug. Op basis van het werkgelegenheidsbeleid hebben alle medewerkers met een vaste aanstelling een garantie op werk. Dat betekent dat we elk jaar de tijdelijke contracten ontbinden. We bezien dan na de vakantie welke tijdelijke aanstellingen zonder gevolgen voor de werkgever kunnen worden verlengd. Hierbij ontstaat voor de werkgever een enorm dilemma m.b.t. de toekomst. In de toekomstparagraaf wordt hierop nader ingegaan.

De komende jaren zal het bestuur veel gericht informatie blijven verstrekken over de mogelijkheden van vervroegd uittreden en het keuzepensioen van het ABP. Er is nog veel te weinig kennis onder de werknemers van de mogelijke keuzes die hierbij gemaakt kunnen worden en wat de gevolgen zijn voor de periode na de AOW-datum.

5.7 Functiegebouw

In het functieboek van de stichting *Eem-Vallei Educatief* zijn alle functies opgenomen, die op dit moment (2016) binnen de stichting bekend zijn. Als gevolg van de veranderingen in de bezetting en de taakverdeling binnen het bestuursbureau medio 2016 is het functieboek aangepast. Nieuw zijn de functie van onderwijskundig beleidsmedewerker, bestuurssecretaris en voorzitter van een eenhoofdig college van bestuur. Enkele bestaande functies zijn aangepast. Voor alle functies is onafhankelijk een nieuwe functie waardering opgesteld. Dit heeft ertoe geleid dat enkele functies hoger ingeschaald zijn of worden. De grootte van het bestuursbureau bedraagt op 31.12.2016 4,875 fte. Dit is exclusief het CvB.

5.8 Functiemix

De minister, de onderwijswerkgevers en de vakbonden hebben al in 2008 afspraken gemaakt over de invoering van de zogenaamde Functiemix. Deze afspraken zijn verankerd in de CAO PO en houden in dat schoolbesturen in het primair onderwijs een gedeelte van de leerkrachten in LB of LC gaan benoemen. Belangrijkste motieven zijn het bieden van een carrièreperspectief, het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en de arbeidsmarktpositie. Elk jaar dient - zowel op school als op bestuursniveau - een vastgesteld percentage LB en of LC te worden gehaald. Eind 2016 zijn 11 leerkrachten binnen *Eem-Vallei Educatief* benoemd in de LB-schaal. Dat is één minder dan in 2015, omdat deze medewerker in de LB-schaal ontslag op eigen verzoek heeft genomen. Hiermee blijft de stichting steken op 8,24% van de norm (fte's) voor de functiemix.
Op 1 augustus 2011 moesten feitelijk 16% van de leraren benoemd zijn in de LB-schaal en 1% in de LC-schaal (of 3% extra in de LB-schaal). In 2014 is de doelstelling voor de sector 40% (fte's) in de LB-schaal en 2 % in de LC-schaal. De stichting haalt deze doelstellingen lang niet. De invoering van de functiemix verloopt stroef, omdat de leraren behoorlijke extra inspanningen (HBO+ of Mastersopleiding) moeten verrichten om aan de benoemingscriteria te voldoen in relatie tot de geringe extra beloning. Er is

feitelijk heel weinig belangstelling onder de leraren van de stichting om door te stromen naar de LB-functie. Daarnaast werkt het plaatsen van leerkrachten in de LB-functie kostenverhogend en nadelig voor de werkdruk van de overige collega's. Het is overigens een landelijk beeld dat de normen voor de functiemix niet worden gehaald. In het kader van de onderwijskundige ontwikkeling binnen de stichting zal er in 2017 opnieuw naar de criteria worden gekeken en deze aanpassen aan de doelstellingen van de stichting en de wens naar hoger geschoold personeel. Ook het personeelsbeleid voor excellente leerkrachten zal opnieuw worden beschreven.

5.9 Verlof en vertrek

In deze tabel is een overzicht opgenomen op peildatum 31-12-2016.

Aantal personen met verlof en uit dienst stichting Eem-Vallei Educatief (31-12-2016)

		2012		2013		2014		2015		2016	
Omschrijving		Dir.	OP-OOP	Dir.	OP-OOP	Dir.	OP-OOP	Dir.	OP-OOP	Dir	OP-OOP
Ouderschapsverlof	onbetaald	1	6		7		11		6		6
	betaald		17		5		14		7		10
BAPO	gebruik maken rechten	1	71	2	33	1	34	1	37	1	28
Onbetaald verlof > 5 dagen									2	1	7
Levensloopverlof			1		1						
FPU			2								
Keuzepensioen					2	1	1	1	3		2
WIA					1	1	1				1
Ontslag eigen verzoek		1	1	1	2		5		6	3	7
Ontslag (anders)		1	1	1	1		3		1		6
Overlijden						1			1		

5.10 Eigen wachtgelders

Het stafbureau houdt bij welke medewerkers een WW-uitkering aanvraagt bij het UWV. Deze gegevens zijn ook terug te vinden via FIV (Financiële Informatie Voorziening) van het UWV. Daarin kunnen we precies volgen welke (ex-)medewerkers recht hebben op een uitkering. In veel gevallen drukt deze uitkering op het bestuur. We benutten het systeem om uitkeringsgerechtigden, die als laatste werkgever bij EVE hebben gewerkt, alle vacatures en (ziekte)vervangingen aan te bieden om zo de uitkeringslasten voor ons bestuur zo laag mogelijk te houden.

5.11 Coaching en scholing

De stichting gelooft in de ontwikkeling van mensen. Ieder mens is uniek en heeft potentie. Voor alle beginnende en/of nieuwe leerkrachten zijn coaching momenten beschikbaar (een aantal malen per jaar). De directeur van de instelling is verantwoordelijk voor deze coaching. Daarnaast is, afhankelijk van de vraag, de mogelijkheid om op basis van het Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP) scholing te volgen. Op stichtingsniveau wordt de scholing van jonge directeuren, het middenmanagent en de Interne begeleiders verzorgd. Er zal de komende jaren een forse slag gemaakt moeten worden in de professionalisering van de medewerkers in het kader van de invoering van Passend Onderwijs en op het gebied van de digitale vaardigheden van de medewerkers.
We hebben in 2013 in samenwerking met de stichting Meerkring Amersfoort een samenwerkingsovereenkomst opgesteld om te participeren in de Meerkring-EVE Bestuursacademie.

De Bestuursacademie is in 2014 van start gegaan en voorzag nadrukkelijk in een behoefte. Door samen te werken ontstaat een grotere kans dat cursussen in company kunnen worden aangeboden.
Zie http://www.meerkringeemvallei-academie.nl.
In het najaar van 2016 hebben de directeuren van de stichting, na een evaluatie, aangegeven dat de bestuursacademie steeds minder voorziet in de scholingsbehoeften van de leerkrachten. De aangeboden scholing past steeds minder bij de vaardigheden die nodig zijn om onze visie op onderwijs, zoals vermeld in het Ambitieboek, uit te voeren. We hebben daarom besloten om met ingang van juli 2017 te stoppen met onze deelname aan de gezamenlijke Bestuursacademie met Meerkring.

De coaching en begeleiding van nieuwe directeuren wordt verzorgd door het CvB en een directeur van de stichting.

