Eem-Vallei Educatief

Openbaar basisonderwijs met ruimte voor talent

Bestuursverslag 2017

Stichting Openbaar Primair Onderwijs

Eem-Vallei Educatief

Amersfoort, 9 mei 2018 V1.0 (definitief)

Inhoudsopgave

Inhoud

Inhoudsopgave 2
Voorwoord 3
1. Verslag van de toezichthouder 4
2. Organisatie 7
3. Leerlingen 18
4. Onderwijs 23
5. Personeel en zaken met een personele betekenis 32
6. Huisvesting 42
7. Toekomstige ontwikkelingen 43
8. Financiële positie 47
9. Continuïteitsparagraaf 52
Jaarrekening 2017 62
10. Grondslagen 63
11. Balans na resultaatbestemming 66
12. Staat van Baten en Lasten 67
13. Kasstroomoverzicht 68
14. Toelichting bij de balans na resultaatbestemming 69
15. Niet uit de balans blijkende verplichtingen 75
16. Gebeurtenissen na balansdatum 75
17. Toelichting bij de staat van baten en lasten 76
18. Gegevens 82
19. Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en 83
semipublieke sector (WNT) 83
Overige gegevens 85
20. Overige gegevens 86
21. Ondertekening 86
22. Controleverklaring 87

Voorwoord

Het College van Bestuur is verheugd u het Bestuursverslag, inclusief de jaarrekening 2017 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 2017 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 2017 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 2017 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 2017 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 2017

Naam	functie	Geb. jaar	Beroep	Nevenfuncties
Mw. Mr. A. Kouwenaar-de Coninck	Voorzitter tot 15-03-2017	1970	Advocaat Partner bij Kouwenaar Advocatuur	
Dhr. R. van der Veen	Lid vanaf 01-01-2017	1952	Was tot dec. 2016 directeur VOSABB, thans gepensioneerd	
Dhr. E. Boom	Lid tot 01-11-2017	1970	Consultant en interim manager GOC	
Dhr. D. Kentie	Lid tot 01-08-2017	1967	Manager Audio KRO-NCRV	
Mw. I. Kamphuis	Lid tot 01-08-2017	1969	Interim professional leren en ontwikkelen	Initiatiefnemer maatschappelijk onderneming Pakhuis Amersfoort
Dhr. Drs. Ing. C. Hatzmann	Lid. Vanaf 15-03-2017 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
Dhr. S. Schellinger	Lid, vanaf 01-12-2017	1978	Zelfstandige	
Mevr. M. Rosbergen- van Minnen	Lid, vanaf 01-12-2017	1966	Executive Manager	Voorzitter stichting Vrienden van het Schaffelaartheater
Mevr. I. M. Visser	Lid, vanaf 01-12-2017	1960	Interimmanager HR	Lid RvT Stichting Bibliotheken Noordwest Veluwe.

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. R. van der Veen	gemeenten	01-01-2017		01-01-2025		
Mevr. M. Rosbergen- van Minnen	gemeenten	01-12-2017		01-12-2025		
Dhr. S. Schellinger	GMR-ouders	01-12-2017		01-12-2025		
Mw. I.M. Visser	gemeenten	01-12-2017		01-12-2025		
Dhr. C. Hatzmann	GMR-ouders	01-07-2014		01-08-2019		01-08-2011
Mw. E. van den Berg	gemeenten	01-09-2015		01-09-2023		
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						

In 2017 hebben vier personen om diverse redenen de Raad van Toezicht verlaten. Intussen heeft de Raad van Toezicht een werving uitgezet en zijn drie nieuwe leden ook weer toegetreden tot de Raad van Toezicht, zodat deze weer voldoet aan het aantal dat is gesteld in de statuten.
In maart 2017 heeft de vorige voorzitter om persoonlijke redenen haar functie neergelegd; de taak en rol van voorzitter is vanaf die datum overgenomen door de heer C. Hatzmann.

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 2017 heeft de RvT de volgende werkzaamheden verricht:

- De RvT heeft zes 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 driemaal 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 HRM heeft zich beziggehouden met de voorbereidingen voor de werving van een nieuwe voorzitter van het College van Bestuur in 2018.
- Leden van de RvT hebben overleg gehad met het Directeurenberaad, de GMR en de Regioraad.
- Een aantal leden van de 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 de voorzitter van het CvB een functioneringsgesprek gevoerd.
- Evaluatie eenhoofdig College van Bestuur.
- De Rvt heeft uit haar midden een nieuwe voorzitter benoemd
- De RvT heeft drie nieuwe leden voor 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 2017 zijn de volgende onderwerpen aan bod geweest:

- Goedkeuren van de begroting 2018 en de meerjarenbegroting 2019-2022;
- Goedkeuring van het Bestuursverslag en de jaarrekening 2016;
- Strategisch beleidsplan 2015-2020, betreffende voortgang ontwikkelingen uit het Ambitie en Koersboek;
- INK-cyclus (kwaliteit);
- Inwerkprogramma nieuwe leden RvT;
- Bestuursverslag /jaarrekening 2016 bespreken met de accountant;
- De financiële kwartaalrapportages;
- Werving en selectie nieuwe voorzitter CvB;
- Formatiekadernota 2017 / bestuursformatieplan 2017-2018;
- PR en Marketing traject van de stichting en scholen;
- Samenwerking met de stichting Monton;
- Resultaten CITO-eindtoets 2017;
- Ziekteverzuim;
- Opstellen document vervanging voorzitter CvB bij ziekte;
- Document managementcontracten directeuren *Eem-Vallei Educatief*;
- Stakingen en werkdruk in het onderwijs;
- Renovatie Prins Willem Alexanderschool in Soest;

1.6 De kwaliteit en de deskundigheidsbevordering van de RvT

In de RvT zijn de volgende deskundigheden aanwezig:

- Onderwijs,
- Strategie,
- H&R-management,
- Financiën

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 Rechtmatigheid en doelmatigheid van de inzet van de middelen.

Tijdens de bijeenkomsten met het CvB, de GMR, de Regioraad en de directies van de scholen heeft de Raad van Toezicht regelmatig gecontroleerd of de door het Rijk en derden toegekende middelen aan de stichting doelmatig zijn ingezet. In 2017 heeft de stichting extra middelen aan de scholen toegekend om de kwaliteit van het onderwijs verder te verbeteren en de werkdruk bij de leerkrachten te verminderen. Tevens is in 2017 extra geld gereserveerd voor scholing, ontwikkeling en onderzoek voor en door leerkrachten en directeuren, dit alles om onze visie op onderwijs vorm te geven op de scholen van de stichting. De RvT heeft tijdens haar bijeenkomsten met stakeholders hier expliciet over gesproken.
De Controller van de stichting heeft via financiële kwartaalrapportages de RvT op de hoogte gehouden van de uitputting van de middelen van de stichting.

1.8 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. Christiaan 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 H. van de Zwaag	Voorzitter

Sinds 1 augustus 2016 heeft de stichting *Eem-Vallei Educatief* een eenhoofdig College van Bestuur. Dhr. Van der Zwaag is sinds augustus 2016 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 fte. 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 is sinds 1 augustus 2016 op 4,875 fte. Inclusief voorzitter College van Bestuur is de omvang 5,875 fte.

De huidige voorzitter van het College van Bestuur heeft in 2017 aangegeven dat hij per 1 augustus 2018 zal vertrekken als voorzitter van het College van Bestuur. Dit in verband met het bereiken van zijn AOW gerechtigde leeftijd. De Raad van Toezicht is eind 2017 begonnen met de werving en selectie van een nieuwe voorzitter van het College van Bestuur. Men hoopt in het voorjaar van 2018 met de voordracht van een nieuwe voorzitter dit traject succesvol te hebben afgerond.

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. In 2017 zijn alle scholen binnen de stichting overgestapt op Office 365.

De schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor de taken en beleidsterreinen zoals omschreven in het managementstatuut van de stichting. Elke drie 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.
Directeuren en stafbureau medewerkers werken tijdens het directieoverleg samen aan het onderzoeken van de effecten voor onze stichting van nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs en verdere verdieping van onze visie op het onderwijs. Zij doen gezamenlijk voorstellen voor nieuw beleid. Binnen elke school fungeert de teamvergadering als inhoudelijk platform. De directies hebben een centrale rol bij de informatievoorziening naar de diverse geledingen.

De Intern Begeleiders van de stichting vergaderen vier keer per jaar onder leiding van de onderwijskundig beleidsmedewerker. Een van de vergaderingen is samen met de directeuren van de stichting. Hier staat dan een bepaald thema, vaak met spreker of inleider, centraal. De IB-ers gebruiken elkaar als kennisplatform, maar ook als sparringpartner in de steeds ingewikkelder wordende wereld van zorg en ondersteuning.

Het jaarlijkse afstemmingsoverleg met de deelnemende gemeenten is vormgegeven in de Regioraad. De verantwoordelijke wethouders van de gemeente Baarn, Barneveld, Bunschoten-Spakenburg, Nijkerk, Scherpenzeel, Soest en Woudenberg hebben zitting in de Regioraad. De Regioraad is in 2017 één keer samen met de RvT en het CvB bij elkaar geweest. Thema van deze bijeenkomst: "Interne en externe toezicht, wie doet wat?".

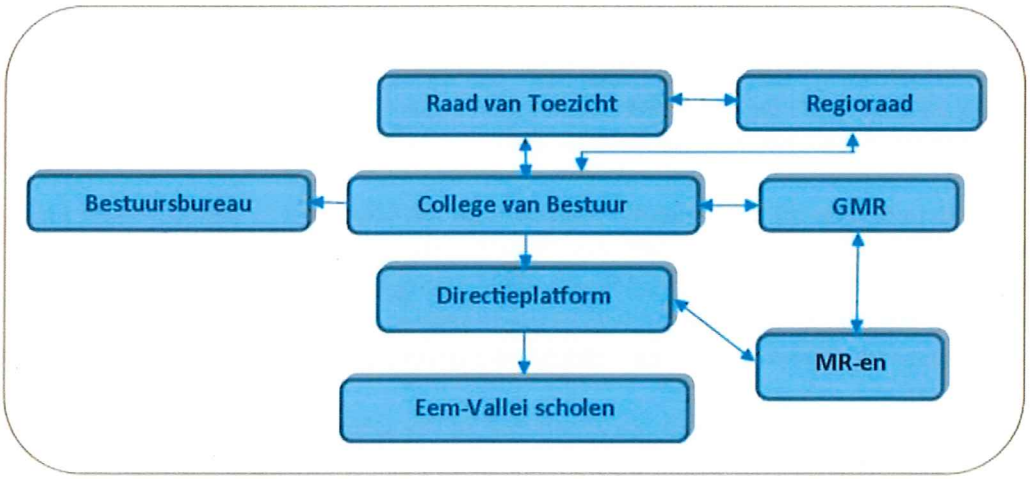
Het College van bestuur overlegt regelmatig met de Raad van Toezicht. Zie hiervoor het verslag van de toezichthouder onder hoofdstuk 1.

Het College van Bestuur heeft in 2017 dertien keer vergaderd. In haar vergaderingen zijn onder anderen de volgende besluiten genomen:

- De begroting 2017 en de meerjarenbegroting 2017-2019 definitief vast te stellen.
- De begroting 2018 en de meerjaren begroting 2019-2022 voorlopig vast te stellen.
- Aan obs Plantijn extra formatie toe te kennen i.v.m. zorgzwaarte in groep 4/5 en splitsing groep 1 en 2.
- Aan obs de Lijster extra formatie toe te kennen i.v.m. zorgzwaarte (gedragsproblematiek) in groep 3/4 en 5/6.
- Aan obs Jan Ligthart extra formatie toe te kennen i.v.m. splitsing groep 1 en 2.
- Op basis van een Fuwasys twee medewerkers hoger in te schalen en de uren van de beleidsmedewerker onderwijs op te hogen naar 0,6954 fte.
- Het MJOP 2017 is vastgesteld.
- De subsidie taalontwikkeling 2016 aan de gemeente Soest te retourneren.

- Gelden vrij te maken voor een verbeterplan van obs de Buut.
- Het kwaliteitshandboek vast te stellen.
- Een nieuwe controller te benoemen.
- Het protocol salarisbetalingen vast te stellen.
- Over te gaan tot de invoering van het overlegmodel en invulling taakuren.
- Het voorlopig en later definitief vaststellen van het Bestuursverslag en jaarrekening 2016.
- De formatiekadernota en het bestuur formatieplan 2017-2018 voorlopig en definitief vast te stellen.
- Een verzoek in te dienen bij de gemeente Soest om de PWA in Soest te renoveren en energie neutraal te maken.
- Een contract met Afas in Leusden te tekenen voor de invoering van InSite en Profit.
- € 270.000 Euro extra aan de formatie 2017-2018 toe te kennen.
- De salarissen van medewerkers met een tijdelijk dienstverband in de zomervakantie door te betalen.
- Een samenwerking met KPOA, Monton en Meerkring aan te gaan, betreffende applicatiebeheer voor Profit en Afas InSite.
- De door PO in actie uitgeroepen stakingen in het onderwijs te ondersteunen.
- Een onderzoek te laten verrichten voor een bestuurlijke samenwerking met de stichting Monton.
- Extra middelen beschikbaar te stellen voor het binnen schilderwerk op obs Corlaer en obs de Dorpsbeuk.
- Op obs de Uitkijck een interim-directeur aan te stellen tot maximaal december 2018.
- De directievoering van obs de Egelantier/ de Buut te splitsen in twee aparte directietaken en de werving voor de Buut op te starten.
- Een beleidsplan voor startende leerkrachten goed te keuren.
- Het beleidsplan vervanging bestuurder vast te stellen.
- Een beleidsplan verhuur ruimten in school vastgesteld.
- Akkoord te gaan met de verbouwing van de PWA in Soest en daar uit eigen middelen € 300.000 aan toe te kennen.
- Het plein op de Jan Ligthartschool voor te gaan financieren (kosten €20.000).
- Een noodlokaal te plaatsen op het terrein van de Jan Ligthartschool i.v.m. ruimtetekort.

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 ouders) meer betrokken bij de ontwikkelingen binnen de stichting. In 2017 heeft er bij de GMR een voorzitters wisseling plaatsgevonden en ook het dagelijks bestuur, bestaande uit drie leden is van samenstelling gewijzigd.

Iedere basisschool (Brinnummer) heeft twee vertegenwoordigers in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De enige nevenvestiging van de stichting (obs de Dorpsbeuk) is ook met een ouder en een leerkracht in de GMR vertegenwoordigd. 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 2017 vijf keer vergaderd. Er is onder andere aandacht besteed aan:

- GMR-begroting 2017
- Jaarplan 2017-2018
- Bestuursformatieplan 2017-2018
- Bestuursverslag en Jaarrekening 2016
- Stichtingsbegroting 2018-2022
- Formatiekadernota en Formatieplan 2017-2018
- Benoeming onafhankelijk voorzitter
- Opstellen reglement gegevensbescherming en privacy
- Afgeven adviesbenoeming lid van de Raad van Toezicht
- Financiële kwartaalrapportages van de stichting
- PR en Marketing
- Invoering Overlegmodel volgens cao

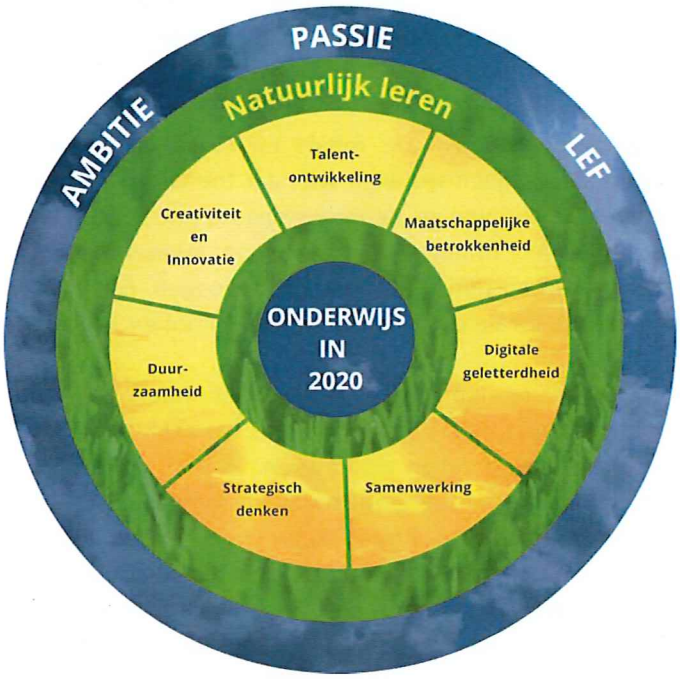
- Nieuwe gesprekkencyclus
- Managementcontract leidinggevenden
- Samenwerking met stichting Monton
- Stakingen/werkdruk in het onderwijs.

Alle leden van de GMR hebben in 2017 een training gevolgd over de rol, de rechten en de plichten van de GMR. Deze training is in oktober 2017 door de AOB op het kantoor van de stichting aan alle GMR leden gegeven.

De GMR heeft uit haar midden een vijftal werkgroepen geformeerd. Deze werkgroepen denken mee in de ontwikkeling van nieuw beleid en geven de GMR en het Bestuur advies over diverse aangelegenheden. De GMR kent sinds 2017 de volgende werkgroepen/commissies:

- Financiën
- Formatie
- Communicatie en PR
- Onderwijs
- Personeelsbeleid

2.5 Visie in relatie tot strategisch beleid



'Onze visie op onderwijs gaat ervan uit dat we in 2020 een situatie hebben bereikt waarin leerlingen zich maximaal kunnen ontwikkelen op een manier die past bij de 21e eeuw en daarbij gebruik makend van al hun talenten'.

We realiseren ons dat de wereld van zowel onze leerlingen als medewerkers continu aan verandering onderhevig is. We willen dat onze medewerkers gebruik maken van de 21e -eeuwse vaardigheden, zoals o.a. strategisch denken en digitale geletterdheid. Vaardigheden 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. (Bron: Ambitie en Passieboek *Eem-Vallei Educatief*)

Met ambitie, passie en lef willen 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.

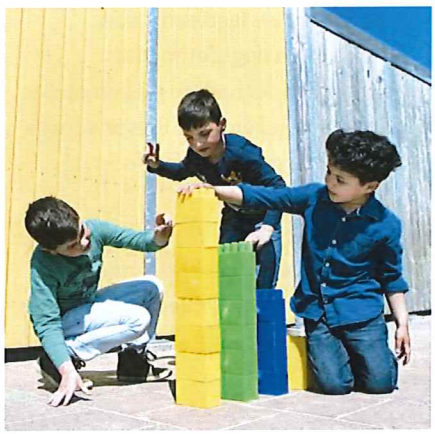
Wij werken niet met een traditioneel strategisch beleidsplan. De missie en visie hebben we geformuleerd in ons Ambitie en Passieboek. Daarin beschrijven we waar we naar toe willen en hoe onze scholen er over 5 jaar uitzien. In het Koersboek beschrijven we de uitwerking met de kansen en de valkuilen. 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.

In de eerste helft van 2017 hebben we onze ambitie en visie voor het eerst geëvalueerd en geanalyseerd. Leidt de brug die wij bouwen wel naar onze doelen/ onze vergezichten of moeten we die al bijstellen?
Tijdens deze sessies met onze directeuren en leden van het stafbureau en tijdens een gezamenlijke herregistratie opleiding voor onze directeuren, kwamen we erachter dat we onze visie op onderwijs en de daaraan verbonden uitgangspunten te weinig wetenschappelijk onderbouwd hadden en te weinig concreet waren. Ook realiseerden we ons en dat onze richtinggevende uitspraken te vaag en voor te veel uitleg vatbaar waren. Hierdoor was de route niet voor iedereen duidelijk en helder en soms te weinig uitdagend.

De innovatiewerkgroep is vervolgens aan de slag gegaan met onderzoek en dialoog. Dit heeft ertoe geleid, dat we na diverse sessies met onze directeuren hebben besloten onze visie aan te scherpen, om onze kernwaarden te herijken en onze uitgangspunten van een meer eenduidige lading te voorzien. Daarnaast hebben we besloten het Ambitieboek te herschrijven en duidelijke resultaatdoelen te gaan stellen. Dit heeft ertoe geleid dat we voor de zomervakantie van 2018 een nieuw en aangepast strategisch beleidsplan zullen hebben ontwikkeld. Dit plan moet nog scherper onze koers zichtbaar maken en de te halen resultaten verwoorden. Nadat het nieuwe strategisch beleidsplan is omarmd door alle geledingen in de organisatie, zullen de scholen op basis daarvan een nieuw schoolplan gaan schrijven voor de planperiode 2019-2023. Strategisch beleidsplan en de nieuwe schoolplannen moeten een eenheid uitstralen, gericht op een hoge kwaliteit van onderwijs en ontwikkeling van de kinderen op onze scholen.
Eem-Vallei kinderen bereiden hun leerlingen voor op hun toekomst.
Eén van de resultaatafspraken in het nieuwe/aangepast strategisch beleidsplan is dat in 2012 groepsdoorbrekend werken en gepersonaliseerd leren op alle scholen van *Eem-Vallei Educatief* in handelen en organisatie zichtbaar is en dat leerkrachten samen met de leerlingen eigenaar zijn van het ontwikkelingsproces van de leerlingen.
Het nieuwe strategisch beleidsplan moet tevens voldoen aan de eisen die de inspectie van onderwijs stelt in haar nieuwe toezicht kader. Uitgangspunt is dat wij kunnen uitleggen hoe wij onderwijs geven binnen de kaders van de wet en hoe wij dat toepassen. *Het mag schuren als het daarna maar gaat glanzen.*

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 monitoring o.a. tijdens de schoolvisitaties en schoolbezoeken door de onderwijskundig beleidsmedewerker. In 2017 heeft het CvB samen met de onderwijskundig beleidsmedewerker alle scholen gevisiteerd en gecontroleerd. Er zijn gesprekken gevoerd met de directie, de IB-er en teamleden. Er is gekeken naar de opbrengsten, het personeelsbeleid op schoolniveau, de gesprekkencyclus, de onderwijskundige verandering op basis van het ambitieboek, 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 2017 is één directeur vertrokken naar een andere organisatie. Dit heeft ervoor gezorgd dat er verder gebouwd kon worden aan de onderwijskundige ontwikkelingen zoals beschreven in onze Ambitie- en Koersboek.