5.12 Doordecentralisatie arbeidsvoorwaarden

De aangekondigde doordecentralisatie van de primaire arbeidsvoorwaarden is door de Tweede Kamer aanvaard. Dit betekent dat de PO-raad namens de besturen de onderhandelingen met de sociale partners de arbeidsvoorwaarden vorm kan geven. Eind 2012 werd bekend dat er overeenstemming is bereikt over een aantal technische aanpassingen in de secundaire arbeidsvoorwaarden in de CAO-PO, zoals afspraken over professionalisering en de invoering van de verplichte registratie van schoolleiders. In 2014 is de nieuwe CAO-PO gepubliceerd. Hierin is een begin gemaakt met de modernisering van de arbeidsvoorwaarden met o.a. wijzigingen in de BAPO-regeling, de begeleiding van startende leerkrachten, de professionalisering, de normjaartaak, e.d.
De afdeling P&O heeft in 2014 in nauwe samenwerking met de afdeling P&O van de stichtingen Meerkring en KPOA diverse onderdelen uitgewerkt en aan het personeel gepresenteerd. We hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de eerste twee jaar te werken met het basismodel.
De overlegpartners zijn er in 2016 in geslaagd om een nieuwe CAO-PO vorm te geven met de looptijd tot oktober 2017. De verwachting is dat in de zomer van 2017 een nieuw akkoord wordt bereikt over een nieuwe cao. In de cao 2016-2017 is een salarisverhoging opgenomen per 1 juli 2016 en een correctie uitbetaling in juli alsof de verhoging reeds per 1 januari 2016 zou zijn doorgevoerd. Daarnaast krijgen alle medewerkers die op 1 april 2017 in dienst zijn een eenmalige bruto uitkering van € 500,- (parttimers naar rato).

Onderdeel van de arbeidsvoorwaarden is de werkkostenregeling, die op 1 januari 2015 van kracht is geworden. In deze regeling wordt helder omschreven welke vergoedingen en verstrekkingen tot een maximum bedrag belastingvrij aan de medewerkers kunnen worden verstrekt. De uitvoering van de regeling vraagt grote accuratesse van directeuren en de afdelingen Personeelszaken en financiën. Op basis van de totale loonsom heeft EVE een vrije ruimte van € 77.000. In 2016 is een bedrag van € 48.058 benut van deze vrije ruimte.

6. Huisvesting

De stichting heeft een Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP) dat om de drie jaren wordt geactualiseerd. Het bureau OCS Maatschappelijk Vastgoed voert in 2017 weer een nulmeting uit en stelt op basis daarvan een aangepast MJOP voor. Daarna wordt bezien of de voorziening onderhoud toereikend is voor de komende jaren of dat de dotatie aan de voorziening moet worden verhoogd. Jaarlijks doteren we € 179.000 aan de voorziening.

De stichting heeft geen eigen medewerkers in dienst voor de huisvestingszaken. Wij huren een externe partner in om alle onderhouds- en bouwkundige zaken voor ons te regelen. De verantwoordelijkheid voor de huisvesting zit in de portefeuille van de voorzitter van het College van Bestuur.

In 2015 is gestart met de renovatie en uitbreiding van de Jan Ligthartschool locatie Frans Halslaan te Woudenberg. Na de fusie in 2014 tussen de Jan Ligthartschool en de Prangelaar heeft de gemeente Woudenberg besloten het gebouw van De Prangelaar uit te breiden met 578 m² en het bestaande deel grootschalig te renoveren. Voor de uitbreiding is een krediet van € 850.000 beschikbaar gesteld. Voor de renovatie is nog eens € 49.000 beschikbaar. Ook heeft de gemeente besloten de door opgebouwde voorziening groot onderhoud van € 48.562 over te hevelen naar het schoolbestuur. Bij de verzelfstandiging in 2005 heeft de gemeente Woudenberg haar voorziening onderhoud schoolgebouwen openbaar onderwijs overgedragen aan het schoolbestuur. Het schoolbestuur heeft dat bedrag benut voor de vorming van een voorziening onderhoud. Vanuit die voorziening onderhoud heeft het schoolbestuur € 213.908,56 bijgedragen aan de renovatiekosten.
De bouw is volgens schema uitgevoerd en het nieuwe gebouw is voor de zomervakantie van 2016 opgeleverd. Het oude schoolgebouw van de Jan Ligthartschool is aan het eind van de zomervakantie 2016 overgedragen aan de gemeente Woudenberg.

In Soest heeft het gemeentebestuur tot onze grote vreugde besloten tot vernieuwbouw van het scholencomplex De Buut- de Wegwijzer. Ons schoolbestuur werkt nauw samen met de SKOSS, het school bestuur van de RK-school de Wegwijzer. Voor De Buut betekent dit een grootschalige renovatie en een klein deel nieuwbouw, zodat een meer compact schoolgebouw ontstaat dat veel beter aansluit bij het Daltonconcept van de school en de nieuwe strategische visie van de stichting dan de huidige gangenschool. In oktober 2016 is begonnen met de renovatie en nieuwbouw. Na de vernieuwbouwing zal een deel van het oude gebouw worden gesloopt. Bij deze verbouwing willen we heel sterk inzetten op duurzaamheid. De school zal haar energie- en warmtevoorziening halen uit zonnepanelen en een warmtepompinstallatie. De school wordt voor de zomervakantie van 2017 opgeleverd.

In het kader van onderhoud zijn in 2016 op onze scholen de volgende werkzaamheden uitgevoerd:

De Zandberg	Vervanging valdempende bestrating
Corlaer	Vervanging enkele beglazing voor isolerende beglazing
Griftschool Woudenberg	Diverse aanpassingen aan het elektracircuit
Uitkijck Baarn	Buitenschilderwerk
PWA Soest	Buitenschilderwerk
De Lijster Barneveld	Buitenschilderwerk
Jan Ligthartschool W'berg	Grootschalige renovatie en uitbreiding
De Buut Soest	Start grootschalige renovatie en uitbreiding.

7. Toekomstige ontwikkelingen

7.1. Implementatie strategisch beleidsplan

De komende periode van 2016 tot 2020 zal gebruikt worden voor omslag van theorie naar praktijk waar het gaat om de uitgangspunten van het strategisch beleidsplan. Dit betekent dat scholen stappen zetten om het leerstofjaarklassensysteem stukje bij beetje los te laten en over te gaan op organisatievormen waarbij het gepersonaliseerd leren vorm moet krijgen. Deze omslag zal de komende jaren centraal staan op de agenda's van het directieplatform en de teamvergaderingen op de scholen. In samenhang met deze ontwikkeling zal ICT verder worden uitgerold zoals beschreven in 4.5. van dit verslag.
Het college van Bestuur zal er op sturen en toezien dat de uitgangspunten van het strategisch beleid ook vorm krijgen op de overige beleidsterreinen, waaronder huisvesting.

7.2. Arbeidsvoorwaarden

Momenteel wordt nog gewerkt met de afspraken uit de CAO-PO 2016-2017. De overlegpartners hebben tegen de zoemer van 2016 overeenstemming bereikt over een nieuwe cao. Een lastig onderdeel is daarbij het verschil in rechtspositie tussen het openbaar en het bijzonder onderwijs in het kader van de uitwerking van de Wet werk en zekerheid (WWZ). Hierdoor is de WWZ al van toepassing op het bijzonder onderwijs en niet op het openbaar onderwijs.
De sectororganisatie voor het primair onderwijs schrijft dat de meeste onderdelen van de WWZ over wijzigingen in het Burgerlijk Wetboek (BW) gaan, zoals aanzegplicht, ketenregeling en transitievergoeding. Terecht merkt de PO-Raad op dat medewerkers in het openbaar onderwijs een ambtenarenstatus hebben en dat het BW niet op hen van toepassing is.
De PO-raad zegt hierover:
'De WWZ zal dus niet vanaf 1 juli 2016 voor hen gelden. Daar komt bij dat normalisering van de rechtspositie van ambtenaren (gelijkstelling met burgerlijk arbeidsrecht) volgens de PO-Raad nog jaren zal duren. Bij een CAO kunnen onderdelen ook worden geüniformeerd, maar daarover is nu nog niets te zeggen. Mocht dat al gaan gebeuren dan zal dat zeker niet per 1 juli 2016 direct plaats kunnen vinden.'