Op de volgende pagina's 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 verdere ontwikkeling en inzet van ICT op de Eem-Vallei scholen bevorderd	• Er bestaat een beheersbare ICT-structuur met minimum doelen voor de vaardigheden van leerkrachten en leerlingen. • 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) • Alle scholen hebben Office 365 voor leerkrachten ingevoerd. • Google for Education, Zuludesk en Zuluconnect wordt ingericht in het kader van e-learning. • Invoering van Gynzy is besproken. • Drie scholen werken nu met Snappet als vervanger voor de vaste methoden.
Strategisch beleidsplan	Het strategisch beleid herijken en evalueren Opzetten leerteams en Professionele leergemeenschappen Opzetten studiedag	• Op basis van het strategisch beleidsplan zijn voor resultaatdoelen opgesteld die voor 1-1-2019 gehaald moeten zijn. • Het strategisch beleid is in 2017 herijkt op wetenschappelijk onderbouwing en eenduidige uitleg van termen en begrippen • Sinds de studiedag zijn er tien bovenschoolse leerteams van leerkrachten opgezet met als opdracht onderzoek te plegen op het terrein van reken, taal-leesonderwijs, ouderbetrokkenheid, ict en portfolio's. • In november heeft er een succesvolle studiedag plaatsgevonden met als thema onderwijsvernieuwing voor en door het personeel.

Onderwerp	Doel	Resultaat
PR en Marketing	• Onderzoeken of Eem-Vallei Educatief en haar scholen op de huidige manier voldoende hun visie op onderwijs etaleren	• Eem-Vallei Educatief heeft besloten mede op aandringen van de GMR om met ingang van 2017 een werkgroep op te richten die zich bezighoudt met PR en Marketing van de stichting en de scholen. • De werkgroep heeft de uitgangspunten voor PR en Marketing geformuleerd. • De werkgroep heeft op basis daarvan extern geworven naar ondersteuning bij dit traject • Eem-Vallei heeft in december een contract getekend met TCC in Breda. Zij gaan ons in 2018 ondersteunen bij het opzetten van PR en Marketing voor onze stichting en scholen.
Bestuursacademie	Bundelen en verzorgen van opleidingen/cursussen inzake de professionalisering van de medewerkers vanuit onze visie op onderwijs en ontwikkeling	• In de loop van 2017 hebben de directeuren en het CvB geconstateerd dat de scholing van medewerkers meer gestuurd zal moeten worden vanuit de stichting. • Vanaf aug. 2018 gaat de stichting een eigen bestuursacademie oprichten
CITO-Eindtoets Basisonderwijs	Resultaatdoel: Alle scholen halen een voldoende op de Cito eindtoets. De Cito eindtoets wordt centraal geëvalueerd en geanalyseerd	• 87% van de scholen haalde een voldoende op de eindtoets (score inspectie) • Eem –Vallei kent geen zwakke of zeer zwakke scholen meer. • Eén school heeft basisarrangement met waarschuwing
Privacy en gegevensbescherming	Opstellen document en beleid betreffende het waarborgen van de privacy personen en gegevens	• In 2017 is een werkgroep opgericht bestaande uit personen uit diverse geledingen in de organisatie. • Werkgroep heeft een document met richtlijnen opgesteld. • Vanuit de organisatie wordt er gericht aandacht besteed aan gedragsverandering op het terrein van privacy en gegevensbescherming (o.a. via het ophangen van posters).
Sociale Veiligheid	Opstellen beleid sociale veiligheid.	• De werkgroep die is gevormd heeft ervoor gezorgd dat vanaf 1 juli 2017 een beleidsplan Sociale Veiligheid binnen de stichting in werking is getreden. • De stichting heeft een bovenschoolse preventie medewerker aangesteld.
Onderhoudsbeheer	• Wat doen we centraal en wat decentraal (schoolniveau). • Vaststellen MJOP	• Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over de taakverdeling en alle directeuren hebben zicht op de onderhoudsplanning. De MJOP is besproken en vastgesteld.

Onderwerp	Doel	Resultaat
Formatietoedeling	• Formatiekadernota en het allocatiemodel opgeleverd. • Bestuursformatieplan 2017-2018 bespreken • Evaluatie formatietoedelingssystematiek	• Formatiekadernota 2017-2018 vastgesteld. • Bestuursformatieplan 2017-2018 goedgekeurd. • Extra formatie (± € 250.000). • Najaar 2017. De toedelingssystematiek is aangepast, waardoor aan scholen vanaf het schooljaar 2018-2019 meer formatie wordt toegekend. Dit mede om alvast gehoor te geven aan de ervaren werkdruk van de leerkrachten.
Personeelsbeleid	• Beschrijven leerkrachtvaardigheid • Taakomschrijving conciërges • Beleid ontwikkelen i.v.m. te kort aan personeel • Opstellen beleid betreffende startende leerkrachten. • Werkdrukvermindering leerkrachten • Aanpassen gesprekcyclus en beoordelingskader leidinggevenden	• Document is met alle schoolteams en GMR besproken. • Document wordt ingevoerd middels WMK/ParnasSys • Taakomschrijving conciërges is vastgesteld. • Beleid t.a.v. te kort personeel en werkdruk vermindering is onderwerp van discussie in werkgroepen. Beleid in 2018. • Gesprekcyclus wordt in 2018 afgerond.
Jaarrekening 2017	Informeren en bespreken	Uitgangspunten formuleren voor de begroting 2018
Begroting 2018-2021	Resultaatdoelen koppelen aan financieel beleid	• Resultaatdoelen voor 2019 hebben geleid tot koppeling met begroting 2018 en meerjarenbegroting. • Resultaatdoelen zijn zichtbaar op ontwikkeling personeel, vernieuwing en personeelsbeleid. Deze zaken zijn in de begroting door inzet van extra middelen in de begroting terug te vinden.
Financiële kwartaalrapportages 2016	Werkgroep Financiën bespreekt de kwartaal rapportages met het CvB	De werkgroep rapporteert positief aan het directieplatform.
Duurzaamheid	Eem-Vallei Educatief wil duurzaamheid als thema in en buiten de school uitstralen	• Renovatie de Buut heeft geleid tot CO2 arme school • Verbouwing PWA moet leiden tot CO2 neutrale school • Beleid ontwikkeld ten aanzien van het installeren van zonnepanelen op onze gebouwen.

Onderwerp	Doel	Resultaat
Nieuwe inspectietoezicht/kader	Stichting en scholen voorbereiden op nieuwe inspectietoezicht	• Voorlichting over nieuwe inspectietoezicht door onderwijskundig beleidsmedewerker. • Passend maken ambitie en koersboek aan inspectiekader.
Professionalisering directeuren	Leidinggevende vaardigheid betreffende leiding geven aan veranderingen bij directeuren vergroten	• Managementdocument opgesteld met de nieuwe competenties uitgewerkt op drie niveaus. • Gezamenlijke opleiding gevolgd met afsluitende essay en presentatie over Leidinggeven aan veranderingen op jouw school. • Alle schoolleiders hebben certificaat gehaald.
CAO - PO	Invoering overlegmodel	• Na overleg met de GMR en de directeuren en na grondige analyse heeft de stichting met ingang van 1 augustus de scholen de keuze gegeven te gaan werken met het basismodel of het overlegmodel.
ARBO	**Scholen en stafbureau moeten voldoen aan de eisen die gesteld zijn in de Arbowet betreffende gezond en veilig werken**	Na overleg met de directeuren heeft het bestuur in juli 2017 een contract getekend met een organisatie die in 2017 en begin 2018 onderzoek instelt naar de werkomgeving/omstandigheden van al onze medewerkers en leerlingen. Per locatie komt een RI&E-advies.

3. Leerlingen

3.1 Leerlingaantal

Overzicht leerlingaantal op teldatum 1 oktober

BRINnr	Naam school	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
08EM	De Uitkijck	244	233	213	203	201	197	180
08EN	Kruisrak	204	205	190	180	182	181	191
09EJ	Prangelaar[1]	90	71	59				
09RD	Dorpsbeuk [5]	140	127	112	105	117	149	151
10AH	Jan Ligthartschool [1]	180	182	197	249	251	240	248
10SO	Griftschool	201	197	192	183	175	179	174
11FZ	Plantijn	90	98	94	99	92	98	107
11RU	Lijster	108	120	116	117	117	115	103
12LJ	Regenboog [2]	147	101	101	98	115	110	102
19JO	Egelantier/deBuut	277	260	240	206	177	194	181
23BT	Corlaer [3 en 4]	208	210	190	178	181	186	191
23DH	Zandberg/Lange Voren	175	175	156	148	142	139	151
27NN	Startbaan/PWA	291	270	258	250	233	188	179
Totaal		2.363	2.249	2.118	2.016	1.983	1.976	1.962

1 De Jan Ligthartschool is per 01-08-2014 gefuseerd met de Prangelaar. Vanaf 2014 zijn 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		2014	2015	2016	2017
19JO	Egelantier	H	75	81	108	105
	De Buut	D	131	96	86	76
23DH	Zandberg	H	78	68	71	78
	Lange Voren	D	68	74	68	73
27NN	Startbaan	H	131	127	108	111
	PWA	D	119	106	80	68

H = Hoofdlocatie D = Dislocatie

3.2 Teldatum 1-10-2017

Op de teldatum in 2017 is de terugloop van het aantal leerlingen voor het tweede achtereenvolgende jaar onder de 1% gebleven.

Jaar	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Percentage terugloop	8,02%	4,82%	5,83%	4,82%	1,64%	0,30%	0,71%

Vanaf 2016 zien we dat de krimp is teruggebracht tot onder de 1%. De stichting verwacht, dat op basis van groeiende belangstelling op meerdere scholen, het aantal groep 8 leerlingen dat jaarlijks de scholen verlaat, steeds beter te kunnen compenseren. Dat zou betekenen dat nog één keer een krimp zichtbaar zal zijn, maar dat vanaf 2019-2020 stabilisatie optreedt en er beperkte groei zichtbaar zal zijn. Uit de prognoses en inschrijvingen op de scholen zien we dat op meerdere scholen het leerlingenaantal groeit. We zien, mede door ons nieuw onderwijsconcept, dat er toenemende belangstelling voor onze scholen is 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 gemeenten Soest en Baarn. Vooral de Prins Willem Alexanderschool (PWA) en De Buut verliezen veel leerlingen.
De teruggang op De Buut heeft te maken gehad met een oud en onaantrekkelijk schoolgebouw. Eind 2016 zijn we begonnen met een stuk renovatie en vernieuwbouw. Deze verbouwing was klaar voor de zomervakantie van 2017. Sinds die tijd staat er een prachtig nieuw gebouw met een grote centrale ruimte dat als leerplein is ingericht. Dat is ook de ouders niet ontgaan en sinds de zomer heeft de school te maken met grotere belangstelling van nieuwe ouders, die niet alleen komen kijken, maar ook hun kinderen komen aanmelden. De toekomst voor De Buut ziet er positief uit.

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, Baarn en Voorthuizen zal veel geïnvesteerd moeten worden om de dalende trend te keren. Het CvB verwacht voor het komend jaar nog wel een daling van 0,5%.

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

Het marktaandeel van het openbaar onderwijs loopt in 2017 in de gemeenten Baarn, Nijkerk en Soest iets terug. In Bunschoten en Barneveld zien we een beperkte groei, ondanks dat in Barneveld het aantal ouders dat kiest voor het reformatorisch en gereformeerd onderwijs, snelgroeiende is.
In Bunschoten is de school een aantrekkelijk alternatief voor inwoners die niet kiezen voor de overwegend gereformeerde scholen in het dorp.
In de gemeenten Scherpenzeel en Woudenberg is ons marktaandeel (bijna) gelijk gebleven. Oorzaak is hier gelegen in een grote belangstelling van ouders voor onze scholen. Onze scholen in deze gemeenten zijn vernieuwend bezig en stralen dat uit. Dit trekt nieuwe ouders aan die niet alleen komen uit de wijk van de school, maar zelfs uit andere wijken of andere plaatsen.

In de gemeenten, Barneveld, Nijkerk, Bunschoten en Woudenberg vinden nu en op korte termijn nieuwe bouwactiviteiten plaats, waardoor hele wijken bijgebouwd worden. Dit is positief voor het totaalaantal leerlingen in deze gemeenten. Het openbaar onderwijs moet zorgen dat ze hier maximaal van profiteert door een helder schoolconcept neer te zetten, gekoppeld aan goede resultaten. Openbare scholen van *Eem-Vallei Educatief* moeten uitstralen dat ze de kinderen van nu goed voorbereiden op hun toekomst van morgen en daarbij gaat het om meer dan rekenen en taal maar om hun hele ontwikkeling. De scholen van het openbaar onderwijs zijn zich daarvan bewust en hebben in 2017 besloten gerichter aan PR en Marketing te gaan doen.
Belangrijk hierbij is zichtbaar te maken, waarom je een goed alternatief bent en waar je unique selling point ligt.

Marktaandeel afgezet tegen voorgaande jaren

Marktaandeel in %	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Baarn	11,29	10,26	10,20	9,89	9,68	9,65%	8,80%
Barneveld	8,13	8,40	9,56	9,50	9,36	9,24%	9,73%
Bunschoten	11,06	9,77	9,19	9,01	9,28	8,90%	9,20%
Nijkerk	7,39	7,45	6,63	6,43	9,59[1]	7,37%	7,0%
Scherpenzeel	12,22	11,68	10,34	9,92	10,94	13,32%	13,3%
Soest	13,68	12,86	12,24	11,46	10,58	10,04%	9,6%
Woudenberg	35,31	34,35	34,70	33,91	35,09	33,12%	32,81%

[1] Marktaandeel is berekend op basis van het totaalaantal leerlingen in de wijk waar de school staat. In de overige jaren en ook in 2016 is het marktaandeel berekend op basis van het totaalaantal basisschoolleerlingen 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. Om geen verschillen te krijgen tussen de cijfers van de gemeenten heeft de stichting gebruik gemaakt van de prognoses zoals die door DUO zijn opgesteld.
De PWA Soest heeft onderwijskundig zijn zaken goed op orde, zit in mooi monumentaal pand dat van binnen wel gedateerd is, maar heeft het moeilijk om ouders aan te geven dat ze een goed alternatief zijn in de wijk. Met de gemeente Soest zijn we in gesprek gegaan over een interne verbouwing van de PWA. De stichting hoopt halverwege 2018 van de gemeente groen licht te krijgen om de school te mogen verbouwen.

De gemeente Baarn is net als de gemeente Soest een gemeente waar geen grootschalige bouwprojecten meer op de rol staan, waardoor er jaarlijks een krimp is van 4% per jaar. De vijver waarin alle scholen vissen wordt steeds leger en dat maakt de concurrentiestrijd groter.
De Uitkijck in Baarn zal heel goed duidelijk moeten maken waardoor zij zich onderwijskundig onderscheiden van de andere scholen in Baarn om een goed alternatief te blijven.

In de gemeenten Barneveld, Woudenberg en Scherpenzeel zien wij een grote belangstelling voor het reformatorisch en gereformeerd onderwijs. Uit demografische cijfers blijkt dat deze gemeenten een aanzuigende werking hebben op mensen met bovengenoemde geloofsovertuiging. Dat betekent voor het openbaar onderwijs, dat hoewel de vijver van het aantal leerlingen groeit, zij daar minimaal van zal profiteren.

In onderstaand schema is uitgegaan van het totaalaantal leerlingen dat de komende jaren het regulier basisonderwijs per gemeente zal gaan bezoeken (geprognotiseerd).
Onderstaande gegevens zijn ontleend aan de prognoses, zoals die te vinden zijn op de site van DUO. Het gaat hier om de prognose 2012-2036 met als peildatum 1-10-2016.

gemeente	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	%
Baarn	1974	1930	1884	1829	1771	1765	1763	1752	1764	1767	1792	1804	-8,6%
Barneveld	6447	6503	6620	6676	6776	6861	6992	7115	7241	7369	7485	7569	+ 17%
Bunschoten	2113	2124	2122	2130	2117	2095	2102	2112	2163	2221	2276	2331	+ 10,4%
Nijkerk	4171	4197	4162	4159	4184	4202	4265	4324	4325	4431	4513	4636	+11,15%
Scherpenzeel	1144	1160	1170	1172	1144	1136	1126	1096	1079	1075	1068	1063	-7,0%
Soest	3738	36385	3645	3587	3518	3502	3502	3510	3555	3586	3613	3652	- 2,3%
Woudenberg	1274	1281	1284	1297	1291	1285	1294	1306	1295	1324	1341	1355	+ 6,35%

Bovenstaande overzichten tonen aan dat er grote verschillen zijn tussen de gemeenten in ons werkgebied. In de gemeenten Baarn en Soest zullen de komende jaren geen grootschalige bouwprojecten starten en daarmee zal het aantal leerlingen blijven krimpen.
De gemeenten Barneveld, Nijkerk en Bunschoten zijn de komende jaren groeigemeenten, met grootschalige bouwactiviteiten (nieuwe wijken). Hierdoor zal het leerlingaantal de komende jaren gaan stijgen en moet het openbaar onderwijs zorgen dat ze door aantrekkelijk onderwijs en goede PR en Marketing, haar marktaandeel behoudt of zelfs gaat uitbreiden, zodat ze meeprofiteert van deze groei.

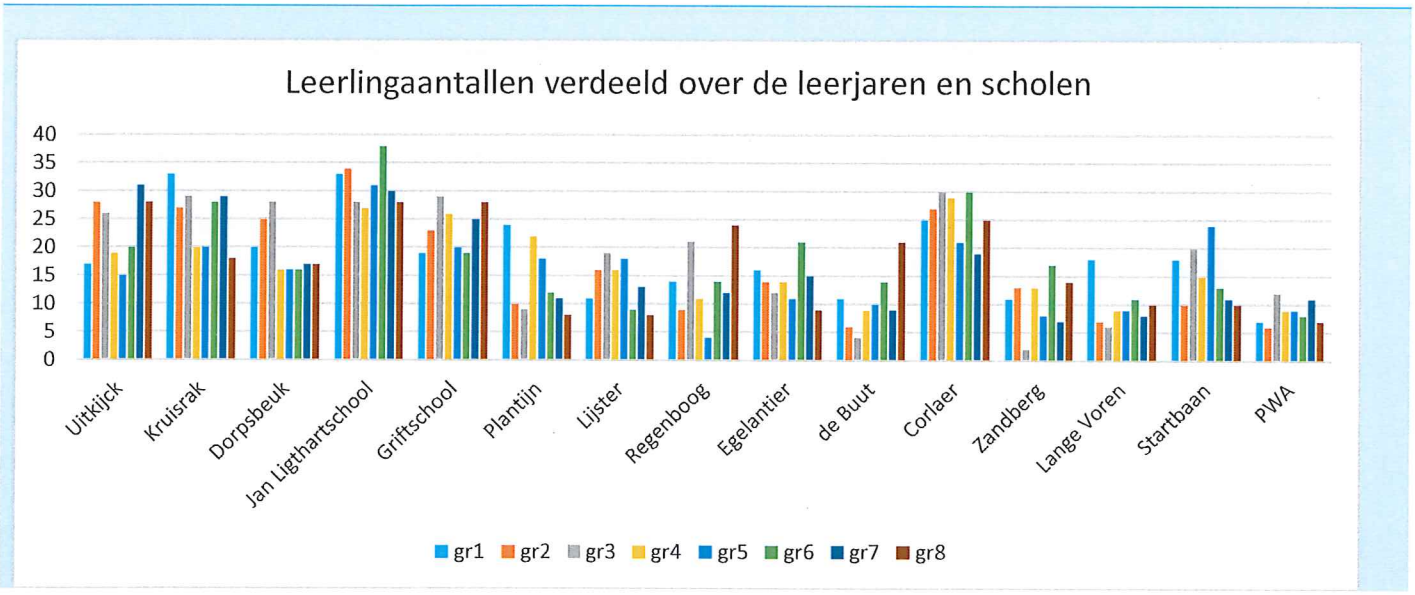
Het is een opdracht aan alle scholen, om ervoor te zorgen dat hun absolute leerlingenaantallen toenemen, zodat hun marktaandeel in ieder geval stabiel blijft.

De ontwikkelingen op de scholen zijn 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 2018 tekent zich onderstaand beeld af.

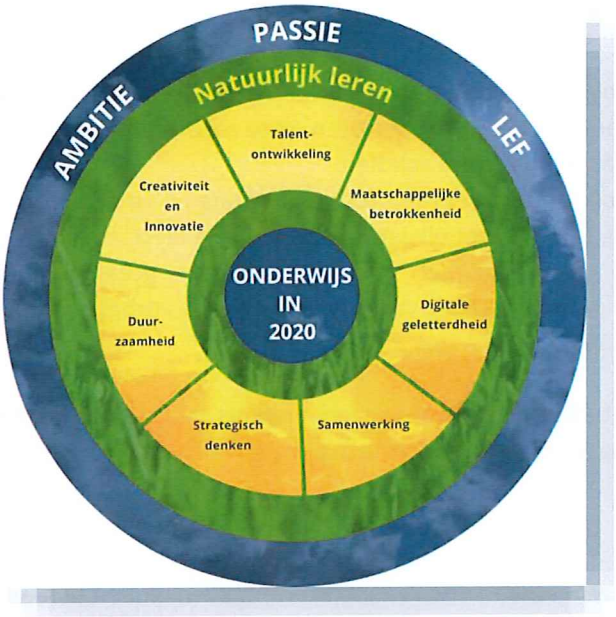
		gr1	gr2	gr3	gr4	gr5	gr6	gr7	gr8	1-3-2018	1-10-2017
08EM	Uitkijck	17	28	26	19	15	20	31	28	184	181
08EN	Kruisrak	33	27	29	20	20	28	29	18	204	191
10SO-01	Dorpsbeuk	20	25	28	16	16	16	17	17	155	152
10AH	Jan Ligthart	33	34	28	27	31	38	30	28	249	248
10SO	Griftschool	19	23	29	26	20	19	25	28	189	174
11FZ	Plantijn	24	10	9	22	18	12	11	8	114	107
11RU	Lijster	11	16	19	16	18	9	13	8	110	103
12LJ	Regenboog	14	9	21	11	4	14	12	24	109	106
19JO	Egelantier	16	14	12	14	11	21	15	9	112	106
	De Buut	11	6	4	14	10	14	9	21	84	76
23BT	Corlaer	25	27	30	29	21	30	19	25	206	191
23DH	Zandberg	11	13	2	13	8	17	7	14	85	77
	Lange Voren	18	7	6	9	9	11	8	10	78	73
27NN	Startbaan	18	10	20	15	24	13	11	10	121	111
27NN-01	PWA	7	6	12	9	9	8	11	7	69	68
Totalen		281	255	275	255	234	270	248	255	2069	1962



4. Onderwijs

4.1 Schoolontwikkeling en beleid

Alle scholen werkten in 2017 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.



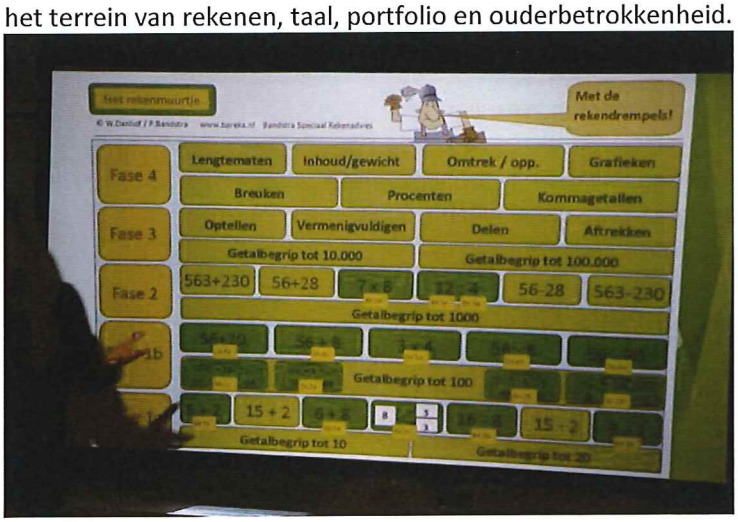
De volgende onderdelen moeten in de komende periode nader uitgewerkt worden:

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

Op alle scholen van de stichting is onderwijsvernieuwing volgens het Ambitie en Koersboek verder zichtbaar geworden. Basisschool Plantijn heeft op initiatief van de leerkrachten in de midden- en bovenbouw groepsdoorbrekend werken zichtbaar ingevoerd. Daarnaast vonden op diverse scholen experimenten plaats betreffende groepsdoorbrekend werken. Naast groepsdoorbrekend werken zijn ook op veel scholen portfolio's ingevoerd. Kinderen leggen op basis van samen met de leerkracht verzameld bewijs aan hun ouders hun eigen ontwikkeling uit. Kinderen, ouders en leerkrachten ervaren dit als zeer effectief en plezierig. Er is een grote mate van betrokkenheid zichtbaar bij alle partijen.

Innovatie en ontwikkeling

In de begroting voor 2017 had de stichting ruim € 200.000 beschikbaar gesteld voor innovatie en ontwikkeling van leerkrachten. Leerkrachten en scholen werden uitgedaagd om vernieuwend bezig te zijn en onderzoek te verrichten. Dit heeft ertoe geleid dat we in 2017 vier bovenschoolse leerteams hebben ingericht. Deze leerteams bestonden uit leerkrachten van diverse scholen (gemiddeld zeven per leerteam). Leerteams formuleerden voor zichzelf een onderzoeksvraag op een bepaald vakgebied en dit moest via onderzoek leiden tot een aanbeveling voor verbetering van het huidig onderwijs. Op het terrein van rekenen, taal, portfolio en ouderbetrokkenheid.



Deze leerteams en andere innovatieteams hebben hun onderzoeken en experimenten gepresenteerd op een studiedag in november. Deze studiedag werd gevuld met workshops van eigen leerkrachten. Ieder presenteerde daar zijn onderzoeksresultaten of experimenten in het kader van groepsdoorbrekend werken. Een studiedag met als titel: "Voor en door leerkrachten".
Deze dag was een groot succes en de aanzet tot een grote stap in de verdere onderwijskundige vernieuwing van onze stichting. De studiedag was een aanzet voor veel meer leerkrachten om lid te worden van een bovenschools **leerteam**. Vanuit alle locaties nemen nu leerkrachten deel in één van de tien leerteams.

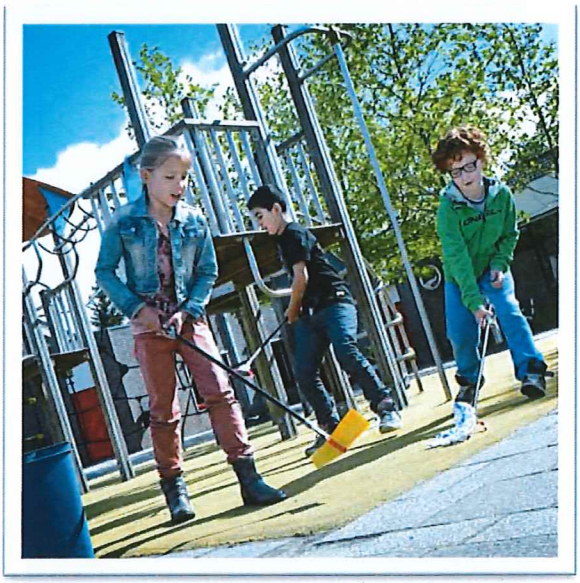
Stichting *Eem-Vallei Educatief* heeft naast innovatie ook de eigen ontwikkeling van leerkrachten willen bevorderen. Wij hebben middelen beschikbaar gesteld om leerkrachten uit te roosteren om kennis te nemen van het onderwijs bij collega's in de klas of op andere scholen.
Het effect is geweest dat daardoor collega's elkaar stimuleerden tot verandering en verbetering van het eigen onderwijs. Je wekt nieuwsgierigheid, je komt met elkaar in gesprek en je leert van elkaar.
Dit heeft er op enkele scholen spontaan toe geleid, dat men nu via Lesson Study gezamenlijk het onderwijs op de school voorbereidt. Dit alles om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en de kinderen beter voor te bereiden op hun toekomst.

Uit de eerste resultaten zien we dat deze ontwikkeling van onze medewerkers leidt tot verbetering van resultaten. Voor 2018 heeft de stichting daarom opnieuw extra middelen voor innovatie en ontwikkeling gereserveerd.

Schoolconcepten
De scholen van *Eem-Vallei Educatief* 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
Jenaplanschool	- De Zandberg in Barneveld
Gepersonaliseerd leren	- De Dorpsbeuk in Scherpenzeel
Angliaschool	- Plantijn in Barneveld
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. -De Regenboog in Voorthuizen.

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.

Met het toelaten van verschillende eindtoetsen door de overheid, is er een keuzevrijheid ontstaan voor het kiezen van de CITO-eindtoets of de IEP-eindtoets. De scores zijn onderling te vergelijken door het oordeel wat de inspectie eraan hangt.

Een overzicht van de CITO-scores van onze scholen over de periode 2015 – 2017.

Naam school	2015	2016	2017
De Uitkijck	534,6	532,9	532,3
De Startbaan	534,6	530,7	537,7
Prins Willem Alexander	532,1	534,8	539,8
Egelantier	535,4	534,8	524,4
Daltonschool De Buut	533,9	533,6	540,4
Sportbasisschool 't Kruisrak	534,5	534,9	536,2
Daltonschool Corlaer	532,0	535,1	535,4
De Regenboog	537,5	532,4	89,3*
De Lijster	529,8	533,5	533,7
Plantijn	526,6	525,4	79*
Sportbasisschool De Zandberg	531,4	527,7	81,7*
Daltonschool Lange Voren	537,5	540,8	81,3*
De Dorpsbeuk	533,1	0[1]	78,2*
Jan Ligthartschool	537,1	539,0	539,3
Griftschool	531,7	533,3	536,7

In rood staan de scores onder de inspectienorm.

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

*Score op basis van de IEP-toets

Voor het schooljaar 2017-2018 betekent dit de volgende indeling:

Basisarrangement:

't Kruisrak in Bunschoten
Jan Ligthartschool in Woudenberg
De Buut in Soest
De Lijster in Barneveld
Lange Voren in Barneveld

Basisarrangement met attendering:

De Startbaan in Soesterberg
Prins Willem Alexander in Soest
De Egelantier in Soest
Dorpsbeuk in Scherpenzeel
Daltonschool Corlaer in Nijkerk
De Regenboog in Voorthuizen
Plantijn in Barneveld
De Zandberg in Barneveld
Griftschool in Woudenberg

Basisarrangement met waarschuwing: De Uitkijck in Baarn

De stichting heeft sinds augustus 2016 een onderwijskundig beleidsmedewerker 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 situaties op scholen die een basisarrangement met waarschuwing hebben, ook verbeteringen opleggen.

De onderwijskundig beleidsmedewerker bezoekt drie keer per jaar iedere locatie (kwaliteitsonderzoek). Op basis van de middentoetsen maakt de onderwijskundig beleidsmedewerker een tussenrapportage (eind februari). Op basis van deze tussenrapportage geeft ze een beeld van de ontwikkeling van de school en de groepen. Ze doet aanbevelingen op stichtings- en schoolniveau.
Scholen moeten naar aanleiding van de middentoetsen een analyse aanleveren bij de onderwijskundig beleidsmedewerker. Op basis van de rapportage van de onderwijskundig beleidsmedewerker en de eigen analyse van de school, wordt door de school indien nodig een actieplan (inhoudelijk en op vaardigheidsniveau) opgesteld, zodat tekortkomingen nog tijdig hersteld kunnen worden. Tevens wordt in beeld gebracht hoe de uitslag van de Cito eindscore ongeveer zal zijn.
Op basis van de eindtoetsen wordt dezelfde procedure gevolgd. Deze rapportages worden ook aan de Raad van Toezicht ter beschikking gesteld, zodat zij als toezichtshouder een beeld hebben van de kwaliteit van onderwijs van de stichting.

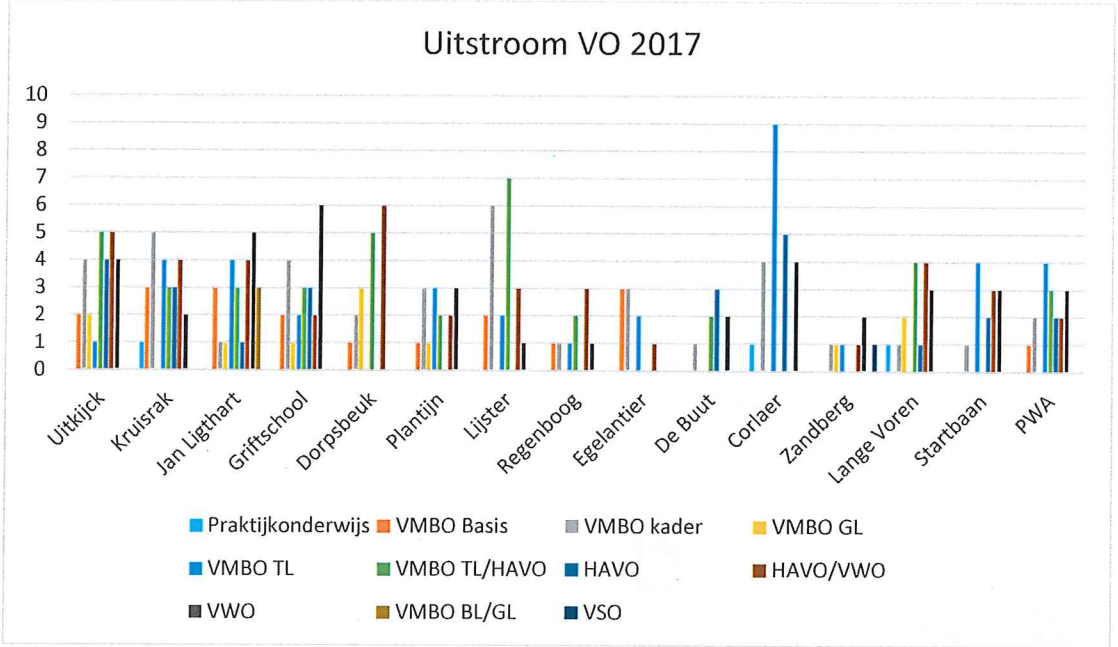
Het College van Bestuur bezoekt jaarlijks alle scholen (informeel en formeel). Tijdens dat bezoek vindt een gesprek plaats met de directie en de IB-er over de onderwijskwaliteit, de onderwijskundige vernieuwing en de opbrengsten. Hierbij wordt veel aandacht besteed aan de trendanalyses en wordt gevraagd 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.
Sinds 2017 voert de stichting op basis van een nieuw gesprekscyclus een managementcontract met de directeuren.
Naast inhoudelijke resultatendoelen worden ook afspraken gemaakt over de ontwikkeling van de directeuren als aanjagers van het onderwijskundig veranderingsproces van de stichting op hun scholen. Hiervoor zijn de competenties, zoals die behoren bij het schoolleidersregister, leidend.
Aan het eind van het schooljaar worden de resultaten in een functionerings/beoordelingsgesprek met de leidinggevende besproken en een nieuw contract opgesteld.

Inspectietoezicht 2017
Door de inspectie bezochte scholen in 2017:

Naam school	datum	resultaat
De Uitkijck in Baarn	10- 01- 2017	basisarrangement

4.3 Uitstroom VO

Een overzicht van de uitstroom VO van de leerlingen in 2017:



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 Zeeluwe (PO2509), 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 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 steeds complexer wordt. Dat vraagt veel van de vaardigheid van de leerkracht. Een van de zaken die we na vier jaar passend onderwijs moeten concluderen is het feit dat bij het invoeringsproces van passend onderwijs de leerkracht veel te laat bij dit proces betrokken is. Voor veel leerkrachten voelt passend onderwijs nog steeds als een taakverzwaring. Het doel om meer kinderen thuis nabij onderwijs aan te bieden is een ideële gedachte die iedere leerkracht zal onderschrijven, maar we zijn in de hele voorbereiding van passend onderwijs vergeten de leerkracht te vragen hoe hij of zij dat op de werkvloer zou kunnen realiseren. Deze omissie zullen we in de komende ondersteuningsplanperiode recht moeten zetten.
Daarnaast zal er meer aandacht voor de intern begeleider moeten komen. Hij of zij is de spil in de omzetting van passend onderwijs van theorie naar praktijk. Ik zie dat binnen de samenwerkingsverbanden dat nog te weinig is doorgedrongen. Veel samenwerkingsverbanden zijn er vooral op uit om een grootschalige "zelfstandige" organisaties te worden met eigen personeel. Eigenlijk zouden die middelen veel meer naar de scholen moeten gaan en dan vooral om de IB-er en de leerkracht te ondersteunen om passend onderwijs echt op de werkvloer te laten slagen.

Het is een bestuurlijke opdracht om te zorgen, dat samenwerkingsverbanden geen eigen "koninkrijken" worden. Organisaties die van bovenaf bepalen wat goed voor de scholen en de leerkrachten is. Samenwerkingsverbanden ontvangen middelen, die effectief en efficiënt ten goede moeten komen aan het kind dat ondersteuning nodig heeft. Dit moet op een dusdanige wijze dat de school, het kind en de leerkracht er beter van wordt.

Helaas moeten we ook in 2017 constateren, dat ondanks goede inzet van het bestuur, de samenwerking binnen het samenwerkingsverband Zeeluwe moeizaam blijft verlopen. Op lokaal niveau (Nijkerk) vinden de scholen en besturen elkaar prima. In gemeente Nijkerk heeft dat in overleg met Zeeluwe geleid tot een intentieverklaring tussen de schoolbesturen, waarin zij gezamenlijk proberen een dekkend netwerk aan expertise vorm te geven. In 2017 heeft dat geleid tot heldere afspraken over inzet en delen van expertise en begeleiding. Ook de gemeente Nijkerk is erg betrokken bij deze samenwerking, zodat er een brede schil ontstaat van ondersteuning op het gebied van zorg van kinderen en ouders. Dit met als doel voor zoveel mogelijk kinderen een passende plek in het Nijkerkse te vinden. Een initiatief dat navolging in andere gemeenten binnen samenwerkingsverband Zeeluwe zou verdienen.

Het laatste 'oude' samenwerkingsverband WSNS is in september 2017 opgeheven. Het ging hier om het SWV Veenendaal. Het bestuur van dit samenwerkingsverband heeft het samenwerkingsverband notarieel laten ontbinden en de overgebleven middelen op basis van de 1 oktobertelling 2016 tussen de aangesloten schoolbesturen verdeeld.

Arrangementen in 2017
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	7	2	
Rijn & Gelderse Vallei	3	1	
Koninklijke Auris Groep	6		Cluster 2 (gehoorproblemen of taalontwikkelingsstoornissen)
Bartimeus	1		Cluster 1 blinden en kinderen met visuele beperking
Kentalis			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 2017 € 53.940 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, De Dorpsbeuk en de Zandberg wordt 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 Educatief* 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 2017 hebben we op het gebied van ICT het volgende gerealiseerd of gestart:

1. 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 en op alle scholen wordt gewerkt met Office 365.
2. Naar aanleiding van de studiedag in 2017 is er een leerteam bezig met het onderzoeken hoe wij meer digitale hulpmiddelen in kunnen zetten in ons onderwijs.
   Zij komen voor de zomervakantie van 2018 met aanbevelingen.

3. Een werkgroep bestaande uit ouders, leerkrachten, directeuren en ict coördinator is begonnen met aanbevelingen te schrijven voor beleid gericht op gegevensbescherming en privacy.
   Voor mei 2018 moet dat in concreet beleid zijn omgezet.

Eem-Vallei Educatief wil dat leerkrachten ICT veel meer gaan gebruiken om hun leerlingen op individueel niveau te kunnen ondersteunen. Daardoor zal de leerkracht zijn/haar aandacht veel meer verleggen naar de voorkant van het leerproces. Dit zal een grote omslag vragen van de leerkrachten. Ze zullen de komende jaren veel in moeten zetten op scholing en ontwikkeling, om beter zicht op leerlijnen en leerdoelen te krijgen. Heel belangrijk wordt het om methoden meer en meer los te durven laten. Daarbij worden leerkrachten de beheerders van de ELO van hun leerlingen en zullen zij dus ook hun kennis van ICT-omgevingen moeten versterken. Een forse, maar mooie uitdaging voor de toekomst. In het kader van ICT zal het bestuur zorg moeten dragen voor het waarborgen van de privacy van de gebruikers bij de opslag van data in de cloud.

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 communicatiesysteem 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. Het besluit wordt genomen voor de zomervakantie 2018.

4.6 Klachten

In 2017 hebben we de volgende klachten ontvangen:

- Klacht tegen de school. Inhoud klacht: school gaat niet serieus in op pestgedrag van andere leerlingen t.o.v. kind klager. Het bestuur heeft de vertrouwenspersoon ingeschakeld. Ouder trekt na enkele gesprekken met vertrouwenspersoon de klacht in.
- Klacht tegen directeur. Ouders eisen dat directeur andere leerling van de school schorst/verwijdert i.v.m. het feit dat hun dochter geïntimideerd, psychisch mishandeld en gestalkt wordt door medeleerling. Meeste zaken gebeuren na schooltijd en niet in de omgeving van de school. Bestuur heeft vertrouwenspersoon ingeschakeld.
  Ouder van beschuldigde leerling had intussen een ander vertrouwenspersoon ingeschakeld, aangezien de school op het punt staat de betreffende leerling te schorsen.
  Door bemiddeling van beide vertrouwenspersonen vindt er een gesprek plaats tussen beide ouderparen, de leerplichtambtenaar en de school. Ouders maken onderling en met de school goede afspraken over omgang van hun kinderen met elkaar en wat men wel en niet van de school mag verwachten. Klacht naar ieders tevredenheid afgehandeld.
- Klacht tegen directeur. Ouder wil niet dat haar kind door de directeur wordt aangeraakt. Vertrouwenspersoon is ingeschakeld. Ouder trekt, voordat vertrouwenspersoon handelend kan optreden, de klacht in.
- Klacht tegen school en directeur. Ouder heeft diverse klachten over de school en de persoon van de directeur. Vertrouwenspersoon is ingeschakeld. Klacht is afgehandeld door middel van een gesprek met de directeur, voorzitter CvB, de vertrouwenspersoon en ouder. Een aantal afspraken over verwachtingen, communicatie en omgang is gemaakt. Klacht is naar tevredenheid van beide partijen afgehandeld.

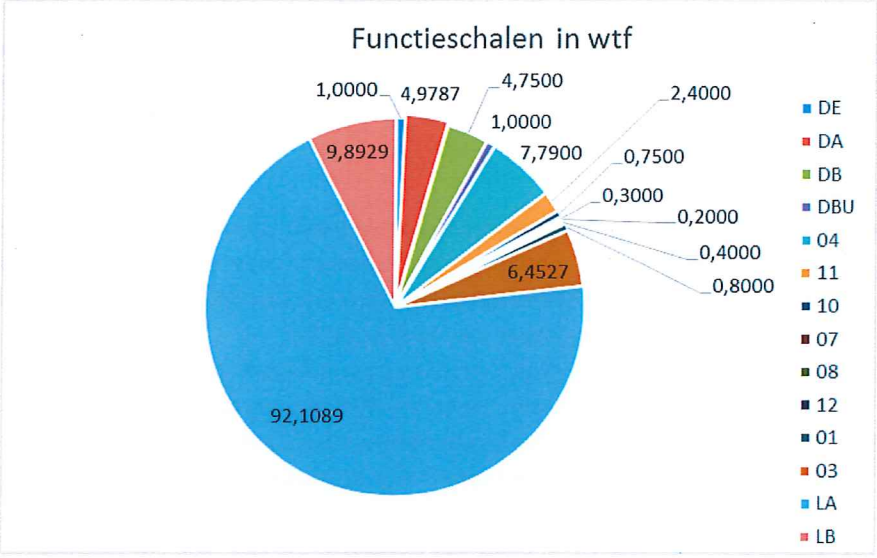
Daarnaast zijn de vertrouwenspersonen van de stichting enkele keren benaderd door ouders om hun zorgen te uiten of bemiddelend op te treden tussen ouders en school. In het kader van de vertrouwelijkheid worden van deze zaken geen melding gemaakt aan het CvB.