Voor bestuurders in het onderwijs is in 2015 een nieuwe CAO voor bestuurders in PO tot stand gebracht. De bestuurders van *Eem-Vallei Educatief* hebben in samenspraak met de Raad van Toezicht besloten niet over te gaan tot de cao voor bestuurders maar voorlopig nog onder de CAO-PO te blijven. De Raad van Toezicht heeft wel al aangegeven, dat zij een toekomstige bestuurder wil inschalen in de CAO voor bestuurders.

7.3 Werkgelegenheidsbeleid

De stichting hanteert sinds de oprichting het werkgelegenheidsbeleid. Onder druk van bezuinigingen in de personele formatie, als gevolg van dalende aantallen leerlingen, werken we naast de vaste groep van medewerkers met een aanstelling voor onbepaalde tijd met een flexibele schil van tijdelijke medewerkers. Jaarlijks worden de contracten van deze laatste groep medewerkers beëindigd om de werkgelegenheidsgarantie aan het vaste personeel te kunnen waarborgen. In die systematiek constateren we dat de gemiddelde leeftijd van de groep vaste medewerkers sterk oploopt en dat we veel talent verliezen in de tijdelijke schil. De komende jaren zal met alle geledingen moeten worden gesproken over de gevolgen van deze ontwikkeling en zal moeten worden bekeken welke oplossingen binnen de wet- en regelgeving mogelijk zijn.

7.4 Wijziging samenstelling College van Bestuur

Door de pensionering van de voorzitter van het CvB zal het College vanaf 01-08-2016 bestaan uit één persoon. De bestuurder zal zich vrijwel alleen bezig houden met de bestuurlijke taken. Door omzettingen binnen de taakverdeling van het stafbureau en een uitbreiding van het stafbureau zal de ondersteuning van de bestuurder en de continuïteit goed verankerd worden. De uitbreiding van de staf met de functie van onderwijskundig beleidsmedewerker zal bijdragen aan een verbetering en goede kwaliteitsborging van de onderwijskwaliteit.

7.5 Eindtoets basisonderwijs

De invoering van de verplichte eindtoets in het basisonderwijs heeft veel veranderingen teweeg gebracht. Het tijdstip van afname is verschoven naar een later moment in het schooljaar nadat de schooladviezen VO zijn verstrekt. De scholen voor VO mogen de uitslag van de Eindtoets niet meer gebruiken om een inschrijving goed te keuren of af te wijzen.
Onze scholen hebben zich in 2016 beraden op de vraag of ze gebruik willen blijven maken van de verplichte CITO-eindtoet,s of willen overstappen op een andere toegelaten eindtoets. De kritiek op de CITO-eindtoets maar ook op andere toetsen van CITO, is dat ze heel talig zijn en feitelijk niet volledig toetsen waarvoor ze bedoeld zijn. Onze directeuren vinden dat de CITO-eindtoets veel te veel gericht is op de cognitieve ontwikkeling van de leerling en te weinig aandacht heeft voor andere vaardigheden, die voor het voortgezet onderwijs ook van groot belang zijn. Momenteel neemt 75% van de scholen in Nederland de CITO-eindtoets af en 25% heeft gekozen voor een andere toets. De verwachting is dat deze laatste groep de komende jaren fors zal toenemen.
Vanaf de Eindtoets 2017 zullen een aantal scholen binnen de stichting overstappen naar een andere gevalideerde eindtoets.

7.6 Vensters voor PO

Eind 2013 zijn de vensters voor PO ingevoerd. Op deze website worden vanuit diverse databanken school- en bestuurgegevens op schoolniveau bijeengebracht in het kader van de brede horizontale publieke verantwoording. De scholen hebben de mogelijkheid de gegevens te nuanceren en aan te vullen om daarmee een beeld te scheppen, dat voldoet aan de realiteit. Zo kunnen scholen CITO-gegevens nuanceren op basis van de leerlingenpopulatie en de groepsgrootte. Ouders en anderen kunnen deze gegevens inzien via de website www.scholenopdekaart.nl. Deze website kan dienstbaar zijn aan ouders, die een school zoeken voor hun kind. Onze scholen hebben zich in 2016 ingezet voor het actualiseren van hun gegevens op deze website. Vanuit het bestuur zal dit veel nadrukkelijker worden gevolgd.

7.7. Samenwerking besturen

De besturen binnen ons kantoorpand in Amersfoort voeren besprekingen om de samenwerking in de toekomst meer en beter vorm te geven. In eerste instanie richt deze samenwerking zich op de administratieve afdelingen. Het gaat om de volgende stichtingen:

- KPOA - de stichting voor katholiek primair onderwijs Amersfoort en Nijkerk;
- Meerkring - de stichting voor openbaar basisonderwijs in Amersfoort
- MONTON - de stichting voor neutraal bijzonder Montessori onderwijs in Midden Nederland

- *Eem-Vallei Educatief* - de stichting voor openbaar primair onderwijs in de gemeenten Baarn, Barneveld, Bunschoten, Nijkerk, Scherpenzeel, Soest en Woudenberg

De samenwerking zal moeten leiden tot een intensieve samenwerking op het gebied van scholing, gezamenlijke inkoop t.b.v. de kantooromgeving, de financiële, personele en salarisadministratie. In 2016 hebben de stichtingen al heel nauw samengewerkt om de gevolgen van het faillissement van het administratiekantoor op te vangen. Meerkring, Monton en *Eem-Vallei Educatief* hebben met ondersteuning van KPOA hun eigen personeelsadministratie opgezet. Daarna hebben ze allemaal voor een deel van de werktijdfactor dezelfde administratieve medewerkers in dienst genomen.
De samenwerking moet leiden tot schaalvoordelen, meer efficiency, borgen van de continuïteit van de werkprocessen en het delen van kennis.

8 Financiële positie

8.1 Kengetallen

	2016	2015	2014	2013	2012
Solvabiliteit	0,63	0,58	0,58	0,54	0,50
Liquiditeit	2.44	2.72	2,69	2,43	2,10
Rentabiliteit	0,42	0,67	0,79	5,22	0,10
Weerstandsvermogen	24,6 %	24,7 %	22,2 %	20,9 %	15,6 %
Kapitalisatiefactor	39,2 %	42,6 %	40,0 %	38,9 %	31,2 %

Solvabiliteit
Solvabiliteit gaat over het vraagstuk of de activa van een onderneming bij liquidatie voldoende opbrengen om daaruit alle schulden te kunnen aflossen ("voldoende vet op de botten"). De solvabiliteitspositie geeft de toestand op 31 december weer; er is dus sprake van een momentopname. Landelijk wordt aangegeven, dat < 0,4 matig is, 0,5 voldoende en > 0,5 goed.
(Solvabiliteit: verhouding tussen eigen vermogen gedeeld door totaal vermogen)
De solvabiliteit bevindt zich op een constant goed niveau.

Liquiditeit
Liquiditeit is of de organisatie op korte termijn in staat is om schulden af te betalen. Landelijk wordt een getal van groter dan 1 als voldoende gekwalificeerd.
(Liquiditeit (current ratio): verhouding tussen de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden)
De liquiditeit is voldoende met een waarde van 2,44.

Rentabiliteit
De rentabiliteit heeft betrekking op het rendement en geeft – simpel gezegd – aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat, in relatie tot bijvoorbeeld het eigen vermogen of de totale baten. De rentabiliteit wordt gebaseerd op het resultaat uit de gewone bedrijfsvoering. Dit kengetal geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.
(Resultaat uit de gewone bedrijfsvoering gedeeld door de totale baten uit gewone bedrijfsvoering)
De afgelopen vier jaar worden positieve rentabilteitscijfers betaald.

Weerstandsvermogen
Het weerstandsvermogen geeft aan in welke mate de organisatie in staat is om onverwachte gebeurtenissen (risico's) met een financiële impact op te vangen. Het weerstandsvermogen zou tussen de 10 en 40% moeten liggen.
(Weerstandsvermogen: Eigen vermogen minus activa in gebouwen gedeeld door de totale baten uit gewone bedrijfsvoering x 100 %)
Het weerstandsvermogen is licht gestegen ten opzichte van vorig jaar en bevindt zich binnen de gestelde marges.

Kapitalisatiefactor
Deze factor geeft de mate van kapitaalbeslag weer gerelateerd aan de omvang van de organisatie. Als norm voor een PO-organisatie met de exploitatieomvang > € 8 miljoen, wordt door de commissie een maximum aangegeven van 35%.
(Kapitalisatiefactor: Balanstotaal minus activa in gebouwen gedeeld door de totale exploitatiebaten, inclusief rentebaten x 100 %)
De kapitalisatiefactor wordt geacht inzicht te geven in de mate waarin het kapitaal wordt benut voor de vervulling van taken en bevindt zich (sinds 2013) boven de signaleringsgrens van Commissie Vermogensbeheer

8.2 Balans

	2016	2015
	€	€
Vaste activa	1.863.587	1.547.247
Vlottende activa	2.555.303	3.162.670
ACTIVA	**4.418.890**	**4.709.917**
- Algemene reserve	1.120.085	2.376.351
- Bestemmingsreserve (publiek)	1.653.673	350.000
Eigen vermogen	2.773.758	2.726.351
Voorzieningen	599.691	820.394
Kortlopende schulden	1.045.511	1.163.172
PASSIVA	**4.418.890**	**4.709.917**

De balanspositie is stabiel te noemen. In 2016 zijn de bestemmingsreserves herijkt en hebben een bestemming toegewezen gekregen ten behoeve van personele fricties en huisvestingsproblematieken.

8.3 Staat van baten & lasten

	2016	Begroting	2015
	€	€	€
Rijksbijdragen	10.817.105	10.083.200	10.550.240
Overige overheidsbijdragen	290.974	56.800	327.908
Overige baten	112.645	69.500	115.345
BATEN	**11.220.724**	**10.209.500**	**10.993.493**
Personeelslasten	8.974.218	8.254.300	8.802.891
Afschrijvingen	282.005	273.800	274.558
Huisvestingslasten	863.301	924.800	990.595
Overige instellingslasten	1.046.673	745.900	876.995
LASTEN	**11.166.197**	**10.198.800**	**10.945.039**
Saldo baten en lasten	54.527	10.700	48.454
Saldo financiële bedrijfsvoering	17.880	15.000	25.243
RESULTAAT (voor bestemming)	**72.407**	**25.700**	**73.697**

In 2016 is het resultaat in lijn met de begroting. Zowel de rijksbijdragen als de personeelslasten zijn hoger omdat de uiteindelijke toekenning en uitputting van arrangementen niet in de begroting worden opgenomen. Deze arrangementen worden voor het grootste deel pas toegekend in de loop van het boekjaar. Daarnaast zijn als gevolg CAO akkoord april 2016 de loonkosten hoger uitgevallen. Deze extra lasten zijn niet volledig in rijksbijdragen gecorrigeerd.
De overschrijding in de overige instellingslasten worden voornamelijk veroorzaakt door hogere uitgaven aan leermiddelen, licentiekosten en contractafkoop.

9.0 Continuïteitsparagraaf

Het College van Bestuur evalueert jaarlijks het risicobeleid. Onderstaand een weergave van de belangrijkste risico's behorende bij de begroting 2017.

9.1 Risico's en de effecten op de begroting.

Afname aantal leerlingen

Het grootste risico voor de stichting bestaat uit het teruglopen van leerlingenaantallen. Grofweg rekenen we aan elke leerling € 5.000, - aan baten toe.
In de huidige begroting zijn we uitgegaan van het aantal leerlingen op 01-10-2016 voor de personele bekostiging en van 01-10-2016 voor de materiële bekostiging. Voor de komende jaren gaan we ervan uit dat de dalende trend is gestopt en dat het aantal leerlingen zich stabiliseert rond de 2000 leerlingen
Uit de cijfers blijkt dat de gemeentelijke prognoses in vrijwel alle gemeenten eenzelfde trend laten zien als de bestuurlijke cijfers.
Conclusie mag zijn dat de scherpe daling van het aantal leerlingen tot staan is gebracht.
Er bestaat op het gebied van de leerlingenaantallen een financieel risico van ruim € 50.000.

Afname en wegvallen gemeentelijke subsidies

Gemeenten kennen nu de vanuit het Rijk ontvangen gelden voor onderwijs achterstandenbeleid toe aan verschillende scholen. De gemeenten Baarn, Bunschoten, Barneveld en Soest kennen deze subsidies toe voor het in stand houden van Schakelklassen en Taalklassen. Deze subsidies worden jaarlijks opnieuw vastgesteld.
Er bestaat geen enkele zekerheid m.b.t. deze middelen voor de middellange en lange termijn. In 2018 gaat het Rijk over tot een nieuw systeem van toekenning Onderwijsachterstandenmiddelen; dit maakt dat de stichting hiermee een financieel risico gaat krijgen.
Het financiële risico bedraagt ongeveer € 180.000, -

Subsidie Krachtwijken

Bij de toekenning van de formatieve bekostiging ontvangt obs de Egelantier extra middelen van het Rijk. De wijk Smitsveen in Soest wordt aangemerkt als één van de "krachtwijken" van oud minister Vogelaar. In 2007 werden door haar 40 "probleemwijken "in Nederland aangewezen waarin extra geïnvesteerd moest worden, o.a. door extra geld toe te kennen aan scholen in deze wijken.
Deze subsidie wordt jaarlijks afgebouwd en zal in 2018 worden stopgezet.
Risico € 70.000, -

Toename kosten ICT

De kosten voor ICT-licenties nemen steeds verder toe. Deze stijging wordt veroorzaakt door:

- de toename van ICT-gebruik in het onderwijsproces (meer educatieve software);
- de toename van het aantal licenties voor besturings- en kantoorsoftware (toename van het aantal werkplekken t.b.v. leerlingen en leerkrachten);
- de aanschaf van software die geschikt is voor gebruik binnen netwerken;
- de toename van web based educatieve software;
- Het hoge Btw-tarief van 21% voor digitale leermiddelen, terwijl de hardcopy equivalenten onder het Btw-tarief van 6% vallen.

Deze kosten zijn beheersbaar, maar kunnen moeilijk teruggebracht worden in een tijd dat ICT een steeds belangrijkere rol in het onderwijsproces inneemt. De scholen maken steeds meer en intensiever gebruik van oefensoftware die gratis op het internet beschikbaar is.

In 2016 is het systeembeheer op de scholen opnieuw aanbesteed volgens een nieuw programma van eisen. De verwachting is dat op dit onderdeel op termijn een besparing kan worden gerealiseerd.