5. Personeel en zaken met een personele betekenis

5.1 Personeelsbestand

Op peildatum 31-12-2017 had de stichting *Eem-Vallei Educatief* 155 medewerkers in vaste dienst. In 2016 waren er 156 medewerkers werkzaam. Het aantal werknemers in vaste dienst is nagenoeg gelijk gebleven.

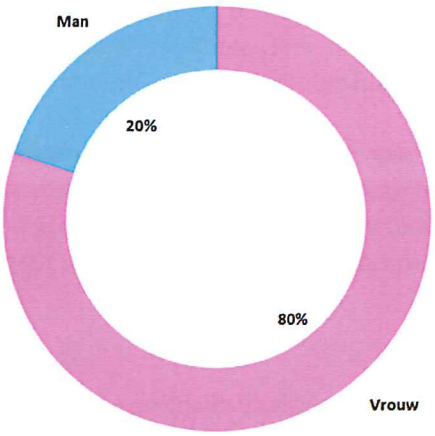
Opbouw functieschalen in werktijdfactoren



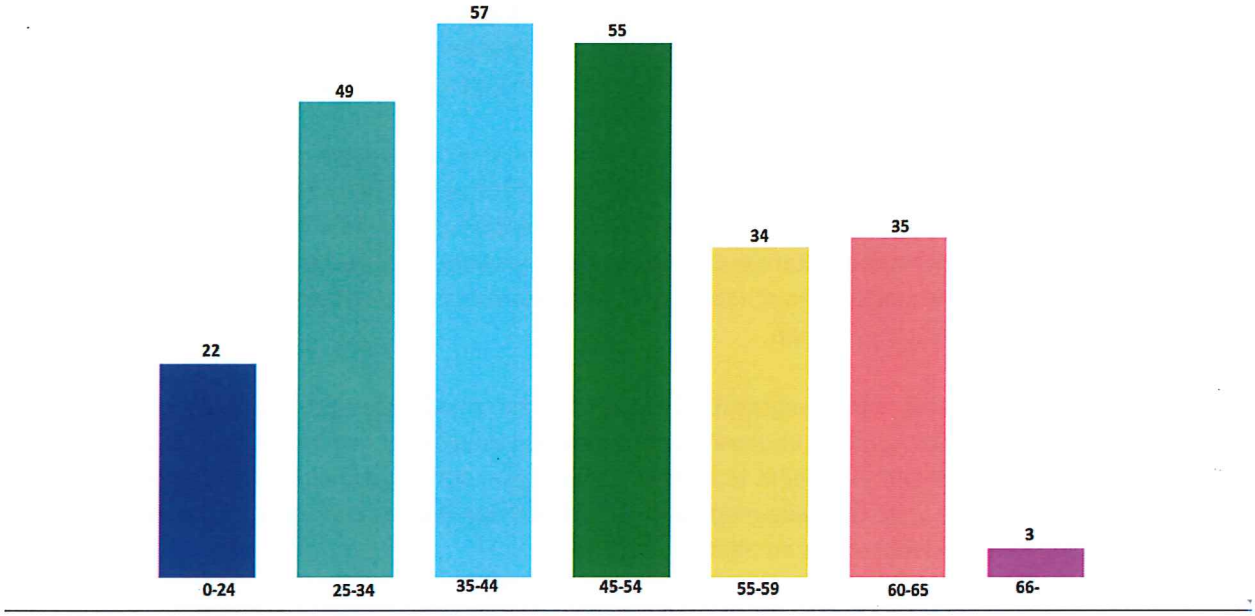
Opbouw Personeelsbestand naar geslacht in %

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
man	19,48	19,03	18,66	19,19	18,9	18,90	16,92	20,00
vrouw	80,52	80,97	81,34	80,81	81,1	81,10	83,08	80,00

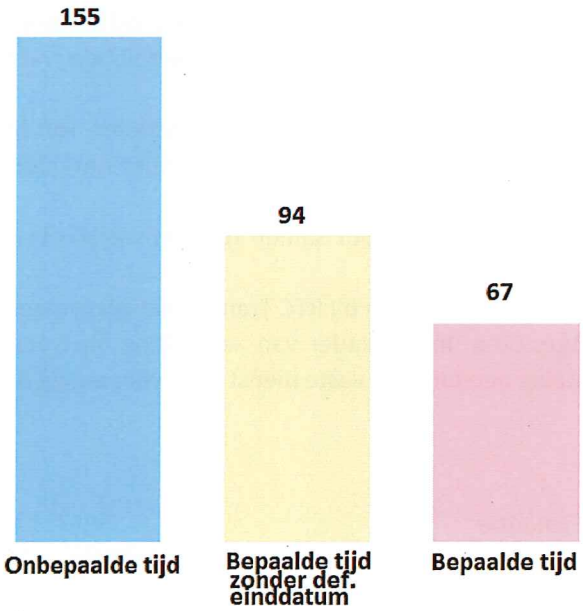
Verhouding man-vrouw in %



Verdeling man-vrouw per leeftijdscategorie



Verdeling aantal medewerkers in onbepaalde en bepaalde tijd in %



5.2 Vervanging

Binnen de stichting wordt via het stafbureau gewerkt met een centrale, administratieve coördinatie van de vervanging personeel. In het verleden werden bij vervangingen eerst die personen ingezet, waaraan de stichting een wachtgeldverplichting had. Dit geldt voor aanstellingen die langer dan 12 maanden duren. Sinds vorig jaar lopen de tijdelijke aanstellingen tot uiterlijk 29 juli en wederom vanaf 1 augustus. Door de pauze van 2 dagen, ontstaan er geen eigen wachtgelders.

Alle personele 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 stichting heeft momenteel twee talentenpoolers voor Transvita bovenschools in dienst. Zij worden in eerste instantie ingezet op eigen vervangingen/vacatures. Zijn die er niet, dan kunnen zij bij andere aangesloten schoolbesturen van Transvita worden ingezet. De afgelopen 1,5 jaar is dat nagenoeg niet voorgekomen.

De directeuren voeren voortgangsgesprekken en functie-ontwikkelgesprekken met alle langdurige vervangers. Daarnaast komt de onderwijskundig beleidsmedewerker van de stichting in de klas kijken bij deze invallers om zelf een beeld te kunnen vormen over het functioneren van de vervangers. Dit totaalbeeld bepaalt of de tijdelijke medewerker in dienst kan komen voor onbepaalde tijd, indien de formatieve ruimte toereikend is en blijft.

Het wordt voor de scholen steeds lastiger om invallers te vinden. Er wordt veelal een beroep gedaan op ambulante medewerkers op de school om een groep over te nemen bij ziekte. De PIO-invalpool heeft niet altijd invallers beschikbaar. De talentenpool van Transvita is in 2017 opgericht, dus de bemensing is nog niet op volle sterkte. De stichting is druk bezig om bovenschools nog meer mensen aan te stellen voor de talentenpool. De aangesloten schoolbesturen moeten 4% van hun vaste formatie bovenschools aannemen. Dat zou voor de stichting rond de 4 fte liggen. Daarvan is 1,6 fte gerealiseerd. Hierin is nog ruimte aanwezig om meer mensen aan te nemen, indien deze beschikbaar zijn.

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 ziektevervangingen rond te krijgen zonder onmiddellijk aan verplichtingen voor de 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 2017 1,6 fte 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 2017-2018 is opdracht gegeven voor een nieuwe RI&E, conform de voorschriften uit de ARBO-meester 3. De laatste dateerde uit 2014-2015, welke nog loopt. Aan het eind van het schooljaar 2017-2018 hebben alle scholen weer een actuele RI&E en een plan van aanpak ter verbetering. Ook heeft er een RI&E plaatsgevonden op het stafbureau. Deze is inmiddels afgerond en er ligt een plan van aanpak voor verbetering. De preventiemedewerker zal deze doornemen met het College van Bestuur.

- *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. Op het stafbureau is één medewerker BHV gecertificeerd.
- 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.

De bedrijfsarts heeft eens per twee weken spreekuur op de locatie van het stafbureau gedurende een ochtend. Dit is voldoende om de medewerkers die in het verzuim zitten of dreigen uit te vallen in te plannen. Voorafgaand en na afloop van de spreekuren heeft ze overleg met de beleidsmedewerker Personeelszaken om alle medewerkers die op het spreekuur zijn geweest, door te nemen.

Verzuimoverzichten

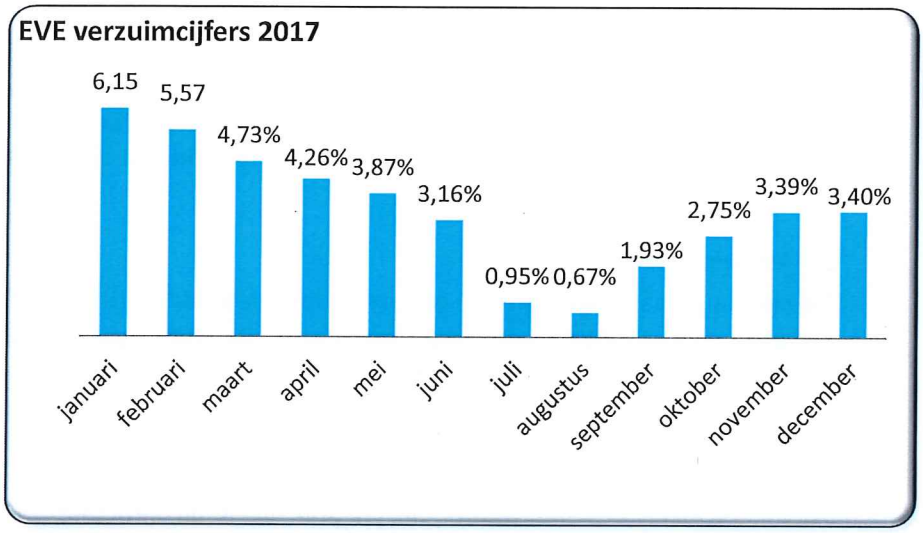
Verzuim op schoolniveau over het kalenderjaar 2017

BRIN	School	Gem. aantal medewerkers	Verzuim dagen	Verzuim meldingen	Herstel meldingen	Verzuim percentage	Gemiddelde verzuimduur	Meld frequentie
08EM	De Uitkijck	20	92,16	10	10	2,31	6,30	0,49
08EN	Basisschool Kruisrak	17	130,04	10	12	2,98	23,17	0,58
10AH	Jan Ligthartschool	21	213,31	12	14	4,44	29,64	0,57
10SO	Griftschool	18	112,76	14	13	3,08	3,77	0,76
10SO01	De Dorpsbeuk	14	22,24	9	9	0,73	3,22	0,63
11FZ	Plantijn	13	112,79	9	7	4,39	2.57	0,68
11RU	Openbare Basisschool De Lijster	18	177,69	14	14	4,60	47,50	0,79
12LJ	Openbare Basisschool de Regenboog	12	40,36	7	7	1,70	8,43	0,57
19JO	Openbare basisschool De Egelantier	34	335,89	19	21	6,36	29,38	0,55
23BT	Daltonschool Corlaer	16	78,79	11	12	2,03	59,33	0,69
23DH	Openbare basisschool de Zandberg	16	48,12	11	10	1,63	3,50	0,68
27NN	Basisschool de Startbaan / PWA	23	268,89	10	13	5,66	97,69	0,44
AF79	Bestuursbureau Eem-Vallei Educatief	11	15,05	3	3	0,71	7,33	0,28

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, het aantal verzuimmeldingen en de verzuimduur per school. Het aantal ziekmeldingen en de duur van het verzuim is in 2017 lager dan in 2016.
Stichtingbreed ligt het verzuimpercentage in 2017 op 3,40%.

Overzicht verzuimpercentages 2016-2017.

maand	Gemiddeld verzuim percentage
januari	6,15%
februari	5,57%
maart	4,73%
april	4,26%
mei	3,87%
juni	3,16%
juli	0,95%
augustus	0,67%
september	1,93%
oktober	2,75%
november	3,39%
december	3,40%
gemiddelde	**3,40%**



Verlooppercentage ziekteverzuim van 2010-2017.

jaar	% verzuim
2011	5,89
2012	7,11
2013	4,50
2014	6,16
2015	5,01
2016	6,27
2017	3,40

Het verzuim in 2017 is historisch laag te noemen. Sinds de stichting per 1 januari 2017 eigen risicodrager is geworden, is het verzuim steeds meer afgenomen. Het langdurig verzuim wordt veroorzaakt door niet-werkgerelateerde, lichamelijke klachten.

Evenals in voorgaande jaren is er in 2017 weer fors ingezet op verzuimpreventie en verzuimbegeleiding door de afdeling Personeelszaken en de schooldirecteuren. Er is intensief contact tussen de beleidsmedewerker Personeelszaken, de schooldirecteur en de bedrijfsarts om goed zicht te krijgen op de oorzaak van het verzuim en hier direct en concreet 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 arbeidsgerelateerde uitval komt sporadisch voor. Slechts één langdurige ziektegeval was het gevolg van de werksituatie.
2. Hoewel de werkdruk de afgelopen jaren voor medewerkers is toegenomen door veranderingen in het onderwijs (o.a. passend onderwijs, digitale geletterdheid, meer administratie etc.) is dit in verzuim niet direct terug te zien. Voornamelijk oudere leerkrachten geven aan het soms lastig te vinden in alle ontwikkelingen mee te gaan. De vorming van gecombineerde groepen en de stijging van het aantal leerlingen per groep of combinatie 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 vergroten van de leerkrachtvaardigheden is een enkele medewerker helaas terechtgekomen in het langdurig ziekteverzuim.

Het afgelopen jaar is veel geïnvesteerd in het meer bekwaam maken van medewerkers en het vergroten van de leerkrachtvaardigheden. Waar medewerkers coaching nodig hebben, wordt dit ingezet. Dit zijn maatwerktrajecten, waarbij gekeken wordt naar de ontwikkelpunten van medewerkers. De meeste trajecten worden succesvol afgesloten, waarbij de medewerker weer in zijn kracht wordt gezet. Een enkele keer laat een medewerker onvoldoende ontwikkeling zien en moeten we tot de conclusie komen dat de medewerker in kwestie niet geschikt is voor de functie van leerkracht. Indien dit het geval is, wordt een traject van afscheid nemen in gang gezet, middels een vaststellingsovereenkomst. Hierbij is de stichting als werkgever verplicht om een outplacementtraject aan te bieden (conform reglement Participatiefonds). Er worden in principe geen extra bedragen uitgekeerd in de vorm van een ontslagvergoeding bij een vaststellingsovereenkomst.

De stichting is sinds 1 januari 2017 eigenrisicodrager. Met een verzuimpercentage van 3,4% kan gesteld worden, dat de stichting minder uitgeeft aan ziektevervanging, dan wanneer de stichting nog premie zou afdragen aan het Vervangingsfonds. In het schooljaar 2015-2016 declareerde de stichting ruim € 50.000 minder dan wat er aan premie werd afgedragen. In 2016-2017 is dit verschil nog meer opgelopen. Het geld dat de stichting "overhoudt" doordat zij eigen risicodrager is, wordt besteed aan de aanvragen verlof van medewerkers. De afgelopen jaren moesten de scholen dit veelal zelf bekostigen vanuit hun eigen formatie. Omdat de meeste scholen de formatie volledig hadden ingezet, kon een verzoek om verlof niet altijd gehonoreerd worden. Sinds de stichting eigenrisicodrager is geworden wel. Dit wordt allereerst enorm gewaardeerd door medewerkers. Daarnaast kan er een voorzichtige conclusie getrokken worden dat het honoreren van verlof ertoe heeft bijgedragen dat het verzuim enorm is afgenomen

5.5 Informatievoorziening en overleg

Informatie vanuit de GMR, het bestuur en het directieberaad is voor betrokken geledingen steeds meer informatie digitaal beschikbaar. In 2017 werd nog gebruik gemaakt van een eigen Cloud omgeving. Vanaf eind 2017/begin 2018 gaan alle scholen en het stafbureau over op Office 365. Het personeel wordt in 2018 geschoold in het gebruik van Office 365. Office 365 zal de Cloud op termijn gaan vervangen. 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.

Verder is in 2017 gestart met de herimplementatie van Afas. De nieuwe Afas omgeving biedt meer mogelijkheden dan de oude omgeving deed. Daarnaast wordt in 2018 naast de vernieuwde Management Self Service module (voor directeuren) ook de Employee Self Service (voor medewerkers) uitgerold. Medewerkers kunnen dan zelf documenten raadplegen, zoals loonstroken en jaaropgaven,

mutaties doorgeven (zoals een adreswijziging) of declaraties invoeren (zoals reiskosten). De komende jaren zal deze module steeds meer worden gevuld. Daarnaast kan deze omgeving in InSite ook gebruikt worden als intranet.

Sinds een aantal jaren maakt de stichting gebruik van ParnasSys, voornamelijk vanwege de leerling opbrengsten. Vanaf 1 januari 2018 wordt de module WMK (werken met kwaliteit) toegevoegd aan ParnasSys. Een werkgroep, bestaande uit de beleidsmedewerker Personeelszaken, onderwijskundig beleidsmedewerker en een viertal directeuren heeft zich in de WMK-module verdiept. Zij hebben het College van Bestuur geadviseerd, om de module WMK aan te schaffen. Dit programma bevat kijkwijzers en formats vanuit de CAO-PO, die directeuren helpen bij het komen van goed onderbouwde beoordelingen van leerkrachten. De stichting gaat het complete pakket van WMK afnemen. Dit houdt in, dat zij naast Ultimview (leerling opbrengsten), ook gebruik kan maken van schoolplannen, kwaliteitszorg, tevredenheidsonderzoeken en leerkrachtontwikkeling. In het eerste kwartaal van 2018 zal de WMK-omgeving worden ingericht. Daarna zullen de directeuren geschoold worden in het technisch gebruik van WMK, maar ook op de inhoudelijke kant.

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 intern begeleider 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. De verplichte mobiliteit in het kader van het werkgelegenheidsbeleid was in 2017 gering als gevolg van een minimale daling van het aantal leerlingen. De zorgen van het bestuur richten zich vooral op de toenemende vergrijzing van het personeelsbestand, mede als gevolg van het werkgelegenheidsbeleid bij krimp. Daarnaast is het ook steeds lastiger om zowel kortdurende vervanging als vacatures ingevuld te krijgen met kwalitatief 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.
Doordat de krimp minimaal is geworden, loopt het aantal medewerkers niet meer terug. Daarnaast willen de jonge medewerkers die starten binnen de stichting graag zoveel mogelijk werken. 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 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 stichting wil in 2018 tijdelijke medewerkers na een aanstelling van 1 jaar, de mogelijkheid geven om bij goed functioneren, een stuk vast in dienst te komen. Dit geldt niet voor

medewerkers die op projectbasis zijn aangesteld (arrangement, taalklas etc.). Dit voorkomt verloop naar andere schoolbesturen.
In het kader van het dreigend tekort aan leerkrachten in het basisonderwijs zijn we in 2017 ons verder gaan oriënteren hoe wij voor de toekomst een aantrekkelijke werkgever kunnen en blijven zijn.
In ieder geval willen we de mogelijkheid om door te stromen naar de LB-schaal verruimen met nieuwe criteria waar aan voldaan moet worden. Verder hopen we dat we samen met de leerkrachten kunnen zoeken naar de oorzaken van de hoge werkdruk. Daarnaast willen we leerkrachten mogelijkheden bieden om onder schooltijd aan onderzoek en aan eigen ontwikkeling te werken. We willen als stichting een uitdagende en inspirerende werkgever zijn.

De komende jaren zal het bestuur ook gericht informatie blijven verstrekken over de mogelijkheden van vervroegd uittreden en het keuzepensioen van het ABP. Er is nog 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 binnen de stichting bekend zijn. De grootte van het bestuursbureau bedraagt op 31.12.2017 4,875 fte. Dit is exclusief het CvB. Dit is ongewijzigd ten opzichte van 2016.

Omdat het onderwijs verandert en er steeds vaker onderwijsassistenten worden ingezet naast een leerkracht en zij meer verantwoordelijkheden krijgen door het groepsdoorbrekend werken, moet in 2018 opnieuw gekeken worden naar de functiebeschrijving van onderwijsassistent. Hetzelfde geldt voor de functie van intern begeleider en de rol van de intern begeleider. Op dit moment bepaalt de omgeving, waar de intern begeleider werkzaam is, nog te veel wat de taken van de intern begeleider zijn.

5.8 Functiemix

In het verleden zijn er 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 loonschaal 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. In 2014 moest volgens de doelstelling voor de sector 40% (fte's) in de LB-schaal en 2 % in de LC-schaal benoemd zijn. De stichting haalt deze doelstellingen bijlange na niet. Dit wordt onder meer veroorzaakt door de extra inspanningen (HBO+ of Mastersopleiding) die leerkrachten moeten verrichten om aan de benoemingscriteria te voldoen, in relatie tot de geringe extra beloning. Naast het voldoen aan de opleidingseis heeft de stichting als aanvullende voorwaarde gesteld dat de gehele gesprekkencyclus moet zijn doorlopen. Het waarderingsgesprek moet minimaal zijn gewaardeerd op B-niveau, waarbij de leerkracht op de competenties pedagogisch, vakinhoudelijk & didactisch, samenwerken met collega's, excellent scoort (A-niveau). Voor 2018 heeft de stichting extra geld in de begroting opgenomen voor bevordering van leerkrachten naar de LB-schaal. De criteria voor bevordering worden opnieuw bekeken en deze zullen aangepast worden aan de doelstellingen van de stichting en de wens naar hoger geschoold personeel. De beschrijving van een excellente leerkracht zal worden uitgewerkt. Bevordering naar de LB-schaal kan dan via twee wegen. Enerzijds via de functiemix, anderzijds als een leerkracht excellent is.
Eind 2017 zijn er 13 leerkrachten binnen *Eem-Vallei Educatief* benoemd in de LB-schaal. Van de 13 leerkrachten zijn er 8 intern begeleider. Het streven is, dat eind 2018 10% van de vaste formatie in de LB-schaal is benoemd.