Sociale partners
De sociale partners en de minister van OCW hebben voor de leraren primair onderwijs in het Convenant Leerkracht afspraken gemaakt over een betere beloning en meer loopbaanmogelijkheden ('functiemix'). Om leraren meer loopbaanmogelijkheden te bieden komen er meer hogere leraarfuncties. In 2014 zal 58% van de leraren in schaal LA zitten, 40% in schaal LB en 2% in schaal LC. 75% van de doorgevoerde verplichtingen zal in de bekostiging worden opgenomen. Het resterende deel zal uit eigen middelen moeten worden bekostigd. In de begroting 2017 is rekening gehouden met de effecten van het invoeren van de functiemix op bestuursniveau.
Het financiële risico voor de stichting is gelegen in de extra kosten voor de LB leerkracht, hierdoor is de formatieve bekostiging voor de kleine scholen niet meer dekkend en toereikend is. Meer leerkrachten in de LB schaal betekent minder middelen voor de formatie.

Demografische ontwikkeling
De krimp van de basisgeneratie 4 t/m 12 jarigen.
De krimp in de basisgeneratie heeft veel eerder en harder toegeslagen dan aanvankelijk verwacht. Dit is vooral te wijten aan de economische malaise, waardoor vele woningbouwprogramma's en uitbreiding van woningbouwlocaties veel trager verlopen zijn of zelfs zijn uitgesteld.
Het is erg lastig de krimp in cijfers uit te drukken, omdat steeds bijgestelde leerlingenprognoses uitgaan van de meest recente cijfers, waardoor het lijkt of de krimp meevalt ten opzichte van in eerdere jaren gepubliceerde getallen en percentages. Er is sprake van een economisch herstel en de bouwsector lijkt hierop mee te liften. Uitbreidingsplannen worden weer ter hand genomen en dat zal invloed hebben op de bevolkingscijfers per gemeente.

Wet werk en zekerheid
De invoering van de Wet werk en zekerheid betekent voor veel schoolbesturen dat zij buitengewoon attent moeten zijn bij het inzetten van tijdelijk personeel bij achtereenvolgende tijdelijke benoemingen, omdat dit wettelijk resulteert op het recht op een vaste aanstelling. Voor het openbaar onderwijs heeft de invoering van de wet voorlopig nog geen gevolgen, omdat het personeel valt onder ambtenarenregelingen en niet onder het Burgerlijk Wetboek, zoals het personeel in het bijzonder onderwijs. De verwachting is dat aan deze rechtsongelijkheid binnenkort een einde komt.
Om goed te kunnen monitoren dat het risico wordt gemeden heeft ons bestuur zich aangesloten bij Transvita. Deze organisatie voert de monitor uit op de inzet van personeel en bemiddelt bij het inzetten van boventallig personeel. Bij Transvita zijn veel besturen in de regio aangesloten met in totaal 52.000 leerlingen.

Planning & control
Stichting Eem-Vallei Educatief heeft als onderdeel van het managementbeheersysteem, een adequate planning & control cyclus. Deze bestaat onder andere uit:
- managementcontracten en -rapportages;
- taakstellende (deel)begrotingen en budgetten;
- meerjarenbegrotingen;
- maandelijkse uitputtingsrapportages (in formatie en in geld);
- periodieke rapportage met eindejaarsprognose.

Via diverse systemen kan, op schoolniveau en bovenschools, de onderwijskwaliteit worden gemonitord en bijgestuurd. Vanaf het boekjaar 2013 wordt de financiële boekhouding en de personeels- en salarisadministratie verwerkt in AFAS. De financiële boekhouding wordt in eigen beheer gedaan. Het aanscherpen en bijstellen van de planning & control cyclus en van de interne controle is een continu proces. Het CvB onderkent dit. Ook in 2016 heeft verdere verfijning c.q. aanscherping hierop plaatsgevonden.

Conclusie
De conclusie is dat Stichting Eemvallei-Educatief de basis van de planning & control goed heeft ingericht. Risico's worden onderkend, waardoor beïnvloedbare maatregelen in gang kunnen worden gezet om deze tot een minimum te beperken. Verdere doorontwikkeling van managementrapportages is een basis om de risico's vroegtijdig te onderkennen. De inherente risico's met betrekking tot het onderwijs, onder andere veranderende wet- en regelgeving en politieke invloed op de bekostiging, blijven een continu aandachtspunt. Het CvB is zich bewust van het belang en de noodzaak van risicomanagement en de continue bewaking en monitoring van de herkende risico's

9.2 Treasurybeleid

De stichting kent een treasurystatuut. Dit statuut is gebaseerd op de regeling Beleggen en belenen van het ministerie van OCW d.d. 25-07-2001.
Conform de uitgangspunten van het treasurystatuut is de stichting zeer terughoudend in het wegzetten van sommen geld, die niet direct voor de bedrijfsvoering noodzakelijk beschikbaar hoeven te zijn. Alle spaartegoeden zijn allemaal per direct opvraagbaar en beschikbaar.
De volgende verdeling in van de niet direct voor de bedrijfsvoering noodzakelijke middelen is gevormd bij:

- Private Banking spaarrekening Extra bij ABN AMRO met omvang van € 1.632.477,42,-
- Charitas spaarrekening ABN AMRO bank voor een bedrag van € 159.162,08,-

De middelen op de spaarrekeningen bij de ABN AMRO bank zijn direct beschikbaar maar niet direct noodzakelijk voor de bedrijfsvoering en zijn dus onder gering hogere rentecondities weggezet.

9.3 Prognoses

Personeel fte (in vaste dienst) en leerlingenaantallen

	2016	2017	2018	2019
-CvB	1,00	1,00	1,5**	1,000
- Directie	8,55	8,55	8,55	8,55
- Onderwijzend personeel	96,38	94,38,	94,38	94,38
- Onderwijsondersteunend personeel	5,95	5,95	5,95	5,95
Personele bezetting per 31 december	111,88	109,88	110,38	109,88
Leerlingaantal per 1 oktober	1.979	1.950	1.958	1.960

**** eind 2018 vertrekt de huidige voorzitter CvB. De RvT heeft besloten dat in het kader van de overdracht er enige tijd een overlapping zal zijn waarbij het CvB 2,000 zal bedragen.**

Balans

2016	2017	2018	2019
€	€	€	€

Vaste activa	1.863.587	1.776.300	1.638.400	1.456.900
Vlottende activa	2.555.303	2.831.060	2.542.200	2.772.100
ACTIVA	**4.418.890**	**4.607.360**	**4.180.600**	**4.229.000**
Eigen vermogen	2.773.758	2.699.860	2.590.100	2.605.000
Voorzieningen	599.691	699.500	380.600	404.500
Kortlopende schulden	1.045.513	1.208.000	1.209.900	1.219.500
PASSIVA	**4.418.890**	**4.607.360**	**4.180.600**	**4.229.000**

De investeringen voorzien in 2017 betreffen schoolmeubilair (€ 84.500, voornamelijk inrichting van De Buut), kantoorinventaris (€ 10.700) en ICT (€ 97.400, voornamelijk hardware op de scholen) Voor wat betreft groot onderhoud is in 2016 de vernieuwbouw van De Buut aanbesteed en is het project opgestart. De kosten die ten laste van de stichting komen zijn voorzien in 2017 (€ 200.000).

Staat van baten & lasten

	2016	**2017**	**2018**	**2019**
	€	€	€	€
Rijksbijdragen	10.817.105	10.377.800	10.402.300	10.495.600
Overige overheidsbijdragen	290.974	84.000	84.200	85.000
Overige baten	112.645	61.000	61.200	61.700
BATEN	**11.220.724**	**10.522.800**	**10.547.700**	**10.642.300**
Personeelslasten	8.974.218	8.617.600	8.638.400	8.607.700
Afschrijvingen	282.005	329.300	330.000	315.600
Huisvestingslasten	863.301	936.400	944.400	952.400
Overige instellingslasten	1.046.673	756.400	758.100	764.800
LASTEN	**11.166.197**	**10.639.700**	**10.670.900**	**10.640.500**
Saldo baten en lasten	54.527	(116.900)	(123.200)	13.100
Saldo financiële bedrijfsvoering	17.880	18.000	13.400	15.000
RESULTAAT (voor bestemming)	**72.407**	**(98.900)**	**(109.800)**	**14.900**

De exploitatie 2017 sluit met een begroot negatief saldo van € 98.900 als gevolg van de extra investeringen die vanuit het Koersboek worden uitgevoerd. Het negatief begroot saldo voor het jaar 2017 zal zijn volledig ten laste van de Algemene Reserve gebracht worden.
De kapitalisatiefactor (balanstotaal / totale baten) wordt geacht inzicht te geven in de mate waarin het kapitaal wordt benut voor de vervulling van taken en bevindt zich (sinds 2013) boven de signaleringsgrens van Commissie Vermogensbeheer. Ultimo 2015 was deze factor 42,6% (signaleringswaarde is 35%), de extra investeringen zullen deze factor naar verwachting licht doen dalen. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een stabiele ontwikkeling van leerlingaantallen.

Eem-Vallei Educatief

Openbaar basisonderwijs met ruimte voor talent

Jaarrekening 2016

1. Grondslagen

1.1 Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de onderwijssector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd.

1.2 Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

1.3 Waardering van de activa en passiva

De activa en passiva zijn tegen nominale waarde opgenomen, tenzij anders vermeld.

De gebouwen zijn economisch eigendom van de gemeente.

Materiële vaste activa
De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.
Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname.

Vorderingen en overlopende activa
De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs van gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen
De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.
Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.
Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan van de stichting worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen vermogen
Binnen het eigen vermogen zijn de volgende reserves opgenomen:
- algemene reserve: dit betreft het weerstandsvermogen ter dekking van onvoorziene tegenslagen c.q. risico's. Jaarlijks zal bij de resultaatsbestemming worden bezien of mutaties noodzakelijk zijn;
- bestemmingsreserves: deze reserves zijn door het bestuur onderscheiden naar specifieke bestemmingen.

Voorzieningen

Pensioenen

De stichting heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering".

In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies.

De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering" en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

Spaarverlof

De voorziening spaarverlof is gevormd voor personeelsleden die gedurende 4 of meer schooljaren 60 klokuren hebben gespaard en dit in een aaneengesloten periode gaan opnemen.

Voorziening Jubilea

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de CAO dienen te worden betaald. Daarbij wordt rekening gehouden met de datum van indiensttreding, leeftijd van betrokkene(n), blijfkanspercentage en een uitkering bij 25 en 40 jarig jubileum conform de CAO. De voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde, waarbij een disconteringvoet van 2,5% is gehanteerd.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar.
Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

1.4 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoormerkte OCW subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte OCW subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige exploitatiesubsidies
Overige exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten zijn gemaakt.

Afschrijvingen
De afschrijvingen geschieden tijdsevenredig op basis van de verwachte economische levensduur. Op aanschaffingen in het verslagjaar wordt naar tijdsgelang afgeschreven.

Door het bestuur van de Stichting *Eem-Vallei Educatief* zijn de volgende afschrijvingstermijnen vastgesteld:

Soort actief	Afschrijvingstermijn	Afschrijvingspercentage
Gebouwen	20 jaar	5,00 %
Terreinen	-	-
ICT hardware Digiborden	5 jaar 10 jaar	20,00 % 10,00 %
Meubilair	20 jaar	5,00 %
Inventaris/apparatuur	12 jaar	8,33 %
Leermiddelen	9 jaar	11,11 %

1.5 Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. Winstbelastingen, ontvangen interest en ontvangen dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest en betaalde dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

2. Balans na resultaatbestemming

			31-12-2016		31-12-2015
1	Activa		€		€
	Vaste Activa				
1.2	Materiële vaste activa	1.863.587		1.547.247	
	Totaal vaste activa		1.863.587		1.547.247
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	732.496		828.540	
1.7	Liquide middelen	1.822.807		2.334.130	
	Totaal vlottende activa		2.555.303		3.162.670
	Totaal activa		4.418.890		4.709.917

			31-12-2016		31-12-2015
2	Passiva		€		€
2.1	Eigen Vermogen	2.798.758		2.726.351	
2.2	Voorzieningen	574.619		820.394	
2.4	Kortlopende schulden	1.045.513		1.163.172	
	Totaal passiva		4.418.890		4.709.917

3. Staat van Baten en Lasten

Baten

		2016	Begroting	2015
		€	€	€
3.1	Rijksbijdragen	10.817.105	10.083.200	10.550.240
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	290.974	56.800	327.908
3.5	Overige baten	112.645	69.500	115.345
	Totaal baten	11.220.724	10.209.500	10.993.493

Lasten

		2016	Begroting	2015
		€	€	€
4.1	Personeelslasten	8.974.218	8.254.300	8.802.891
4.2	Afschrijvingen	282.005	273.800	274.558
4.3	Huisvestingslasten	863.301	910.700	990.595
4.4	Overige lasten	1.046.673	760.000	876.995
	Totaal lasten	11.166.197	10.201.800	10.945.039
	Saldo baten en lasten	54.527	10.700	48.454
5	Financiële baten en lasten	17.880	15.000	25.243
	Resultaat	**72.407**	**25.700**	**73.697**

4. Kasstroomoverzicht

		2016 €		2015 €
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten		29.527		48.454
Aanpassing voor:				
Afschrijvingen		282.005		274.558
Mutaties voorzieningen		(245.775)		81.432
Verandering in vlottende middelen:				
Vorderingen	96.044		12.294	
Schulden	(117.659)		12.824	
		(21.615)		25.118
Ontvangen interest	17.880		25.243	
Betaalde interest	0		0	
		17.880		25.243
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		87.022		454.805
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in MVA	(598.345)		(379.814)	
Desinvesteringen in MVA			0	
		(598.345)		(379.814)
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie liquide middelen		(511.323)		74.991
Beginstand Liquide middelen		2.334.130		2.259.139
Eindstand Liquide middelen		1.822.807		2.334.130
Mutatie Liquide middelen		(511.323)		74.991

5. Toelichting bij de balans na resultaatbestemming

5.1 Materiële vaste activa

	Aanschafprijs 1-1-2016	Afschrijving cumulatief 1-1-2016	Boekwaarde 1-1-2016	Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Aanschafprijs 31-12-2016	Afschrijving cumulatief 31-12-2016	Boekwaarde 31-12-2016
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
Gebouwen en terreinen	47.735	35.434	12.301	0	0	228	47.735	35.663	12.072
Meubilair, Inventaris en apparatuur, Hardware	3.661.643	2.501.431	1.160.212	537.301	(11.664)	214.779	4.187.280	2.704.546	1.494.398
Leermiddelen	1.874.629	1.499.895	374.734	45.180	(4.200)	66.998	1.915.609	1.562.692	357.117
Materiële vaste activa	**5.584.007**	**4.036.760**	**1.547.247**	**582.481**	**(15.864)**	**282.005**	**6.150.624**	**4.302.901**	**1.863.587**

5.2 Vorderingen

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Ministerie OCW	529.623	513.325
Gemeente	104.090	198.205
Overige vorderingen	5.447	15.670
Overlopende activa	93.336	108.870
Vorderingen	**732.496**	**828.540**

De vordering op het ministerie is het gevolg van het betaalgedrag van het ministerie, waarbij in de eerste maanden van het schooljaar nog niet 5/12-deel van de (personele) vergoeding overgemaakt wordt.
De vorderingen op de gemeente hebben betrekking op de huisvestingsprojecten in Soest en Woudenberg.
De overlopende activa hebben betrekking op het vervangingsfonds en arrangementen.