5.9 Verlof en vertrek

In deze tabel is een overzicht opgenomen op peildatum 31-12-2017.

Aantal personen met verlof en uit dienst stichting Eem-Vallei Educatief (31-12-2017)

		2013		2014		2015		2016		2017	
Omschrijving		Dir.	OP-OOP	Dir.	OP-OOP	Dir.	OP-OOP	Dir.	OP-OOP	Dir	OP-OOP
Ouderschapsverlof	onbetaald		7		11		6		6		12
	betaald		5		14		7		10	2	10
BAPO	Gebruik maken rechten	2	33	1	34	1	37	1	28	1	23
Onbetaald verlof > 5 dagen							2	1	7		12
Levensloopverlof			1								
Pensioen											5
Keuzepensioen			2	1	1	1	3		2		
WIA			1	1	1				1		
Ontslag eigen verzoek		1	2		5		6	3	7		6
Ontslag (anders)		1	1		3		1		6		1
Overlijden				1			1				

5.9 Eigen wachtgelders

In 2017 is het beleid van doorbetaling in de zomervakantie aangepast. Tijdelijke aanstellingen lopen tot en met 29 juli en gaan daarna weer in per 1 augustus van het schooljaar daaropvolgend. Er is dus een "gat" tussen twee aanstellingen van 2 dagen. Dit zorgt ervoor dat de stichting geen eigen wachtgelders meer heeft, omdat deze minimaal 12 maanden aaneengesloten een aanstelling moet hebben genoten. Zodoende heeft de stichting dus ook geen verplichtingen meer aan eigen wachtgelders.

5.10 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 schooldirecteur 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 onder andere de scholing van directeuren, intern begeleiders en startende leerkrachten verzorgd. Daarnaast verzorgt zij een in company opleiding voor bewegingsonderwijs. 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.

De samenwerking met stichting Meerkring in Meerkring-EVE bestuursacademie is in juli 2017 beëindigd. Directeuren hebben na een evaluatie aangegeven dat de bestuursacademie steeds minder voorzag in de scholingsbehoeften van leerkrachten. De aangeboden scholing vanuit de bestuursacademie sloot steeds minder aan bij de vaardigheden die nodig zijn om onze visie op onderwijs, zoals vermeld in het Ambitieboek, uit te voeren. De beleidsmedewerker Personeelszaken en onderwijskundig beleidsmedewerker hebben een start gemaakt met het opzetten van een eigen academie voor de stichting. De startende leerkrachten krijgen een traject aangeboden van 2-3 sessies beeld coaching per schooljaar, 4 intervisiebijeenkomsten en scholing op verzoek. In het schooljaar 2017-2018 worden zij getraind in het voeren van oudergesprekken, krijgen zij een verdiepingscursus van ParnasSys en een tweedaagse cursus Timemanagement.

De coaching en begeleiding van nieuwe directeuren wordt verzorgd door het CvB en de onderwijskundig beleidsmedewerker.

5.11 Werkkostenregeling

Op 1 januari 2015 is de werkkostenregeling van kracht geworden. In deze regeling wordt helder omschreven welke vergoedingen en verstrekkingen tot een maximumbedrag 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 2017 is een bedrag van € 26.735,37 benut binnen de vrije ruimte.

6. Huisvesting

6.1 Huisvestingsactiviteiten

De stichting heeft een Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP) dat om de drie jaren wordt geactualiseerd. Het bureau OCS Maatschappelijk Vastgoed heeft in 2017 weer een nulmeting uitgevoerd en stelt op basis daarvan een aangepast MJOP op. Daarna wordt bezien of de voorziening onderhoud toereikend is voor de komende jaren of dat de dotatie aan de voorziening moet worden verhoogd.
In 2017 is € 154.000 gedoteerd aan de voorziening. Jaarlijks wordt de dotatie opnieuw beoordeeld en waar nodig bijgesteld.

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

In Soest is het vernieuwbouwproject van het scholencomplex De Buut afgerond. Voor De Buut betekende deze renovatie een groot aanpassings- en inlevingsvermogen. Het team, leerlingen en medewerkers van de aannemer hebben op uitstekende wijze met elkaar samengewerkt, zodat het onderwijs door kon gaan, de veiligheid van een ieder gewaarborgd werd en de medewerkers van het aannemersbedrijf binnen de planperiode een prachtige school konden opleveren. Direct na de zomervakantie konden de leerlingen de nieuwe school betrekken.
De Buut is een aardgasarme school. De stroomvoorziening komt grotendeels van de zonnepanelen op het dak en de verwarming geschiedt door aardwarmte. Deze vorm van energiewinning is nieuw in de gemeente Soest.
In het najaar van 2017 is het CvB in gesprek gegaan met de gemeente Soest over de verbouwing/renovatie van de Prins Willem Alexanderschool (PWA)in Soest.
De PWA is gehuisvest in een monumentaal pand. Het doel is geen afbreuk te doen aan het monumentale, maar intern de school passend te maken voor eigentijds onderwijs.De gesprekken met de gemeente verlopen positief en beide partijen opteren ervoor om na de zomervakantie 2018 met de renovatie te kunnen beginnen.
De stichting heeft opdracht gegeven om van de PWA een CO2 neutrale school te maken. Het zou de eerste aardgasloze school in de omgeving worden. Hierdoor kunnen we onze doelstellingen betreffende duurzaamheid verder realiseren.

In het kader van onderhoud zijn in 2017 op onze scholen de volgende werkzaamheden uitgevoerd:

Barneveld	De Zandberg	- aanbrengen isolerende beglazing en buitenschilderwerk
	De Lange Voren	- aanbrengen nieuwe dakbedekking
Scherpenzeel	De Dorpsbeuk	- vervangen cv-leidingnetwerk onder de vloer
Woudenberg	Jan Ligthartschool	- aanbrengen noodlokaal
	De Griftschool	- aanbrengen isolerende beglazing en buitenschilderwerk
Soest	De Buut	- afronding project renovatie en uitbreiding
	PWA	- start voorbereiding renovatie
Baarn	De Uitkijck	- vervangen dakbedekking en isolatie (project gemeente)
Bunschoten	Kruisrak	- vervangen zonweringen
Nijkerk	Daltonschool Corlaer	- aanbrengen warmtewerende dakcoat

7. Toekomstige ontwikkelingen

7.1 Arbeidsvoorwaarden

Momenteel wordt nog gewerkt met de afspraken uit de CAO-PO 2016-2017. De overlegpartners hebben tegen de zomer 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.

7.2 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.

7.3 Wijziging samenstelling College van Bestuur

Door de pensionering van de huidige voorzitter zal het College van Bestuur vanaf 01-08-2018 worden geleid door een nieuwe voorzitter. De werving van de nieuwe bestuurder is in november 2017 gestart en zal vermoedelijk voor 1 april 2018 worden afgerond.

7.4 Werkdruk vermindering.

In 2017 hebben leraren in het basisonderwijs onder aanvoering van PO in Actie aangegeven dat de werkdruk in het basisonderwijs veel te hoog is. Dit heeft geleid tot een tweetal stakingsdagen waar ook de personeelsleden van onze stichting massaal gehoor aan hebben gegeven.

Werkdruk is echter een containerbegrip. Om werkdruk echt te laten verminderen zal er serieus onderzoek moeten worden gedaan naar de echte oorzaken van werkdruk bij de leerkracht. Werkdruk kan per individu verschillen.

Hierbij mag werkdruk niet verward worden met een tekort aan basisvaardigheid dat hoort bij het hedendaagse onderwijs en van iedere leerkracht verwacht wordt, evenals het met feiten onderbouwen van de verantwoording van de resultaten van je onderwijs.

Onze stichting wil de problematiek van werkdruk serieus onderzoeken en zal in overleg met de GMR en de leerkrachten gaan beoordelen hoe we de extra toegezegde middelen in 2018 dusdanig kunnen inzetten, dat het ook echt iets zal wijzigen in de ervaren werkdruk van de leerkrachten.
We moeten zorgen dat helder is dat werkdruk niet iets is wat tussen de oren zit, maar echt op de werkvloer aanwezig is en daar kan worden opgelost.

Goed onderzoek is daarvoor van belang en zal een groot aandachtspunt zijn in 2018.

7.5 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:

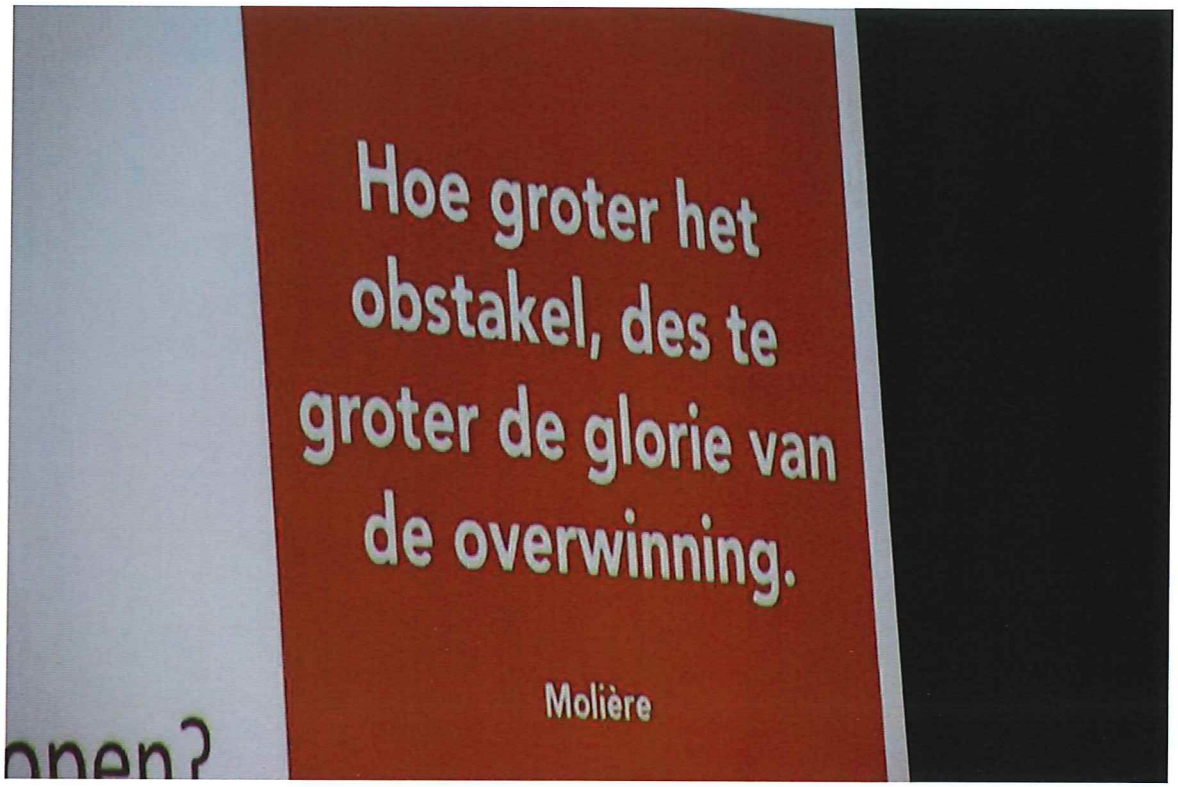
- KPOA - de stichting voor katholiek primair onderwijs Amersfoort en Nijkerk;
- Meerkring - de stichting voor openbaar basisonderwijs in Amersfoort
- MONTON - de stichting voor neutraal bijzonder Montessori onderwijs in Midden Nederland
- *Eem-Vallei Educatief* - de stichting voor openbaar primair onderwijs 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 2017 zijn de stichtingen Monton en *Eem-Vallei Educatief* oriënterende gesprekken begonnen over het onderzoeken van een intensievere samenwerking. Dit heeft geleid tot gesprekken op toezichthouders- en bestuursniveau. Na de zomervakantie van 2017 hebben de beide bestuurders besloten ook andere geledingen bij dit proces te betrekken. Onder leiding van de directeur van VOS/ABB heeft er in november/ december een tweetal verkennende gesprekken plaatsgevonden met directeuren en GMR leden van beide organisaties. Doel was het verkrijgen van input voor samenwerking en het leren kennen van de andere organisatie. Op basis van deze input zal in januari 2018 een vervolgavond worden gepland, waarbij ook toezichthouders en stafbureau leden aanwezig zullen zijn.
Op basis hiervan zal de directeur van VOS/ABB een document schrijven met aanbevelingen. Doel van de samenwerking is niet onmiddellijk fusie, maar de mogelijkheden te onderzoeken waar we samen in op kunnen trekken en door die samenwerking een meerwaarde kunnen creëren voor het onderwijs op onze scholen.

7.6 Lerarentekort

Voor de komende jaren dreigt er een groot tekort aan leerkrachten in het basisonderwijs. Op dit moment worden er diverse ideeën gelanceerd om dit tekort op korte en langere termijn op te lossen. Binnen *Eem-Vallei Educatief* denken wij dat we het tekort niet moeten oplossen door afbreuk te doen aan het verder willen verhogen van de kwaliteit van onderwijs.
Ideeën om mensen uit andere sectoren, die om welke reden dan ook overbodig dreigen te raken, voor de groep te zetten, is geen serieus antwoord op het dreigend tekort aan leerkrachten. Zeker als men tevens de kwaliteit van het onderwijs wil verhogen.

De ontstane problematiek moet ons ertoe dwingen na te denken over een andere inrichting van ons onderwijs. De tijd dat iedere groep nog een eigen leerkracht moet hebben is voorbij. Scholen moeten niet langer in groepen of klassen worden ingedeeld maar in units, waarbij de leiding van een unit in handen is van een of twee leerkrachten, die ondersteund worden door onderwijsassistenten.
De leerkracht komt hierdoor in die rol die bij zijn/haar functie hoort, namelijk het pedagogisch didactisch leiding geven aan de ontwikkeling van een groep kinderen. Hij/zij wordt hierbij ondersteund door onderwijsassistenten die helpen bij de uitvoering van het leerproces. Leerkrachten krijgen hierdoor meer erkenning, worden de specialist, de vakman, de coach. Landelijk wordt hier al mee geëxperimenteerd en de eerste uitslagen zijn veelbelovend. Door dit systeem is de school ook een stuk minder kwetsbaar bij ziekte (griepgolf).
Onze stichting is een groot voorstander van deze ontwikkeling. Het zal ertoe leiden dat we het onderwijs met minder, maar wel academisch opgeleide leerkrachten vorm kunnen geven. Dit zal de kwaliteit van het onderwijs alleen maar ten goede komen.


Hoe groter het obstakel, des te groter de glorie van de overwinning.
Molière

SUIKER TANTES
RGOD HAPJE
4 MUSKE TIERS

8. Financiële positie

8.1 Kengetallen

Uit het officieel document van de Onderwijsinspectie d.d. september 2016 blijkt een set aan kengetallen, die zij hanteert bij de beoordeling van de financiële positie van een onderwijsinstelling. Deze wordt als basis gehanteerd en zijn nadrukkelijk geen normen, waaraan schoolbesturen moeten voldoen. Het onderschrijden van een norm leidt niet automatisch tot aangepast financieel toezicht en het behalen van de norm leidt omgekeerd niet automatisch tot het opheffen van aangepast financieel toezicht als daar sprake van is. De bepaling van aangepast financieel toezicht vindt plaats in de vorm van een uitvoeriger onderzoek, waarbij veel meer aspecten in ogenschouw worden genomen.

Kengetallen		2017	2016	2015	2014	2013
Solvabiliteit 2	<30%	78,40%	63,00%	58,00%	58,00%	54,00%
Liquiditeit	<0,75	3,08	2,44	2,72	2,69	2,43
Rentabiliteit	<-0,1	4,6	0,64	0,67	0,79	5,22
Weerstandsvermogen	< 10%	28,18%	24,60%	24,70%	22,20%	20,90%
Kapitalisatiefactor	<35%	40,08%	39,20%	42,60%	40,00%	38,90%
Huisvestingsratio	>10%	7,60%	7,73%			

Solvabiliteit 2
Rekenregel:
Solvabiliteit: verhouding tussen eigen vermogen gedeeld door het totaal vermogen x 100%

De solvabiliteit geeft weer in hoeverre een organisatie op lange termijn, ook in tijden van tegenvallers, aan haar verplichtingen kan voldoen. De ondergrens bedraagt 30%. De solvabiliteitspositie wordt weergegeven op peildatum 31-12, waarmee sprake is van een momentopname.

De solvabiliteitspositie is ruim gestegen en bevindt zich gedurende langere tijd ruimschoots boven de minimumnorm. Aanvullend financieel beleid is gewenst om deze ratio weer op het juiste peil te brengen.

Liquiditeit
Rekenregel:
Liquiditeit (current ratio): verhouding tussen de vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden

Bij liquiditeit blijkt of de stichting in staat is om op korte termijn aan haar financiële verplichtingen te voldoen. De minimumgrens is 0,75, waarmee *Stichting Eem-Vallei Educatief* ruimschoots voldoet aan de streefwaarde.

Rentabiliteit
Rekenregel:
Resultaat uit de gewone bedrijfsvoering gedeeld door de totale baten uit gewone bedrijfsvoering x 100%

In het overzicht is de eenjarige rentabiliteit gepresenteerd. Over 3 achtereenvolgende boekjaren dient er als streefwaarde minimaal een nulresultaat te worden gerealiseerd.
Het kengetal rentabiliteit geeft inzicht in hoeverre ontvangen middelen worden ingezet voor het primaire proces en is tevens een indicator in de vergelijking tussen budget en realisatie voor wat betreft de kwaliteit van het budgetteringsproces. Daarmee wordt aangegeven of sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat uit gewone bedrijfsvoering. De afgelopen vijf jaar zijn positieve rentabilteitscijfers behaald.

Weerstandsvermogen
Rekenregel oud:
Weerstandsvermogen: Eigen vermogen minus activa in gebouwen gedeeld door de totale baten uit gewone bedrijfsvoering x 100 %

Rekenregel nieuw (vanaf 2017):
Weerstandsvermogen: Eigen vermogen gedeeld door de totale baten uit gewone bedrijfsvoeringx100%

Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre stichting *Eem-Vallei Educatief* tegenvallers binnen de reguliere bedrijfsvoering kan opvangen. Bekeken wordt in hoeverre de organisatie zich een tekort kan permitteren in relatie tot de opgebouwde reserves. Het eigen vermogen is in 2017 volgens de nieuwe rekenregel berekend en ligt daarmee boven de gestelde minimum (norm)waarde van 10%. Tot en met 2016 is de oude rekenregel gehanteerd.

Kapitalisatiefactor
Rekenregel oud:
Kapitalisatiefactor: Balanstotaal minus activa in gebouwen gedeeld door de totale exploitatiebaten, inclusief rentebaten x 100 %

De kapitalisatiefactor is verdwenen uit de kengetallenset van de Inspectie, echter voor de volledigheid nog wel gepresenteerd in bovenstaand overzicht. 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, werd door de commissie een maximum aangegeven van 35%.
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

Huisvestingsratio
Rekenregel:
Huisvestingsratio: Totaal huisvestingslasten, inclusief afschrijvingslasten gebouwen gedeeld door de totale lasten x 100%

De huisvestingsratio is nieuw sinds het opstellen van de jaarrekening 2016. Deze geeft de verhouding aan tussen de huisvestingslasten, inclusief afschrijvingslasten gebouwen en de totale lasten en hanteert een maximumgrens van 10%. Stichting *Eem-Vallei Educatief* blijft met een realisatie van 7,61% onder het streefpercentage.

8.2 Balans

		2017		2016
	€	€	€	€
Activa				
Vaste activa				
Materiële vaste activa		1.602.703		1.863.587
Vlottende activa				
Vorderingen	708.805		732.496	
Liquide middelen	2.463.685		1.822.807	
		3.172.490		2.555.303
Totaal Activa:		4.775.192		4.418.890
Passiva				
Eigen vermogen		3.343.847		2.798.758
Voorzieningen		400.081		574.619
Kortlopende schulden		1.031.264		1.045.513
Totaal Passiva:		4.775.192		4.418.890

Toelichting:
De balanspositie is stevig te noemen. In 2016 zijn de bestemmingsreserves herijkt en zijn bestemmingen toegewezen ten behoeve van personele fricties en huisvestingsproblematieken. Mogelijk vindt er in 2018 een actualisatie plaats om een nieuwe herverdeling af te stemmen op de meest recente bedrijfsvoering en beleid.

Onderstaand worden de grootste wijzigingen t.o.v. voorgaand kalenderjaar toegelicht.

Activa
De afname MVA is het gevolg van correcties voorgaande jaren, ophoging investeringsgrens van € 500 naar € 1.500 en afvoer inventaris met een aanschafwaarde van € 5.000 of lager en boekwaarde € 0. Per saldo betekent dit een afname boekwaarde van bijna -€ 261.000.

De vorderingen nemen € 24.000 af door diversiteit aan mutaties.

De liquide middelen zijn toegenomen met bijna € 641.000, voornamelijk veroorzaakt door het resultaat 2017 van € 545.089 en achtergebleven mutatie investeringen € 80.000.

Passiva
Het eigen vermogen neemt toe door toevoeging resultaat 2017 van € 545.089 aan de algemene reserve.

De voorzieningen nemen af door extra dotatie spaarverlof € 37.000, actualisatie jubilea -€ 12.000 en uitvoering verbouwing de Buut naast groot onderhoud € 353.000 (dotatie € 154.000). Gesaldeerd laten de dotaties en onttrekkingen een afname zien van ruim -€ 174.000.

De kortlopende schulden laten een afname zien ruim -€ 14.000 door diversiteit aan mutaties.

8.3 Staat van baten & lasten

	2017	Begroting	2016
	€	€	€
Baten			
Rijksbijdragen	11.542.401	10.377.800	10.817.105
Overige overheidsbijdragen en subsidies	175.754	84.000	290.974
Overige baten	149.612	61.000	112.645
Totaal baten	11.867.767	10.522.800	11.220.724
Lasten			
Personeelslasten	9.098.628	8.617.600	8.974.218
Afschrijvingen	318.260	329.300	282.005
Huisvestingslasten	861.709	936.400	863.301
Overige lasten	1.060.293	756.400	1.046.673
Totaal lasten	11.338.890	10.639.700	11.166.197
Saldo van baten en lasten	528.877	(116.900)	54.527
Financiële baten en lasten	16.212	18.000	17.880
Resultaat voor bestemming	545.089	(98.900)	72.407
Mutatie bestemmingsreserve	0	0	0
Resultaat na bestemming	545.089	(98.900)	72.407

Toelichting:
Het resultaat 2017 betreft een positief resultaat van € 545.089.
De realisatie van de baten wijkt ruim af van begroting door de gehanteerde begrotingssystematiek Rijksbijdragen, waarbij inkomsten en uitgaven arrangementen SWV en subsidies 1e opvang vreemdelingen niet in de begroting zijn opgenomen en door een late ontvangst prijscompensatie Rijksbijdragen en overige niet begrote afwijkingen, waaronder personele groei, subsidie lerarenontwikkelfonds en overige subsidies.
De overige overheidsbijdragen overstijgen begroting door hogere ontvangsten gemeenten, betreffende subsidie taalklassen.
De overige baten vertonen een overschrijding door een aantal onvoorziene mutaties, waaronder afrekeningen kopieermachines, correctie vordering OCW en doorbelasting inzet HB-onderwijs en AOB.

De gerealiseerde personele lasten lopen enigszins achter bij de ontwikkeling van de baten, met name a.g.v. laat in het jaar ontvangen prijscompensatie Rijksbijdrage en niet gerealiseerde inzet innovatie.

De afschrijvingen blijven iets achter door uitgestelde of laat in het jaar gerealiseerde uitgaven investeringen.
De huisvestingslasten laten een onderrealisatie zien door lagere uitgaven huur en verzekeringen.
De overschrijding in de overige instellingslasten worden voornamelijk veroorzaakt door hogere uitgaven aan leermiddelen, licentiekosten en contractafkoop.

9. Continuïteitsparagraaf

In de continuïteitsparagraaf wordt het verwachte toekomstsbeeld van de stichting weergegeven in een meerjarenperspectief.

9.1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem.

Eem-Vallei Educatief kent 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;
- regelmatig monitoren prognose leerlingaantallen;
- risicoanalyse.

Met de in 2017 gestarte herimplementatie Afas vindt tevens standaardisering plaats van output op de onderdelen financieel en payroll, hetgeen het proces van planning & control en bijbehorende informatievoorziening verder zal optimaliseren.

Via diverse systemen kan, op school- en bovenschools niveau, 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 2017 heeft verdere verfijning c.q. aanscherping hierop plaatsgevonden.

Risicomanagement

Eind 2017 is een nieuwe risicoanalyse uitgevoerd. Uitgangspunt voor actualisatie is geweest het model van de PO-Raad 'Risico's in beeld'. De financiële vertaling van de uitgewerkte risico's werkte echter niet, waardoor gekozen is voor een financiële vertaling, gebaseerd op het model van Vos/ABB. Er zijn gesprekken gevoerd met diverse medewerkers om de actuele risico's en beheersmaatregelen opnieuw in kaart te brengen.

Risicomanagement is gericht op het optimaal beheersen van de risico's. Optimaal, omdat het maximaal beheersen van risico's een kostbare zaak is. Hierbij geldt het Pareto optimum: 80% van het risico kun je vaak reduceren met 20% van de kosten. De noodzaak van goed risicomanagement is ook beschreven in de 'Code Goed Bestuur' in het primair onderwijs. Het bestuur dient beleid te voeren inzake risicomanagement, geldbeheer, financiering en belegging. Het bestuur verantwoordt de uitvoering hiervan in het jaarverslag. Bij risicomanagement gaat het om het beheersen van risico's, niet om het vermijden ervan. Risico's nemen hoort bij de bedrijfsvoering van een onderwijsinstelling. Lesgeven en een bedrijfshuishouding voeren in het onderwijs brengt daarmee onvermijdelijk risico's met zich mee.

Goed risicomanagement betekent in eerste instantie het zo volledig mogelijk inventariseren en waarderen van bestaande risico's. Op basis daarvan kan het CvB een bewuste keuze maken, hoe om te gaan met deze risico's: accepteren (en daarvoor een reservevermogen aanhouden) of beheersen via beheersmaatregelen (het uitvoeren van beheersmaatregelen brengt kosten met zich mee). Bij de keuze van het uitvoeren van beheersmaatregelen zal periodiek de effectiviteit van de beheersmaatregelen moeten worden getoetst. Daarmee wordt het integraal onderdeel van de P&C-cyclus. Door middel van analyse van documenten en het voeren van interviews wordt op zoek gegaan naar risico's die voor zouden kunnen komen binnen de scholen en het stafbureau. Het doel van

genoemd onderzoek is echter niet de risico's op zichzelf, maar hoe je een bewuste keuze kunt maken om risico's wel of niet te beheersen met effectieve beheersmaatregelen, dan wel het restrisico te accepteren. Dit hangt af van de risicohouding van het bestuur en de RvT en van het beschikbare reservevermogen, ook wel weerstandsvermogen genoemd.
Een hogere risicoscore is niet per definitie slecht voor *Eem-Vallei Educatief*. Een volledige inventarisatie geeft de basis voor betere besluitvorming en beheersing. Alleen dan wordt "In Control" bewerkstelligd.

Het PO-Raad model is als volgt opgebouwd:

	Domein	**Informatiebouwsteen**
1	Bestuur en Organisatie	Compliance
		Kwaliteit
2	Onderwijs en Identiteit	Onderwijs
		Identiteit
		Zorg
		Onderwijsadministratie
3	Financiën	Planning & control
		Financieel Beheer
4	Personeel	Formatiebeheer* Personeelsbeheer
5	Huisvesting, Facilitair en ICT	Huisvestingsbeleid
		Huisvestingsbeheer
		Facilitaire Dienstverlening
		ICT beleid en beheer

Stappenplan uitvoering risicoanalyse:
1. Voorbereiding actualiseren Risicomanagement.
2. Inventariseren risico's met behulp van:
    a. Interviews
    b. Checklist
    c. Afstemmen met de controller
3. Beoordelen/analyseren geïnventariseerde initiële risico's.
4. Risico's beheersen door opstellen en vaststellen beheersmaatregelen.
5. Prioriteren restrisico's kwantitatief en kwalitatief (opstellen medio lijst).
6. Rapportages opstellen inclusief evaluaties.
7. Opstellen presentatie voor het CvB.
8. Bespreken rapportage aan de hand van de presentatie met CvB.
9. Definitieve rapportage opstellen.
10. Integratie in P&C-cyclus.
11. Implementatievoorstel schrijven en afstemmen.

De financiële risicoanalyse van *Eem-Vallei Educatief* (volgens het model van Vos/ABB) is hiermee voor het eerst opgesteld. Deze risicoanalyse is gericht op het bepalen van het gewenste weerstandsvermogen. Het berekende weerstandsvermogen-percentage en de daarbij behorende algemene reserve wordt gebruikt als leidraad bij de jaarbegroting en meerjarenraming. Onder de algemene reserve wordt verstaan: dat deel van het eigen vermogen dat bestemd is voor het kunnen dekken van optredende risico's en waaraan geen specifieke bestemming is toegekend.

Eind 2009 verscheen het rapport 'Financieel beleid van onderwijsinstellingen', onder leiding van Commissie Don, waarbij werd aanbevolen het kengetal weerstandsvermogen niet langer te gebruiken en te vervangen door het kengetal kapitalisatiefactor. Inmiddels wordt het kengetal weerstandsvermogen wel weer gebruikt door de inspectie. De definitie is in 2016 aangepast.

De nieuwe definitie luidt:
Weerstandsvermogen = Eigen Vermogen/Totale Baten.

Eem-Vallei Educatief onderkent het nut van de kapitalisatiefactor en weerstandsvermogen, maar is ook van mening dat een kengetal pas tot waarde komt als deze over een periode van meerdere jaren wordt berekend. Deze hieruit voortvloeiende meerjarige trend is als indicator belangrijk. Aangezien dit verslagjaar is gestart met deze nieuwe opzet, is slechts het nieuwe kengetal meegenomen in deze risicoanalyse. Voor het berekenen van de kapitalisatiefactor is gebruik gemaakt van het model van de VO-raad. De aannames en grenzen zijn hierbij omgezet naar de sector primair onderwijs.

Weerstandsvermogen (nieuwe definitie)
Volgens de huidige analyse en conform de concept jaarrekening 2017 is op basis van de nieuwe definitie een weerstandsvermogen gewenst tussen € 1,2 miljoen (= 10,1%) en € 1,9 miljoen (= 16,4%). Het huidige weerstandsvermogen (peildatum 31-12-2017) geeft een weerstandsvermogen van 28,3%. Het feitelijk weerstandsvermogen is ruimschoots hoger dan benodigd, hetgeen betekent dat de financiële positie gezond is, in het licht van de risico's die zich voordoen.

Factoren die het weerstandvermogen positief beïnvloeden zijn:
- Positieve exploitatieresultaten;
- Toe- of afname van de totale baten.

Weerstandsvermogen
(eigen vermogen minus materiele vaste activa) / rijksbijdrage OCW

Gegevens uit de laatste jaarrekening			
Eigen vermogen	€ 3.343.847 *(o.b.v. jaarrekening 2017)*		
Totale baten	€ 11.867.767 *(o.b.v. jaarrekening 2017)*		
Feitelijk weerstandsvermogen	**28,18%**		
Benodigd weerstandsvermogen	**10,13%**	t/m	**13,61%**
Bijbehorend eigen vermogen	**€ 1.202.341**	t/m	**€ 1.947.481**

Kapitalisatiefactor
De kapitalisatiefactor komt op basis van de jaarrekening 2017 uit op 39,9% (ultimo 2016 was dit 39,2%). Hiermee voldoet de stichting aan de norm die voor dit kengetal wordt gehanteerd. Voor grote besturen heeft Commissie Don (en de Inspectie) de maximumgrens gesteld op 35%.

Eem-Vallei Educatief valt buiten de grenzen die in de kadernota zijn gesteld. De hierin beschreven bovengrens is gelijk aan die van Commissie Don/Inspectie (35%); de ondergrens die *Eem-Vallei Educatief* stelt is 25%.

Op basis van de resultaten in 2017 is de kapitalisatie factor boven de maximumgrens gestegen van 35%. De kapitalisatiefactor wordt overigens niet meer door de Inspectie gebruikt bij de beoordeling van het financiële beheer van de scholen.

Bestaande en nieuwe beheersmaatregelen binnen Eem-Vallei Educatief
De opsomming van de bestaande beheersmaatregelen is gebaseerd op de resultaten uit de bestaande interviews en de lijst van vorig jaar. Met betrekking tot de lijst van vorig jaar is een inschatting gemaakt of de betreffende beheersmaatregelen nog actueel zijn. Dit zal in de bespreking van het conceptrapport worden getoetst. Teneinde de risico's zo veel mogelijk te mitigeren, worden bij stichting *Eem-Vallei Educatief*, onder andere de volgende, meest essentiële beheersingsmaatregelen getroffen (niet uitputtend). De beheersmaatregelen zijn actueel (*) of moeten nog worden geëffectueerd (+). De effectiviteit van de beheersmaatregelen is nog onvoldoende getoetst.

Samenvatting belangrijkste risico's en beheersmaatregelen

	Naam risico	Gewicht	Beheersmaatregel	Nieuw
A	Leerlingen			
1	Daling Leerlingen	3	Instroom, uitstroom en doorstroom worden periodiek gemonitord en vergeleken met BRON. Bij afwijkingen wordt actie genomen.	Nee
5	PR en Marketingstrategie	3	EVE is met TCC uit Breda bezig een PR en Marketing strategie op te stellen, zowel op stichtings- als op schoolniveau.	Ja
B	Kwaliteit en Onderwijs			
7	Beoordeling Inspectie	3	PCDA cyclus van EVE aanpassen op het nieuwe inspectiekader.	Ja
9	Onderwijskundige vernieuwingen	2	Visie op onderwijs van EVE moet leiden tot gedragsverandering bij de leerkrachten op de EVE scholen incl. het verbeteren van ICT-vaardigheden van leerkrachten en professionelere ondersteuning van leerkrachten m.b.t. toepassing ICT in onderwijsconcepten.	Ja
11	Verhogen en verbeteren van het kwaliteitssysteem	2	Beter toepassen van het aanwezige kwaliteitssysteem. Met name het bovenschools leren van elkaar kan nog beter.	Ja
C	Personeel			
15	Ziekteverzuim: ERD ingevoerd sinds 2017	2	Monitoring beschikbare middelen voor bekostiging ERD d.m.v. output Afas.	Ja
18	Kwaliteit personeel	3	Bekwaamheidsdossiers in AFAS implementeren en invoeren WMK	Ja
			Andere inrichting van het onderwijs moet leiden tot ander functiehuis bouwwerk, hoger gekwalificeerd personeel en minder leerkrachten.	Ja
			Meer focus op verhogen en verbeteren leerkrachtvaardigheden en vakmanschap. Beter feedback geven.	Ja
19	Onvoldoende personeel	3	Strategische personeelsplanning als de motor van goed HRM beleid implementeren.	Ja
			Deelnemen aan PIO en Transvita.	Nee
D	Organisatie			
22	Kwaliteit College van Bestuur	2	Nieuwe bestuur filosofie verder uitbouwen en implementeren.	Nee/Ja
			Meer focus op strategie.	Ja
24	Kwaliteit Schoolleiding	2	Duidelijk maken aan schoolleiders wat er van hen wordt verlangd. Managementcontracten actualiseren.	Ja
			Onderlinge consultatie, intervisie en feedback geven structureel inzetten en bovenschoolse beleidsontwikkeling.	Ja

D	**Organisatie (vervolg)**			
31	PDCA Cyclus afmaken	3	Uitvoeren oorzaakanalyse. Eigenaar bijsturingsacties benoemen; acties monitoren en deadlines halen. Op tijd "nee" zeggen als een actie niet haalbaar is.	Ja
E	**Gebouwen**			
32	Onderhoud gebouwen	2	Scholen en omgeving aanpassen aan onze visie op onderwijs (Ambitieboek). Duurzaamheid zichtbaar maken in, op en rond de scholen.	Ja
	Doordecentralisatie/ IHP	2	Inzichtelijk maken van de kosten van doordecentralisatie.	Ja
36	Multifunctionele Accommodaties	2	Inzichtelijk maken van de kosten van multifunctionele accommodaties.	Ja
F	**Inventaris, Apparatuur en OLP**			
38	Databeveiliging	3	Belang databeveiliging communiceren en bewustzijn en consequenties van datalekken inzichtelijk maken.	Ja
39	Achterblijvende bekostiging van de normen	3	Alert blijven op licentiekosten door groter inzet van digitale leermiddelen. Jaarlijks monitoren en keuzes maken.	Ja

Naast bovenstaande risico's en beheersmaatregelen zijn in de interviews de volgende acties benoemd die de integrale bedrijfsvoering kunnen verbeteren:

- Het uitvoeren van een kwalteitsslag op de beschikbare managementinformatie. De nieuwe release van Afas kan hierbij ondersteuning bieden.
- Controle op naleving inkoopbeleid en –procedures, met name gericht op Europees Aanbesteden.
- Bevoegdheden en autorisaties conform Europese Richtlijnen AVG invoeren op gebruikte applicaties (denk hierbij aan ParnasSys).

De lijst met bestaande en nieuw voorgestelde beheersmaatregelen is lang en uitvoerig. In één van de beheersmaatregelen staat meer focus aanbrengen. Onderstaand staat een advies van de top 5 aan extra beheersmaatregelen, waaraan *Eem-Vallei Educatief* aandacht zou moeten besteden:

-1- PDCA-cyclus afmaken met nadruk op de check fase (oorzaakanalyse) en de act fase (dead lines halen en borgen van verbeteringen).

-2- Kritische bedrijfsprocessen opstellen, inclusief verantwoordelijken en deze processen koppelen aan de bestaande beleidsplannen.

-3- Diverse maatregelen om voldoende leerkrachten binnen de scholen te krijgen en te houden (instroom en voorkomen uitstroom). Iedere stichting in het basisonderwijs krijgt hiermee te maken. Het is daarom goed om te kijken hoe andere stichtingen in het basisonderwijs hiermee omgaan.

-4- Kwaliteit van het personeel in de scholen en op het bestuursbureau professionaliseren. Op basis van een professioneel bestuursbureau kunnen scholen mogelijk taken afstoten en efficiënter laten uitvoeren. Hierdoor komt meer ruimte op de scholen om aan onderwijskwaliteit (inclusief ICT-vaardigheden) te besteden.

Conclusie;

Conclusie is dat *Eem-Vallei Educatief* de basis van de planning & control cyclus 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, naast integratie van de risicoanalyse in de planning & control cyclus. De inherente risico's met betrekking tot de leerlingontwikkeling, personeel en onderwijs, 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

Stichting *Eem-Vallei Educatief* kent een Treasurystatuut, hetgeen 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 gelden, die niet direct voor de bedrijfsvoering beschikbaar hoeven te zijn. Alle spaartegoeden zijn 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-bank met omvang van € 1.561.424,35
- Charitas spaarrekening ABN-AMRO-bank voor een bedrag van € 685.009,38

De middelen op de spaarrekeningen bij de ABN-AMRO-bank zijn direct beschikbaar, echter niet direct noodzakelijk voor de bedrijfsvoering en daarmee onder gering hogere rentecondities weggezet.

9.3 Prognoses meerjarenperspectief

In het kader van het meerjarenperspectief is een prognose leerlingaantallen voor de komende 5 kalenderjaren opgezet met bijbehorende ontwikkeling inzet personeel in fte's.

Ontwikkeling personeel in fte's en prognose leerlingenaantallen

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Personele bezetting in FTE (per 31 dec)						
- CvB	1,00	1,50	1,00	1,00	1,00	1,00
- directie	11,04	10,03	10,03	10,03	10,03	10,03
- onderwijzend personeel	106,70	97,89	97,09	96,29	95,49	94,69
- onderwijs ondersteunend personeel	20,71	15,59	15,39	15,19	14,99	14,79
	139,46	125,01	123,51	122,51	121,51	120,51
Leerlingenaantallen (per 1 okt)	1.976	1.962	1.944	1.923	1.902	1.884

Toelichting:
Het verloop fte's vertoont in afwijking van voorgaande jaren een verloop van inzet fte's, **inclusief** vervanging ziekte en verlof, op peildatum 31-12-2017 t.o.v. de toekomstige jaren. In totaal betrof dit in 2017 12,48 fte (o.a. opname bapo, ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof en onbetaald verlof). Er is hiervoor gekozen om de uniformiteit met kalenderjaar 2016 consistent te houden.
De meerjarenbegroting daarentegen is begroot o.b.v. gemiddelde inzet fte's, exclusief vervanging verlof. Voor vervanging ziekte is 3% extra inzet meegenomen in de loonkosten.

Eind 2018 vertrekt de huidige voorzitter CvB. De RvT heeft besloten, in het kader van de overdracht, dat er enige tijd een overlapping zal zijn, waardoor de inzet CvB tijdelijk 1,5 fte (half jaar dubbele inzet) zal bedragen. Daarnaast is tijdelijk een interim-directeur op een school aangesteld. Verwachting is dat deze inzet per ultimo 2018 zal eindigen.

Het verloop prognose leerlingaantallen laat een merendeels consistente afloop zien van 20 leerlingen per jaar. O.b.v. deze afname is de inzet OP en OOP jaarlijks gecorrigeerd voor respectievelijk -0,8 fte en -0,2 fte. Deze afnames kunnen vooralsnog kwantitatief worden opgevangen met natuurlijk verloop.

Meerjarenbalans

Meerjarenbalans

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	€	€	€	€	€	€
Vaste activa	1.602.703	1.727.100	1.575.200	1.451.800	1.371.400	1.263.150
- materiële vaste activa	*1.602.703*	*1.727.100*	*1.575.200*	*1.451.800*	*1.371.400*	*1.263.150*
Vlottende activa	3.172.490	2.950.613	3.147.608	3.398.098	3.534.431	3.697.247
- vorderingen	*708.805*	*530.000*	*530.400*	*818.500*	*819.600*	*827.800*
- liquide middelen	*2.463.685*	*2.420.613*	*2.617.208*	*2.579.598*	*2.714.831*	*2.869.447*
Totaal activa	4.775.192	4.677.713	4.722.808	4.849.898	4.905.831	4.960.397
Eigen vermogen	3.343.847	3.242.647	3.247.947	3.281.047	3.315.447	3.336.397
- algemene reserve	*1.690.174*	*3.242.647*	*3.247.947*	*3.281.047*	*3.315.447*	*3.336.397*
- bestemmingsreserve	*1.653.673*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
Voorzieningen	400.081	227.066	264.961	349.351	380.484	404.500
Kortlopende schulden	1.031.264	1.208.000	1.209.900	1.219.500	1.209.900	1.219.500
Totaal passiva	4.775.192	4.677.713	4.722.808	4.849.898	4.905.831	4.960.397
Leerlingen (t-1)	1.976	1.962	1.944	1.923	1.902	1.884

Kengetallen meerjarenbalans

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Liquiditeit Vlottende activa Kortlopende schulden	3,08	2,44	2,60	2,79	2,92	3,03
Solvabiliteit 2 Eigen vermogen + voorzieningen x 100% Totaal passiva	78,4 %	74,2 %	74,4 %	74,9 %	75,3 %	75,4 %
Weerstandsvermogen Eigen vermogen x 100% Totale baten	28,2 %	28,8 %	28,8 %	29,1 %	29,5 %	29,6 %
Huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschr. geb,) x 100% Totale lasten	7,60%	7,96%	8,10%	8,20%	8,28%	8,33%

Toelichting:
De meerjarenbalans i.c.m. de kengetallen vertoont het beeld van een financieel, gezonde organisatie. Alle ratio's blijven boven de streefwaarden van de onderwijsinspectie. Aandachtspunt is de ontwikkeling van de huisvestingsratio. Deze stijgt gestaag en met een toename van investeringen kan deze richting de 10% gaan.
Tevens genieten liquiditeit en solvabiliteit aandacht, doordat deze relatief (te) hoog zijn. Het CvB zal hierop de komende jaren anticiperen met aanvullend financieel beleid.
Ondanks een stimulerende houding vanuit het bestuur, blijkt het lastig voor schooldirecteuren om investeringen 5 jaren vooruit te prognosticeren. Gevolg is vooralsnog een dalende lijn in investeringsbedragen.