5.3 Liquide middelen

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Kasmiddelen	261	70
Bankrekeningen	1.822.546	2.334.060
Liquide middelen	1.822.807	2.334.130

Alle bankrekeningen zijn ondergebracht bij ABN/AMRO Bank en zijn vrij opvraagbare spaartegoeden.

5.4 Eigen vermogen

	Stand per 01-01-2016	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2016
	€	€	€	€
Algemene reserve (publiek)	2.376.351	72.407	(1.303.673)	1.145.085
Bestemmingsreserve (publiek)	350.000		1.303.673	1.653.673
Eigen vermogen	**2.726.351**	**72.407**	**0**	**2.798.758**

	Stand per 01-01-2016	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2016
	€	€	€	€
Uitsplitsing				
Reserve personeel	150.000	0	390.660	540.660
Reserve materieel	200.000	0	913.013	1.113.013
Reserve eerste waardering	0	0	0	0
Bestemmingsreserve (publiek)	350.000	0	1.303.673	1.653.673

De reserve personeel dient ter dekking van de investeringen in personele fricties op de Prins Willem Alexanderschool. De reserve materieel is bestemd ten behoeve van investeringen in ICT-aanpassingen en uitloop van huisvestingsprojecten.

5.5 Voorzieningen

	Stand per 01-01-2016	Dotaties 2016	Ont-trekkingen 2016	Vrijval 2016	Stand per 31-12-2016
	€	€	€	€	€
Spaarverlof	44.300	0	35.800	0	8.500
Jubilea	70.819	0	6.760	0	64.059
Personele voorzieningen	115.119	0	42.560	0	72.559
Voorziening onderhoud	705.275	154.000	357.215	0	502.060
Totaal voorzieningen	**820.394**	**154.000**	**399.775**	**0**	**574.619**

	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
Spaarverlof	8.500	0
Jubilea	6.406	57.653
Onderhoud	340.527	186.533
Totaal	355.433	244.186

5.6 Kortlopende schulden

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
Crediteuren	96.430	113.178
Belastingen en premies sociale verzekeringen	446.477	374.633
Schulden ter zake van pensioenen	80.469	86.246
Overige kortlopende schulden	2.384	1.907
Overlopende passiva	419.753	587.209
Kortlopende schulden	1.045.511	**1.163.173**

Uitsplitsing

Loonheffing	332.230	320.602
Premies sociale verzekeringen	114.247	54.031
Belastingen en premies sociale verzekeringen	446.477	374.633

Vooruitontvangen subsidies	0	0
Vakantie-uitkering	277.166	272.026
Nog te betalen bedragen	142.587	315.183
Overlopende passiva	419.753	587.209

6. Niet uit de balans blijkende verplichtingen

6.1 Lopende contracten

Contract	Looptijd tot	Jaarlijkse verplichting (incl. BTW, in €)
Huur Stafbureau	01-12-2019	35.000
Kopieerapparatuur en printers	Per locatie verschillend	130.000
Schoonmaak	Per locatie verschillend	310.000

6.2 Pensioenrechten

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.
Naar de stand van ultimo 2016 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 96,6%. De beleidsdekkingsgraad per 31 december 2016 bedroeg 91,7%. De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad van de afgelopen 12 maanden.

Omdat de beleidsdekkingsgraad op 31 december 2015 niet aan de eisen (dekkingsgraad van 126,7%) voldeed heeft ABP eind maart een nieuw herstelplan ingediend bij de toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB). In het herstelplan is berekend dat de actuele dekkingsgraad op 31 december 2016 boven ongeveer 90% moet liggen. Als ABP aan deze zogenoemde kritische dekkingsgraad voldoet, kan ABP ervoor zorgen dat de dekkingsgraad eind 2026 boven 128% ligt. Heeft ABP een lagere beleidsdekkingsgraad dan 128%, dan is sprake van een tekort. Zolang de financiële situatie onvoldoende blijft, moet ABP ieder jaar een nieuw herstelplan opstellen en indienen bij DNB. In het herstelplan zijn de elementen benoemd die van invloed zijn op de financiële situatie van ABP, zoals de hoogte van de premie, de uitkering van de pensioenen, verhoging of verlaging van de pensioenen, de hoogte van de rente en het verwachte rendement. Deze zijn tot en met 2026 berekend. Uit berekeningen komt naar voren dat onze financiële situatie dan voldoende is.

Stichting Eemvallei Educatief heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Stichting Eemvallei Educatief heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

7. Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen geweest die van invloed zijn op het beeld van de jaarrekening.

8. Toelichting bij de staat van baten en lasten

8.1 Rijksbijdragen

	2016	Begroting	2015
	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	8.843.583	8.058.600	8.707.839
Overige subsidies OCW	1.519.233	1.874.600	1.611.481
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	454.289	150.000	230.920
Rijksbijdragen	**10.817.105**	**10.083.200**	**10.550.240**

De Bekostiging Personeels- en arbeidsmarktbeleid wordt gepresenteerd onder de overige subsidies OCW (€ 1.519.233).

8.2 Overige overheidsbijdragen en – subsidies

	2016	Begroting	2015
	€	€	€
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	248.149	56.800	249.107
Overige overheidsbijdragen	42.825	0	78.801
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	**290.974**	**56.800**	**327.908**

8.3 Overige baten

	2016	Begroting	2015
	€	€	€
Verhuur	23.928	15.000	17.705
Detacheringen	28.776	32.000	72.297
Overige baten	59.941	22.500	25.343
Overige baten	**112.645**	**69.500**	**115.345**

In 2016 is er een personeelslid gedetacheerd bij onderwijs(gelieerde) instellingen. In 2015 waren dit er twee.

8.4 Personeelslasten

	2016	Begroting	2015
	€	€	€
Lonen en salarissen	8.797.196	7.709.200	8.534.892
Overige personele lasten	556.781	545.100	562.131
Uitkeringen	(379.759)	0	(249.132)
Personeelslasten	**8.974.218**	**8.254.300**	**8.802.891**

	2016	Begroting	2015
	€	€	€
Uitsplitsing			
Brutolonen en salarissen	6.526.528	5.658.300	6.264.417
Sociale lasten	1.524.765	1.361.100	1.506.839
Pensioenlasten	745.903	689.800	763.636
Lonen en salarissen	**8.797.196**	**7.709.200**	**8.534.892**

De hogere lasten uit lonen en salarissen zijn het gevolg van loonstijgingen voortvloeiend uit het cao akkoord april 2016.

	2016	Begroting	2015
	€	€	€
Uitsplitsing			
Personeel niet in loondienst	249.210	182.100	272.922
Overige	307.571	363.000	334.209
Overige personele lasten	**556.781**	**545.100**	**562.131**

De hogere lasten van personeel niet in loondienst dan begroot voor 2016 betreffen de extra kosten als gevolg van een interimmanager. Mede door de vrijval van een voorziening jubilea komen de overige personeelslasten lager uit dan begroot.