De vlottende activa laten een stijgende tendens zien a.g.v. betaalritmeverschil 'Vorderingen OCW' en stijgende vordering gemeenten.
Het eigen vermogen muteert gelijke tred met de geprognosticeerde resultaten meerjarenexploitatiebegrotingen en zijn volledig toegedeeld aan de algemene reserve. Tevens is in 2018 de bestemmingsreserve weer toegevoegd aan de algemene reserve a.g.v. actualisatie herpositionering.
De voorzieningen laten in 2018 een daling zien door geplande (ver)nieuwbouw van de dependance PWA. De begrote kosten eigen bijdrage verduurzaming, die ten laste van de stichting komen, zijn € 338.000.
De kortlopende schulden blijven na 2017 op gelijk niveau.

Meerjarenbegroting

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	€	€	€	€	€	€
Baten						
Rijksbijdragen	11.542.401	10.954.300	10.962.400	10.952.400	10.941.200	10.946.100
Overige overheidsbijdragen en subsidies	175.754	226.000	226.200	226.000	225.800	225.900
Overige baten	149.612	83.100	83.100	83.100	83.100	83.100
Totaal baten	11.867.767	11.263.400	11.271.700	11.261.500	11.250.100	11.255.100
Lasten						
Personeelslasten	9.098.628	9.261.600	9.179.700	9.169.500	9.224.600	9.240.650
Afschrijvingen	318.260	315.200	314.000	280.000	208.000	207.000
Huisvestingslasten	861.709	906.200	913.900	921.600	929.400	937.300
Overige lasten	1.060.293	897.600	872.200	870.400	868.500	865.800
Totaal lasten	11.338.890	11.380.600	11.279.800	11.241.500	11.230.500	11.250.750
Saldo van baten en lasten	528.877	(117.200)	(8.100)	20.000	19.600	4.350
Financiële baten en lasten	16.212	16.000	13.400	13.100	14.800	16.600
Resultaat voor bestemming	545.089	(101.200)	5.300	33.100	34.400	20.950
Onttrekking aan bestemmingsdoelreserve	0	0	0	0	0	0
Resultaat na bestemming	545.089	(101.200)	5.300	33.100	34.400	20.950

Toelichting:
In bovenstaand overzicht wordt naast de realisatie 2017 de meerjaren(integrale)begroting 2018-2022 gepresenteerd. Met de afloop van het huidig SBP in 2019, zal bij het opstellen van een nieuw SBP, meer aandacht uitgaan naar het verdisconteren in de meerjarenbegroting van beleid, risico's, budgetverdeling en een vermogenstoets. Hierdoor ontstaat een betrouwbaarder beeld naar de toekomst toe, waarmee het financieel beheer verder geoptimaliseerd wordt.
In het verlengde daarvan is de doelstelling om de budgettoedeling naar de scholen te optimaliseren i.r.t. goed financieel beheer, zoals beschreven in het waarderingskader van de Onderwijsinspectie. Hiermee wordt in 2018 gestart.

De resultaten laten voor de jaren 2018 en 2019 een negatief resultaat zien, waarmee geanticipeerd wordt op een geprognosticeerde afname van het leerlingaantal van 78 voor de komende 5 kalenderjaren.

De volgende uitgangspunten zijn gehanteerd in de meerjarenbegroting:
- Er wordt rekening gehouden met de kaders zoals opgenomen in de kadernota;
- De begroting dient realistisch te worden opgesteld;
- Er wordt rekening gehouden met de geldende richtlijnen en wet- en regelgeving;
- Gestreefd wordt naar volledigheid in de begroting;
- Conform de beleidsregels en kadernota formatie dienen begrotingen in beginsel sluitend te zijn;
- Een uitzondering op het uitgangspunt van de sluitende begroting kan worden gemaakt, indien een overschrijding wordt veroorzaakt door duidelijk omschreven beleidsdoelstellingen met een afgeschermde tijdshorizon. Aanvullende voorwaarde is, dat de kengetallen boven de minimumgrens blijven;
- Er wordt uitgegaan van de werkelijke leerlingaantallen (onderbouw, bovenbouw) en Gewichtenleerlingen per 1 oktober 2016 en 1 oktober 2017:
  De telling 1-10-2016 is bepalend voor de personele bekostiging voor schooljaar 2017-2018 en de telling 1-10-2017 is bepalend voor de materiele bekostiging voor kalenderjaar 2018;

- Er wordt gebruikt gemaakt van de meest actuele normatieve bekostigingsgegevens, betreffende (personeel en materieel);
- Overige baten worden begroot als deze zeker zijn;
- Lasten worden begroot als deze bekend zijn.

Personele bekostiging regulier
De personele bekostiging regulier is gebaseerd op de hierboven vermelde leerlingen, de gewichten en de gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) per 1 oktober 2016.
➔ **Voor de jaren daaropvolgend is de GGL gelijk gehouden.**

Materiële bekostiging en personele bekostiging
De materiële bekostiging 2018 is gebaseerd op de vermelde leerlingen, de gewichten en het aantal NOAT-leerlingen per 1 oktober 2017.
➔ **De materiële instandhoudingen 2019 en verder zijn leerlingafhankelijk opgenomen.**

Baten samenwerkingsverband
De baten vanuit het samenwerkingsverband zijn gebaseerd op het zorgplan en het aantal leerlingen.
➔ **Deze zijn opgenomen onder de rubriek (Rijks)bijdragen OCW conform het zorgplan.**

Leerlingontwikkeling
De scholen in Soest (PWA, Startbaan, Egelantier en de Buut) hebben vanuit de gemeentelijke prognose te maken met een jaarlijkse krimp van 4%. Dit geldt eveneens voor de Uitkijck in Baarn. Bovenstaande leerlingenaantallen zijn gehanteerd bij het opstellen van de meerjarenbegroting.

Eem-Vallei Educatief

Openbaar basisonderwijs met ruimte voor talent

Jaarrekening 2017

10. Grondslagen

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.

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.

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.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat
Rijksbijdragen
De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekening clausule) 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 verrekening clausule 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 verrekening clausule) 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 %

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.

11. Balans na resultaatbestemming

			2017		2016
		€	€	€	€
	Activa				
	Vaste activa				
1.1	Materiële vaste activa		1.602.703		1.863.587
	Vlottende activa				
1.2	Vorderingen	708.805		732.496	
1.3	Liquide middelen	2.463.685		1.822.807	
			3.172.490		2.555.303
	Totaal Activa:		4.775.192		4.418.890
	Passiva				
2.1	**Eigen vermogen**		3.343.847		2.798.758
2.2	**Voorzieningen**		400.081		574.619
2.3	**Kortlopende schulden**		1.031.264		1.045.513
	Totaal Passiva:		4.775.192		4.418.890

Toelichting:

Activa:
De afname MVA is het gevolg van correcties voorgaande jaren en een ophoging investeringsgrens van € 500 naar € 1.500 en afvoer inventaris met een aanschafwaarde van € 5.000 of lager en boekwaarde € 0. Per saldo betekent dit een afname boekwaarde van bijna -€ 261.000.

De vorderingen laten t.o.v. 2016 een afname zien van -€ 43.000 door een afname vordering gemeenten van -€ 104.000, een toename vordering OCW € 22.000 en toename overlopende activa van € 39.000.
De liquide middelen zijn toegenomen met bijna € 641.000, voornamelijk veroorzaakt door het resultaat 2017 van € 545.089 en achtergebleven mutatie investeringen € 80.000.

Passiva:
Het eigen vermogen neemt toe door toevoeging resultaat 2017 van € 545.089 aan de algemene reserve.
De voorzieningen nemen door extra dotatie spaarverlof € 37.000, actualisatie jubilea -€ 12.000 en uitvoering verbouwing de Buut naast groot onderhoud -€ 353.000 (dotatie € 154.000). Gesaldeerd laten de dotaties en onttrekkingen een afname zien van ruim -€ 174.000.
Door een veelvoud van mutaties en afboekingen van de diverse posten kortlopende schulden ontstaat een afname van ruim -€ 14.000.

12. Staat van Baten en Lasten

	2017	Begroting	2016
	€	€	€
Baten			
Rijksbijdragen	11.542.401	10.377.800	10.817.105
Overige overheidsbijdragen en subsidies	175.754	84.000	290.974
Overige baten	149.612	61.000	112.645
Totaal baten	11.867.767	10.522.800	11.220.724
Lasten			
Personeelslasten	9.098.628	8.617.600	8.974.218
Afschrijvingen	318.260	329.300	282.005
Huisvestingslasten	861.709	936.400	863.301
Overige lasten	1.060.293	756.400	1.046.673
Totaal lasten	11.338.890	10.639.700	11.166.197
Saldo van baten en lasten	528.877	(116.900)	54.527
Financiële baten en lasten	16.212	18.000	17.880
Resultaat voor bestemming	545.089	(98.900)	72.407
Mutatie bestemmingsreserve	0	0	0
Resultaat na bestemming	545.089	(98.900)	72.407

	2017	2017
	€	€
Bestemming van het resultaat:		
Toevoeging aan de algemene reserve		545.089
Toevoeging aan de bestemmingsreserve		
- bestemmingsreserve personeel	0	
- bestemmingsreserve materieel	0	
- bestemmingsreserve eerste waardering	0	
		0
Exploitatieresultaat		545.089

13. Kasstroomoverzicht

	2017		2016	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		528.877		54.527
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	318.260		282.005	
- mutaties voorzieningen	(174.538)		(245.775)	
- overige mutaties	0		0	
		143.723		36.230
Veranderingen in vlottende middelen:				
- vorderingen	23.691		96.044	
- schulden	(14.249)		(117.659)	
		9.442		(21.615)
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		682.042		69.142
Ontvangen interest	16.212		17.880	
Betaalde interest	0		0	
Buitengewoon resultaat	0		0	
		16.212		17.880
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		698.254		87.022
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	(57.376)		(598.345)	
Mutaties leningen	0		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		(57.376)		(598.345)
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden	0		0	
		0		0
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		0		0
Mutaties liquide middelen		640.878		(511.323)
Beginstand liquide middelen		1.822.807		2.334.130
Mutaties liquide middelen		640.878		(511.323)
Eindstand liquide middelen		2.463.685		1.822.807

Toelichting: Het resultaat 2017 i.c.m. afnemende investeringsactiviteiten en mutatie voorzieningen verstevigt de liquiditeitspositie met bijna € 641.000.

14. Toelichting bij de balans na resultaatbestemming

14.1 Materiële vaste activa

	Aanschaf-prijs	Boek-waarde 1 januari 2017	Inves-teringen	Correctie buiten gebruik stelling	Afschrij-vingen	Cumula-tieve afschrij-vingen	Boek-waarde 31 december 2017
	€	€	€	€	€	€	€
1.1 Materiële vaste activa							
1.1.1 Gebouwen & terreinen	47.735	12.073	0	0	228	2.359	11.845
1.1.3 Inventaris en apparatuur	4.198.944	1.494.398	123.594	(81.105)	244.208	1.026.035	1.292.679
1.1.4 Leermiddelen	1.919.809	357.116	60.388	(45.501)	73.824	292.115	298.179
	6.166.488	1.863.587	183.982	(126.606)	318.260	1.320.509	1.602.703

Toelichting:
De afname MVA is het gevolg van correcties voorgaande jaren en ophoging investeringsgrens van € 500 naar € 1.500 en afvoer inventaris met een aanschafwaarde van € 5.000 of lager en boekwaarde € 0. De correcties zijn gesaldeerd in de presentatie onder 'Correctie buiten gebruikstelling'.
Per saldo betekent dit een afname boekwaarde t.o.v. 2016 van bijna -€ 261.000.

Voor de afschrijvingstermijnen wordt verwezen naar de grondslagen MVA.

14.2 Vorderingen

	2017	2016
	€	€
Ministerie OCW	551.580	529.623
Gemeenten	0	104.090
Overige vorderingen	24.739	5.447
Overlopende activa	132.486	93.336
	708.805	732.496

Toelichting:
De vordering op het Ministerie OCW is het gevolg van het afwijkende betaalritme 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 in 2016 hebben betrekking op de huisvestingsprojecten in Soest en Woudenberg. De verbouwing van De Buut en overige vorderingen zijn volledig afgerekend in 2017.
De overige vorderingen laten een stijging zien, doordat de post 'Vraagposten' een vordering betreft op het ouderfonds van ruim € 17.000, inzake voorfinanciering. In 2016 zijn de 'Vraagposten' verantwoord onder 'Kortlopende schulden' aangezien het een kortlopende schuld betrof van bijna € 500.
De overlopende activa hebben in 2016 betrekking op de vorderingen vervangingsfonds en schakelklassen en in 2017 op diversiteit aan 'Vooruitbetaalde bedragen' en 'Nog te betalen bedragen', waardoor nadere toelichting verschillen niet representatief is.

14.3 Liquide middelen

	2017	2016
	€	€
Kasmiddelen	261	261
Tegoeden op bank- en girorekeningen	2.463.424	1.802.780
Gelden onderweg	0	19.766
	2.463.685	1.822.807

Toelichting:
Alle bankrekeningen zijn ondergebracht bij de ABN/AMRO Bank en betreffen vrij opvraagbare spaartegoeden.

De stijging liquide middelen van bijna € 641.000 wordt voornamelijk veroorzaakt door het resultaat 2017 van ruim € 545.000 en achtergebleven mutatie investeringen € 69.000.

14.4 Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2017	Resultaat 2017	Overige mutaties 2017	Stand per 31 december 2017
	€	€	€	€
Algemene reserve				
Algemene reserve	1.145.085	545.089	0	1.690.174
Bestemmingsreserve (publiek)				
Bestemmingsreserve personeel	540.660	0	0	540.660
Bestemmingsreserve materieel	1.113.013	0	0	1.113.013
	1.653.673	0	0	1.653.673
	2.798.758	545.089	0	3.343.847

Toelichting:
De mutatie algemene reserve is het gevolg van volledige toevoeging van het resultaat 2017 ad. € 545.089.

De bestemmingsreserve personeel dient ter dekking van de investeringen in personele fricties op de Prins Willem Alexanderschool. De bestemmingsreserve materieel is bestemd ten behoeve van investeringen in ICT-aanpassingen en uitloop van huisvestingsprojecten. Herwaardering van de bestemmingsreserves vindt plaats in 2018.

14.5 Voorzieningen

	Stand per 1 januari 2017	Dotaties 2017	Onttrek-kingen 2017	Vrijval 2017	Stand per 31 dec. 2017
	€	€	€	€	€
Personeelsvoorzieningen					
Jubileumgratificaties	64.059	(2.975)	9.685	0	51.399
Spaarverlof	8.500	37.200	0	0	45.700
	72.559	34.225	9.685	0	97.099
Overige voorzieningen					
Voorziening groot onderhoud	502.060	154.000	353.078	0	302.982
	574.619	188.225	362.763	0	400.081

Toelichting:
De mutatie voorzieningen laat een afname zien van ruim -€ 174.000.
De voorziening jubilea fluctueert door uitbetaalde jubilea-uitkeringen van - € 9.685 en actualisatie van de voorziening door een correctie dotatie van - € 2.975.

Er heeft een extra dotatie spaarverlof € 37.000 van een personeelslid plaatsgevonden door onjuiste vrijval in 2016.
De voorziening groot onderhoud neemt af door een eigen bijdrage verbouwing De Buut van -€ 174.000 en overig gerealiseerd groot onderhoud van -€ 179.000. Naast ruim -€ 353.000 aan onttrekkingen is € 154.000 gedoteerd aan de voorziening groot onderhoud. In 2018 zal de dotatie verhoogd worden naar € 158.000.

	Kortlop-pende deel < 1 jaar	Langlo-pende deel > 1 jaar
	€	€
Personeelsvoorzieningen		
Jubileumgratificaties	0	51.399
Spaarverlof	45.700	0
	45.700	51.399
Overige voorzieningen		
Voorziening groot onderhoud	302.982	0
	348.682	51.399

Toelichting:
De balanspositie van voorzieningen dient voor verantwoording gesplitst te worden in een kortlopend deel (< 1 jaar) en een langlopend deel (> 1 jaar).

Personeelsvoorzieningen
In 2018 worden er geen uitbetalingen jubilea-uitkeringen verwacht, waardoor het volledige bedrag wordt gepresenteerd onder het langlopende deel.
De voorziening spaarverlof is in 2017 geactualiseerd en conform vastgelegde afspraken met een tweetal personeelsleden zal volledige opname plaatsvinden in 2018 en daarmee volledig gepositioneerd onder het kortlopende deel

Overige voorzieningen
Het meerjarenhuisvestingsplan groot onderhoud wordt om de 3 jaar opnieuw geactualiseerd en vastgesteld door het bestuur voor een periode van 10 jaar. Voor de periode 2020-2029 vindt dit opnieuw plaats.
De balanspositie 2017 heeft een saldo 'Voorziening groot onderhoud' van € 302.982. In het onderhoudsplan is voor het jaar 2018 een bedrag begroot van € 458.934. In dit bedrag is een bedrag verdisconteerd van € 338.256 voor de renovatie van de PWA-school i.s.m. Gem. Soest. Derhalve is het saldo 'Voorziening groot onderhoud' geplaatst onder het kortlopend deel.

14.6 Kortlopende schulden

	2017	2016
	€	€
Crediteuren	83.949	96.430
Belastingen en premies sociale verzekeringen	342.859	446.477
Schulden ter zake van pensioenen	98.329	80.469
Overige kortlopende schulden	1.907	2.384
Overlopende passiva	504.219	419.753
	1.031.264	1.045.513

	2017	2016
Specificatie: Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing	321.368	332.230
Premies sociale verzekeringen	21.491	114.247
	342.859	446.477
Specificatie: Overlopende passiva		
Vooruitontvangen subsidies	0	0
Vakantieuitkering	282.076	277.166
Overige	222.143	142.587
	504.219	419.753

Toelichting:
Door een veelvoud van mutaties en afboekingen van de diverse posten kortlopende schulden ontstaat een afname van ruim -€ 12.000. Meest in het oog springend zijn de afname premies sociale verzekeringen door het eigenricodragerschap vervanging ziekte. Hierdoor is de premieafdracht Participatiefonds gedaald met -€ 76.000 en de premie Participatiefonds met -€ 16.000. Daarentegen zijn de overlopende passiva onder 'Overige' gestegen door met name een toename 'Nog te betalen bedragen' € 41.000 en 'Nog te betalen facturen' € 34.000.
In 2016 is een bedrag van bijna -€ 500, betreffende 'Vraagposten' gepresenteerd om aansluiting met de eindbalans te houden. In 2017 is een bedrag van ruim € 17.000 op deze post verantwoord onder 'Overige vorderingen'. Zie hiervoor de toelichting onder 'Vorderingen'.

Model G

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	*Kenmerk*	*Toewijzing Datum*	*Bedrag van de toewijzing* EUR	*Ontvangen t/m verslagjaar* EUR	*De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond*
Lerarenbeurs voor scholing en Zij-instroom 2009-2017	762614992	23-8-2017	3.741,21	3.741,21	Nee
Lerarenbeurs voor scholing en Zij-instroom 2009-2017	763615979	23-8-2017	7.709,16	7.709,16	Nee
Lerarenbeurs voor scholing en Zij-instroom 2009-2017	761614283	23-8-2017	8.389,38	8.389,38	Nee
Lerarenbeurs voor scholing en Zij-instroom 2009-2017	763115584	23-8-2017	8.389,38	8.389,38	Nee
Lerarenbeurs voor scholing en Zij-instroom 2009-2017	667608569	14-2-2017	4.712,96	4.712,96	Nee

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

Er zijn geen subsidies ontvangen met verrekeningsclausule.

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	*Kenmerk*	*Toewijzing Datum*	*Bedrag van de toewijzing* *EUR*	*Ontvangen t/m verslagjaar* *EUR*	*Totale kosten* *EUR*	*Te verrekenen Ultimo verslagjaar* *EUR*

Er zijn geen subsidies ontvangen met verrekeningsclausule aflopend per ultimo verslagjaar.

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	*Kenmerk*	*Toewijzing Datum*	*Bedrag van de toewijzing* *EUR*	*Saldo 1-1-2017 t/m verslagjaar* *EUR*	*Ontvangen* *EUR*	*Lasten* *EUR*	*Totale kosten in verslagjaar* *EUR*	*Saldo nog te besteden 31-12-2017 ultimo verslagjaar* *EUR*

15. Niet uit de balans blijkende verplichtingen

15.1 Lopende contracten

Contract	Looptijd tot	Jaarlijkse verplichting (incl. BTW, in €)
Huur Stafbureau	01-12-2019	35.000
Kopieerapparatuur en printers	01-02-2021	150.000
Schoonmaak	30-04-2027	310.000

Samen met een aantal andere organisaties huurt Stichting *Eem-Vallei* een gedeelte van het bedrijfspand aan de Amsterdamseweg 41 te Amersfoort. Het contract betreft een jaarlijkse verplichting van € 35.000 met een looptijd tot 1-12-2019.
Per 1-2-2016 is er een nieuw contract afgesloten met Ricoh, hetgeen door Ricoh is ondergebracht bij de financieringsmaatschappij BNP. Het contract heeft een looptijd van 60 maanden en een huurtermijn van € 5.331,01 (excl. Btw) per maand. Voor afdrukken wordt een meerprijs berekend van € 0,0042 per print zwart-wit en kleur € 0,042 (beide excl. Btw). De huurlasten betroffen inclusief Btw € 77.761 en voor gemaakte prints inclusief Btw € 73.263. Derhalve is de jaarlijkse verplichting opgehoogd naar € 150.000.
Het schoonmaakcontract is afgesloten met Schoonmaakbedrijf Van de Pol voor een looptijd van 10 jaar, ingegaan op 1-5-2017. De totale kosten in 2017 betroffen € 176.891 en zijn doorgerekend naar een verwachte jaarlijkse verplichting van € 310.000, rekening houdende met schoolvakanties.

15.2 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 2017 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 104,4%. De beleidsdekkingsgraad per 31 december 2016 bedroeg 91,7%. De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad van de afgelopen 12 maanden.

Stichting *Eem-Vallei 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 Eem-Vallei Educatief* heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

16. Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen gebeurtenissen plaatsgevonden die van invloed zijn op het getrouw beeld van de jaarrekening.

17. Toelichting bij de staat van baten en lasten

17.1 Rijksbijdragen

	2017	Begroting	2016
	€	€	€
Rijksbijdragen			
Rijksbijdrage OCW	8.858.648	8.600.100	8.843.583
Overige subsidies OCW	2.185.651	1.627.700	1.519.233
Ontvangen doorbetaling Rijksbijdrage SWV	498.102	150.000	454.289
Totaal:	**11.542.401**	**10.377.800**	**10.817.105**

Toelichting:
De Rijksbijdrage valt hoger uit dan begroot door een doorgevoerde prijsindexatie 2016-2017 die doorwerkt in de regeling 2017-2018 en heeft een omzet verhogend effect 2017 van € 207.000 voor de personele bekostiging (€ 181.000) en materiële Instandhouding (€ 26.000). Daarentegen heeft er een inhouding correctie leerling gewichten plaatsgevonden voor -€ 17.000. Naast een kleine leerlingmutatie t.o.v. begroting verklaart dit het verschil toename t.o.v. de begroting en realisatie 2016.

De overige subsidies OCW laten een forse stijging zien t.o.v. begroting en realisatie 2016. De toename t.o.v. begroting van € 558.000 wordt met name veroorzaakt door niet begrote baten 'Bijzondere bekostiging 1e opvang vreemdelingen' van € 277.000, hogere ontvangsten 'Prestatiebox' € 69.000, niet begrote baten 'Bekostiging wegens samenvoeging' € 149.000 en niet begrote bate 'Ov. Materiële vergoedingen OCW, inzake deelname lerarenontwikkelfonds € 53.000, extra ontvangsten PAB-budget € 42.000, toename 'Subsidie studieverlof' € 30.000 en niet begrote baten 'Personele bekostiging groei' van € 89.000. In de bekostiging 'Impulsgelden' en 'PAB-budget' is een inhouding verdisconteerd van -€ 12.000, betreffende correctie leerling gewichten 2015-2016. T.o.v. 2016 zijn merendeels dezelfde verschillen waar te nemen.

De ontvangsten SWV vallen hoger uit doordat alleen de basiszorgbekostiging is begroot. De stijging is met name te wijten aan meer afgiften arrangementen door de samenwerkingsverbanden t.b.v. zorgleerlingen.

17.2 Overige overheidsbijdragen en – subsidies

	2017	Begroting	2016
	€	€	€
Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	153.187	84.000	248.149
Overige overheidsbijdragen	22.567	0	42.825
Totaal:	**175.754**	**84.000**	**290.974**

Toelichting:
De omzet gemeentelijke bijdragen (Overige overheidsbijdragen) valt hoger uit door met name een hogere vergoeding taalklassen van € 35.000 (inclusief afrekening 2016 van € 16.000) en een in april ontvangen, niet begroot normbudget, uitbetaald door Gem. Barneveld t.b.v. overdracht exploitatie scholencomplex Norschoten (Lange Voorn) van € 56.000. Tevens is naast een ontvangst van € 59.000, voor taalklassen Soest een afrekening 2016 ontvangen van -€ 11.000. Dit bedrag is teruggestort i.c.m. met een verwachte terugbetaling taalklassen 2016 van -€ 74.000.
Onder 'Overige overheidsbijdragen' worden de bijdragen voor slechtziende en slechthorende kinderen verantwoord. De afname is het gevolg van een dalend aantal deelnemers voor genoemde subsidies.

17.3 Overige baten

	2017	Begroting	2016
	€	€	€
Overige baten			
Verhuur	26.024	15.200	23.928
Detacheringen	51.759	23.100	28.776
Overige baten	71.829	22.700	59.941
Totaal:	**149.612**	**61.000**	**112.645**

Toelichting:
De ontvangsten verhuur vertonen enigszins gelijke tred met de omzet 2016. De stijging is het gevolg van actief verhuurbeleid binnen de scholen. Begrotingstechnisch is er voorzichtig begroot.
De toename baten 'Detacheringen' is voornamelijk het gevolg van doorbelaste loonkosten onderwijs hoogbegaafden DaVinci aan stichting Meerkring van € 23.000. In de omzet zitten naast enkele kleine doorbelastingen, tevens ontvangen baten, inzake deelname personeelslid bij de AOB van € 24.000.
De 'Overige baten' stijgen door een correctieboeking voorgaande jaren 'Vordering OCW' van ruim € 21.000, een afrekening Ricoh van € 27.000 en een vergoeding tijdelijke huisvesting Gem. Woudenberg € 10.000.

17.4 Personeelslasten

	2017	Begroting	2016
	€	€	€
Personeelslasten			
Lonen en salarissen	8.537.397	7.941.100	8.797.196
Overige personele lasten	716.179	751.500	556.781
Uitkeringen	(154.948)	(75.000)	(379.759)
Totaal:	**9.098.628**	**8.617.600**	**8.974.218**
Specificatie: Lonen en salarissen			
Brutolonen en salarissen	6.464.277	5.828.600	6.526.528
Sociale lasten	1.205.986	1.402.000	1.524.765
Pensioenlasten	867.134	710.500	745.903
Totaal:	**8.537.397**	**7.941.100**	**8.797.196**
Specificatie: Overige personele lasten			
Personeel niet in loondienst	369.456	233.000	249.210
Overige personeelskosten	346.723	518.500	307.571
Totaal:	**716.179**	**751.500**	**556.781**

Toelichting 'Lonen en salarissen minus uitkeringen':
De 'Lonen en salarissen minus uitkeringen' overschrijden de begroting met € 596.000. In de realisatie zijn de gestegen pensioenpremies en premies meegenomen. Tevens heeft in april 2017 een extra éénmalige uitkering plaatsgevonden van totaal € 70.000. Beiden hebben een stijgend effect op de loonkosten. Tevens

is er meer formatie is ingezet, doordat er groepen zijn gesplitst en t.b.v. arrangementen SWV. Deze extra inzet heeft een doorlopend effect op het lopende schooljaar.

De salarislasten vallen daarentegen lager uit doordat de effecten van eigen risicodragerschap Vervangingsfonds een gunstige uitwerking hebben door een lagere premieafdracht en een laag verzuimpercentage. De premie van het Vervangingsfonds wordt niet meer afgedragen met uitzondering van een beperkte solidariteitsbijdrage. Daarentegen kunnen de kosten voor vervanging van ziekteverlof niet meer gedeclareerd worden bij het Vervangingsfonds. Ziektevervanging vindt deels plaats binnen de bestaande formatie. Door het lage verzuimpercentage zijn minder kosten vervanging gerealiseerd dan verwacht. Over het kalenderjaar is fors extra inzet ondersteuning toebedeeld aan diverse scholen. Tevens heeft extra inzet plaatsgevonden t.b.v. arrangementen. Naast arrangementen, heeft door toename van de Rijksbijdrage voor schooljaar 2017-2018, eveneens extra inzet plaatsgevonden ter hoogte van de toename Rijksbijdragen OCW. Door late berichtgeving OCW is de realisatie inzet personeel enigszins achtergebleven op de toename Rijksbijdrage van € 366.000. Dit is merendeels gecompenseerd met extra inzet 'Personeel, niet in loondienst'.

De uitkeringen zijn begroot op -€ 75.000 uitkeringen UWV, terwijl er -€ 87.000 aan uitkeringen zwangerschapsverlof is gerealiseerd. Daarnaast zijn er enkele afrekeningen geweest over voorgaand kalenderjaar van het Vervangingsfonds, hetgeen per saldo resulteert in -€ 64.000 extra uitkeringen. Tevens is er nog ruim -€ 4.000 uitgekeerd door het Risicofonds.

Bovenstaande toelichting geldt merendeels ook voor de vergelijkende cijfers voorgaand kalenderjaar 2016.

Toelichting 'Overige personele lasten':
Gesaldeerd onderschrijdt de realisatie de begroting met -€ 51.000. De lasten van innovatie (-€ 71.000), Arbo (-€ 17.000) en outplacement (-€ 41.000) onder 'Overige personeelskosten' zijn achtergebleven bij de begroting. Ook is een afrekening 2016 Vervangingsfonds ontvangen, betreffende een verrekening van -€ 21.000 en heeft vrijval plaatsgevonden voor een post 'Nog te betalen bedragen' Belastingdienst, inzake verwachte boete WGA van bijna -€ 34.000. Extra, niet begrote, dotaties aan de personele voorzieningen hebben geleid tot een bijboeking van € 25.000. Door diversiteit in afwijkingen wordt verdere analyse met 2016 achterwege gelaten.

De inzet 'Personeel niet in loondienst' laat een stijging zien van ruim € 45.000 t.o.v. begroting door extra inzet interim-management PWA en De Uitkijck. De overige extra inzet personeel bestond veelal uit interne begeleiding, detachering, ondersteuning herimplementatie Afas en coaching trajecten. Gesaldeerd een extra inzet van ruim € 136.000. T.o.v. 2016 is de inhuur ICT verminderd met -€ 66.000. Het overig verschil kan worden verklaard met bovenstaande extra inzet tot € 181.000.

17.5 Inzet fte's

De presentatie inzet fte's (inclusief vervanging) per 31-12 is t.o.v. 2016 veranderd en daarmee afwijkend, daar onderstaande categorisering een meer representatief beeld geeft over de inzet op peildatum in het kalenderjaar 2017 en 2016. De afwijking wordt verklaard door de overgang ERD bij vervanging ziekte. Door verminderde inzet vervanging ziekte, hetgeen het gevolg van een laag ziekteverzuim, is deze inzet t.o.v. 2016 afgenomen met 3,55 fte.

Peildatum 31-12-2017:

Categorie	FTE
OOP	7,24
OP	106,70
OOP-Z	13,47
DIR	12,04
Totaal	**139,46**

Aard arbeidsrelatie	FTE
Bepaalde tijd	34,94
Vast	102,13
Bep. tijd i.v.m. vervang.	2,39
Totaal	**139,46**

Peildatum 31-12-2016:

Categorie	FTE
OOP	8,73
OP	108,17
OOP-Z	13,34
DIR	12,81
Totaal	**143,04**

Aard arbeidsrelatie	FTE
Bepaalde tijd	28,43
Vast	108,67
Bep. tijd i.v.m. vervang.	5,94
Totaal	**143,04**

Verschil 2017-2016:

Categorie	FTE
OOP	-1,48
OP	-1,47
OOP-Z	0,14
DIR	-0,77
Totaal	**-3,58**

Aard arbeidsrelatie	FTE
Bepaalde tijd	6,51
Vast	-6,54
Bep. tijd i.v.m. vervang.	-3,55
Totaal	**-3,58**

17.6 Afschrijvingen

	2017	Begroting	2016
	€	€	€
Afschrijvingen			
Gebouwen en terreinen	228	700	228
Inventaris en apparatuur	244.208	252.700	214.779
Leermiddelen	73.824	75.900	66.998
Totaal:	**318.260**	**329.300**	**282.005**

Toelichting:
De realisatie afschrijvingslasten lopen -€ 9.000 achter bij begroting door uitgestelde- en niet gerealiseerde investeringen 'Inventaris & apparatuur'. Met name de afschrijvingslasten meubilair -€ 4.000 en de afschrijvingslasten hardware en randapparatuur -€ 5.000 blijven iets achter bij begroting.
T.o.v. 2016 is een stijgende lijn waar te nemen, doordat meer gestuurd wordt met actief investeringsbeleid.

17.7 Huisvestingslasten

	2017	Begroting	2016
	€	€	€
Huisvestingslasten			
Huur	68.414	110.100	75.545
Verzekeringen	6.213	14.200	9.646
Onderhoud	89.577	90.700	63.820
Energie en water	141.735	182.300	159.983
Totaal schoonmaakkosten	344.527	335.000	346.233
Totaal heffingen	38.504	40.700	25.743
Dotatie voorziening onderhoud	154.000	140.000	154.000
Totaal overige huisvestingskosten	18.739	23.400	28.331
Totaal:	**861.709**	**936.400**	**863.301**

Toelichting:
De huurlasten zijn € 42.000 te hoog begroot. T.o.v. 2016 vallen de huurlasten Gem. Soest, betreffende de schakelklas, lager uit.
De verzekeringen zijn eveneens te hoog begroot voor een bedrag van € 8.000. In vergelijking met 2016 heeft herziening van een aantal verzekeringen geleid tot lagere kosten.
Onderhoud blijft in de lijn van de begroting. In 2017 zijn meer kosten gemaakt voor tuinonderhoud € 19.000, technisch onderhoud € 11.000 en kosten klein onderhoud € 5.000. Voor tuinonderhoud is in 2016 een aantal gemeentelijke bijdragen ontvangen, terwijl er aan technisch onderhoud divers installatiebeheer is uitgevoerd bij een groot aantal scholen.
Energie en water valt lager uit doordat de afrekeningen 2017 nog niet zijn ontvangen. De realisatie 2017 is daarmee in de lijn van 2016.
De publiekrechtelijke heffingen blijven licht onder de begroting, echter is € 11.000 meer dan in 2016 door hogere uitgaven afvalstoffenverwerking Dusseldorp.
De dotatie voorziening is in 2016 bijgesteld na vaststelling begroting o.b.v. realisatie 2016 en MJOP toekomstige jaren. Voor 2018 zal er een bijstelling dotatie plaatsvinden naar € 158.000.
De overige huisvestingslasten vallen iets lager uit t.o.v. de begroting door lagere kosten 'Beveiliging gebouwen. Hetzelfde geldt in grotere omvang voor vergelijking met 2016.

17.8 Overige instellingslasten

	2017	Begroting	2016
	€	€	€
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Totaal Administratie- en beheerslasten	462.707	334.400	430.536
4.4.2 Totaal Inventaris, apparatuur en leermiddelen	513.335	365.200	572.099
4.4.4 Overige	84.250	56.800	44.038
Totaal:	**1.060.292**	**756.400**	**1.046.673**

Toelichting:
Getotaliseerd vallen de uitgaven € 304.000 hoger uit dan begroot, echter blijven daarentegen in de lijn van de realisatie 2016. Door het veelvoud aan posten en veranderde uitgavenpatronen fluctueren de posten onderling in vergelijking met 2016.

De 'Administratie- en beheerslasten' laten een overbesteding zien van € 128.000, met name veroorzaakt door het ophogen van de investeringsgrens van € 500 naar € 1.500. De boekwaarde van deze activa van € 123.000 is afgeboekt op de niet begrote post 'Overige beheerslasten'. De overige posten laten over- en onderschrijdingen zien die elkaar per saldo opheffen. Vermeldingswaardig zijn de onderschrijding deskundigenadvies met -€ 25.000 door lagere inzet derden dan begroot en een overschrijding reproductiekosten van € 42.000, een stijging, waarbij vermeld dient te worden dat de afrekening Ricoh van € 27.000 onder 'Overige baten' is geboekt.
De grote inzet deskundigenadvies van € 127.000 in 2016 i.c.m. de toename reproductiekosten van € 18.000 in 2017, wegvallend tegen de afboeking activa in 2017, verklaren merendeels het verschil.
De lasten 'Inventaris, apparatuur en leermiddelen' overstijgen de begroting met € 148.000. De verdere digitalisering in het onderwijs gaat gepaard met een toename uitgaven 'Onderhoud en reparaties ICT' van € 61.000 door de herimplementatie Afas, hogere uitgaven 'Kosten onderwijsleerpakket' € 50.000 door grotere afname licenties en uitgevoerde 'Testen en toetsen' € 5.000.
T.o.v. 2016 verklaart de deels in 2017 uitgevoerde herimplementatie Afas het verschil in gerealiseerde lasten.
De 'Overige lasten' overschrijden de begroting met ruim € 38.000 door met name niet begrote uitgaven 'Lasten arrangementen SWV' van € 48.000 en lagere uitgaven 'Overige onderwijskosten' -€ 18.000. Ook in 2016 zijn de lasten arrangementen SWV niet begroot en geboekt op diverse posten in de exploitatie onder overige instellingslasten op kostendragerniveau.

	2017	2016
Toelichting accountantskosten :		
Onderzoek van de jaarrekening	13.220	12.329
Andere controleopdrachten	0	0
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0
Totaal:	**13.220**	**12.329**

Door prijsindexatie zijn de accountantskosten in 2017 gestegen met € 900.

17.9 Financiële baten en lasten

	2017	Begroting	2016
	€	€	€
Financiële baten en lasten			
Rentebaten	16.212	18.000	17.880
Rentelasten	0	0	0
Totaal:	**16.212**	**18.000**	**17.880**

Door dalende rentestanden nemen de rentebaten verder af. De rentelasten worden onder de bankkosten gepresenteerd.

18. Gegevens

18. 1 Rechtspersoon

Bestuursnummer:	41481
KvK - nummer:	8126759
Naam Instelling:	Stichting Openbaar Primair Onderwijs Eem-Vallei Educatief
Postadres:	Amsterdamseweg 41
Postcode/Plaats:	3812 RP Amersfoort
Telefoonnummer:	033-3031490
Website:	www.stev.nl
Contactpersoon:	R. de Nekker (Controller)
Telefoonnummer:	(033) 303 1490
E-mail:	r.denekker@stev.nl

18.2 Verbonden partijen

Minderheidsdeelneming

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

19. Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

WNT-verantwoording 2017 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 op Stichting Eemvallei van toepassing zijnde regelgeving: WNT-maximum voor het onderwijs.
Het bezoldigingsmaximum in 2017 voor *Stichting Eem-Vallei Educatief* is € 129.000. 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**
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang[1] en einde functievervulling in 2017	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1
Gewezen topfunctionaris[SOM]	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking[SOM]	Ja
Individueel WNT-maximum 2017	**€ 129.000**
Beloning	€ 84.696
Belastbare onkostenvergoedingen	€ -
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 13.473
Subtotaal	*€ 98.169*
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	€ -
Totaal bezoldiging 2017	**€ 98.169**
Verplichte motivering indien overschrijding	PM
Gegevens 2016	
Aanvang en einde functievervulling in 2016	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2016 (in fte)	1
Beloning	€ 82.195
Belastbare onkostenvergoedingen	€ -
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 10.052
Totaal bezoldiging 2016	**€ 92.247**

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

[1] Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vult u als aanvangsdatum de eerste dag van de dertiende maand in, indien deze datum in 2017 lag.

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking (kalendermaand 1-12)
N.V.T.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen met een bezoldiging van > € 1.700
N.V.T.

1d. Topfunctionarissen, gewezen topfunctionarissen en toezichthoudende topfunctionarissen met een bezoldiging van < € 1.700.

Leden Raad van Toezicht 2017 Stichting Eem-Vallei Educatief

Naam topfunctionaris	Functie	Aanvang en einde functievervulling in 2017
A. Kouwenaar-de Coninck	Voorzitter	01/01 - 15/03
C. Hatzmann	Voorzitter	15/03 - 31/12
C. Hatzmann	Lid	01/01 - 15/03
D. Kente	Lid	01/01 - 01/08
E.W. Boom	Lid	01/01 - 01/11
I.J.M. Kamphuis	Lid	01/01 - 01/08
R. van der Veen	Lid	01/01 - 31/12
E. v.d. Berg	Lid	01/01 - 31/12
S. Schellinger	Lid	01/12 - 31/12
M. Rosbergen- van Minnen	Lid	01/12 - 31/12
I. M. Visser	Lid	01/12 - 31/12

Toelichting:
Doordat de vergoeding voor alle leden van de RvT < € 1.700 is gebleven, kan worden volstaan met de presentatie van bovenstaand (versimpeld) overzicht.

Eem-Vallei Educatief

Openbaar basisonderwijs met ruimte voor talent

Overige gegevens

20. Overige gegevens

De bestemming van het resultaat 2017 is volgens de nieuwe richtlijnen gepresenteerd onder 'Staat van baten en lasten' bij de jaarrekening 2017.

21. Ondertekening

Amersfoort, 22 mei 2018

College van Bestuur,		***Handtekening***
H. van der Zwaag	- Voorzitter	.....

Raad van Toezicht,		***Handtekening***
C. Hatzmann	- Voorzitter	.....
R. van der Veen	- Lid	.....
E. v.d. Berg	- Lid	.....
S. Schellinger	- Lid	.....
M. Rosbergen- van Minnen	- Lid	.....
I. M. Visser	- Lid	.....

22. Controleverklaring

FLYNTH
adviseurs • accountants

Aan de Raad van Toezicht van
Stichting Openbaar Primair Onderwijs
Eem-Vallei Educatief

Meeuwenlaan 8
Postbus 432
8000 AK ZWOLLE
telefoon (088) 236 9600
e-mail Audit@Flynth.nl

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2017

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2017 van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Eem-Vallei Educatief te Barneveld gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Eem-Vallei Educatief op 31 december 2017 en van het resultaat over 2017 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2017 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2017;
2. de staat van baten en lasten over 2017; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Eem-Vallei Educatief, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Flynth Audit B.V. is lid van BKR International. Bankrekeningnummer IBAN NL67 RABO 0106 6642 20 - BIC: RABONL2U.
Beconnummer 287234. Handelsregister 09063021. www.flynth.nl.
Dienstverlening vindt plaats onder algemene voorwaarden, op aanvraag verkrijgbaar en gedeponeerd bij de KvK in Arnhem.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het College van Bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het College van Bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het College van Bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het College van Bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het College van Bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het College van Bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het College van Bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening
Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2017, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het College van Bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de Raad van Toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 22 mei 2018
Flynth Audit B.V.

Was getekend

drs. E.J. Schollaardt RA