	2016	2015
Aantal FTE per 31 dec	111,88	109,2673

8.5 Afschrijvingen

	2016	Begroting	2015
	€	€	€
Gebouwen	228	0	230
Meubilair, Inventaris en apparatuur	214.779	189.500	191.447
Leermiddelen	66.998	84.300	82.881
Afschrijvingen	**282.005**	**273.800**	**274.558**

8.6 Huisvestingslasten

	2016	Begroting	2015
	€	€	€
Huur	75.545	110.000	117.188
Verzekeringen	9.646	14.100	1.951
Onderhoud	63.820	97.500	90.531
Energie en water	159.983	180.500	171.594
Schoonmaakkosten	346.233	287.300	362.146
Heffingen	25.743	40.300	37.425
Dotatie onderhoudsvoorziening	154.000	179.000	179.000
Overige	28.331	28.700	30.760
Huisvestingslasten	**863.301**	**924.800**	**990.595**

De verwachte stijging van huur is niet gerealiseerd waardoor deze lasten lager uitvallen dan begroot. T.b.v. de kwaliteitsverbetering zijn er aanvullende kosten gemaakt. Hierdoor zijn de schoonmaakkosten hoger dan begroot. De dotatie aan de onderhoudsvoorziening houdt rekening met het gevolg van de te verwachten eigen bijdrage aan de huisvestingsprojecten in Woudenberg en Soest.

8.7 Overige instellingslasten

	2016	Begroting	2015
	€	€	€
Administratie en beheers asten	430.536	342.400	419.612
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	572.099	371.000	427.316
Overige	44.038	32.000	30.067
Overige instellingslasten	**1.046.673**	**745.900**	**876.995**

De hogere uitgaven met betrekking tot de beheerslasten zijn een in hoofdzaak voortgekomen door de afkoop van een lopend contract met betrekking tot de reproductiekosten. Dit ten behoeve van toekomstige besparingen met een gunstigere contractovereenkomst. Er is in het afgelopen jaar meer geïnvesteerd in

leermiddelen door onder andere er investeringen te plegen in 2017 naar voren te halen. Zo hebben enkele scholen de beschikking gekregen over IPads als leermiddel. Dit ter bevordering van het ICT onderwijs. Ook zijn door een toename van de digitalisering de kosten van softwarelicenties toegenomen.

Specificatie honorarium

	2016	2015
	€	€
Onderzoek jaarrekening	12.329	11.166
Andere controleopdrachten	0	4.840
Fiscale adviezen	0	0
Niet controle opdrachten	0	0
Accountantskosten	**12.329**	**16.006**

8.8 Financiële baten en lasten

		2016	Begroting	2015
		€	€	€
3.5.1	Rentebaten	17.880	18.000	25.243
3.5.6	Rentelasten	0	3.000	0
	Financiële baten en lasten	**17.880**	**15.000**	**25.243**

Door de dalende rentestanden zijn de rentebaten verder gedaald. De rentelasten worden onder de bankkosten gepresenteerd.

8.9 Bestemming van het exploitatieresultaat

Het exploitatieresultaat volgens de Staat van Baten en Lasten over 2016 bedraagt € 72.407.

Het exploitatieresultaat wordt als volgt bestemd:

Toevoeging aan de algemene reserve		72.407
Toevoeging aan de bestemmingsreserve		
- Bestemmingsreserve personeel	0	
- Bestemmingsreserve materieel	0	
- Bestemmingsreserve eerste waardering	0	
		0
Exploitatieresultaat		72.407

9. Gegevens

9.1 Rechtspersoon

Bestuursnummer	41481
KvK - nummer	08126759
Naam Instelling	Stichting Openbaar Primair Onderwijs *Eem-Vallei Educatief*
Postadres	Amsterdamseweg 41
Postcode/Plaats	3812 RP Amersfoort
Telefoon	033-3031490
Website	www.stev.nl
Contactpersoon	D. Besse
Telefoon	(033) 303 1490
E-mail	D.Besse@stev.nl

9.2 Verbonden partijen

Minderheidsdeelneming

Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname percentage
N.v.t.				-

9.3 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

WNT-verantwoording 2016 Stichting Eemvallei

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Stichting Eemvallei van toepassing zijnde regelgeving: WNT-maximum voor het onderwijs.

Het bezoldigingsmaximum in 2016 voor Stichting Eemvallei is € 128.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

bedragen x € 1	H. van der Zwaag	L. Schumer
Functiegegevens	Lid/Voorz. CvB	Voorz. CvB
Aanvang[1] en einde functievervulling in 2016	1/1 - 31/12	1/1 – 31/07
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris[SOM]	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking[SOM]	Ja	Ja
Individueel WNT-maximum	128.000,-	73.354,-
Beloning	82.195,-	49.339,-
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	10.052,-	6.482,-
Subtotaal	92.247,-	55.821,-
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-
Totaal bezoldiging	92.247,-	55.821,-
Verplichte motivering indien overschrijding	PM	PM
Gegevens 2015		
Aanvang en einde functievervulling in 2015	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2015 (in fte)	1,0	1,0
Beloning	78.176,-	81.837,-
Belastbare onkostenvergoedingen	1.858,-	2.326,-
Beloningen betaalbaar op termijn	10.327,-	11.515,-
Totaal bezoldiging 2015	90.361,-	95.678,-

[1] Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vult u als aanvangsdatum de eerste dag van de dertiende maand in, indien deze datum in 2016 lag.

Voor elke hierboven vermelde onverschuldigde betaling is een vordering ingesteld die is inbegrepen in de post 'Overige vorderingen'. Dit is hier niet van toepassing.

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1-12

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	MR. A. Kouwenaar-de Coninck	D. Kente	C. Hartzmann	E.W. Boom	I.J.M. Kamphuis	J. Glaudemans	E. v.d. Berg
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2016	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/7	1/1 - 31/12
Individueel WNT-maximum	19.200,-	12.800,-	12.800,-	12.800,-	12.800,-	7.466,-	12.800,-
Beloning	1.500,-	0,-	1.500,-	1.500,-	1.500,-	900,-	1.500,-
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-			
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-			
Subtotaal	1.500,-	0,-	1.500,-	1.500,-	1.500,-	900,-	1.500,-
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-	-	-	-
Totaal bezoldiging	1.500,-	0,-	1.500,-	1.500,-	1.500,-	900,-	1.500,-
Verplichte motivering indien overschrijding	PM	PM	PM	PM	PM	PM	PM
Gegevens 2015							
Aanvang en einde functievervulling in 2015	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Beloning	1.500	206	1.500	1.500	1.500	1.500	600
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-	-
Totaal bezoldiging 2015	1.500	206	1.500	1.500	1.500	1.500	600

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

bedragen x € 1	L. Schumer
Functie(s) gedurende dienstverband	L. Schumer
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2016
Individueel WNT-maximum ontslaguitkering	128.000
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	N.v.t.
-/- Onverschuldigd deel	-
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	N.v.t.
Waarvan betaald in 2016	-
Verplichte motivering indien overschrijding:	PM

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2016 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2015 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

3a. Bezoldiging en/of ontslaguitkering niet-topfunctionarissen

Niet van toepassing.

Eem-Vallei Educatief

Openbaar basisonderwijs met ruimte voor talent

9.4 Ondertekening

Amersfoort: 18/4/2017

Het College van Bestuur,

H. van der Zwaag
Voorzitter

Raad van Toezicht

C. Hatzmann
Voorzitter

D. Kentie

E.W. Boom

I.J.M. Kamphuis

E. van den Berg

R. van der Veen

Flynth Accountants B.V.
Gewaarmerkt als bewijs waarop onze verklaring d.d.
13 APR 2017
betrekking heeft
Paraaf voor waarmerking jaarrekeningen

10. Overige gegevens

10.1 Controleverklaring