

[illegible]

Bestuursverslag Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost -Veluwe / RSG N.O.-Veluwe 2016

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1. Identiteit	6
2. Algemene informatie	7
2.1. Uitzonderlijk grensverleggend onderwijs	7
2.2. Onderwijskundig scala	9
2.3. Juridische structuur, interne organisatiestructuur en personele bezetting	10
2.4. Belangrijke elementen van het gevoerde beleid	12
2.4.1. Zaken met een behoorlijke personele betekenis	12
2.4.2. Onderwijsprestaties	12
2.4.3. Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken	17
2.4.4. Ambities met betrekking tot personeel en middelen	24
2.4.5. Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg	27
2.4.6. Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen (waaronder samenwerkingsverbanden)	28
2.4.7. Governance-ontwikkelingen	30
2.4.8. Relatie met de gemeente Epe	34
2.4.9. Zaken met een behoorlijke politieke of maatschappelijke impact	34
2.4.10. Het gevoerde beleid inzake van de beheersing van uitkeringen na ontslag	35
2.4.11. Afhandeling van klachten	35
3. Financiële informatie	36
3.1 Financieel jaarverslag	36
3.1.1. Financieel beleid	36
3.1.2. Financieel positie	36
3.1.3. Financiële resultaat	38
3.1.4. Continuïteitsparagraaf	39
3.1.5. Risicoparagraaf	42
3.2 Jaarrekening	44
A. Balans	44
B. Staat van Baten en Lasten	45
C. Kasstroomoverzicht	46
Toelichting behorende tot de jaarrekening 2016	47
Toelichting op de balans	52
Toelichting op de staat van baten en lasten	56
Ondertekening Bestuursverslag 2016	61
Overige gegevens	62
Bijlage: Wezenskenmerken openbaar onderwijs	63

Voorwoord

Het bestuursverslag 2016 vermeldt de activiteiten van het schoolbestuur, van de voornaamste beleidsontwikkelingen van de school en een ruime selectie van de gegevens die via het project Vensters voor Verantwoording zijn verzameld.

Het bestuursverslag biedt ons de kans om onze successen met u te delen, om te vertellen waar we trots op zijn en om met u te delen waar we ons nog kunnen verbeteren. De RSG N.O.-Veluwe ontwikkelt zich stap voor stap naar een lerende organisatie. Bij deze ontwikkeling bestaat er geen vaste route van A naar B. Het is een tocht waarbij A bekend is, maar dat we met elkaar op zoek gaan naar ons gewenste B. Samen leren is nooit klaar. Als RSG leren we dan ook dagelijks en proberen we het iedere dag een beetje beter te doen, altijd in het belang van onze leerlingen.

Het bestuursverslag doet verslag van onze ontwikkelingen, medewerkers en leerlingen. Het is een poging om een uitdagend en vooral leesbaar verslag te schrijven, zonder voorbij te gaan aan de wettelijke eisen die aan het bestuursverslag gesteld worden.

Openbaarheid en transparantie als grondhouding impliceert dat het bestuursverslag veel informatie bevat.

Wij hopen dat dit bestuursverslag voorziet in uw behoefte en een informatief beeld schetst van onze ontwikkelingen.

drs. R.D. Dorreboom
Dagelijks bestuurder/rector



De RSG N.O. -Veluwe is een brede openbare scholengemeenschap voor voortgezet onderwijs gevestigd aan de Schotweg 1, 8162 GM te Epe (postadres: Postbus 419, 8160 AK Epe).

Het schoolgebouw ligt aan de westrand van het centrum van Epe, tussen de Lohuizerweg, Boskampweg en Schotweg.

De schoolgebouwen en terreinen bestaan uit:

- het schoolsportveld – gelegen tussen de schoolgebouwen en de Lohuizerweg
- het schoolgebouw, 1^e gebouwdeel daterend uit 1984-1985, uitgebreid met collegezaal/mediatheek en enkele lokalen aan de sportveldzijde
- 2^e gebouwdeel daterend uit 2004-2005
- Vanaf schooljaar 2014-2015 een nevenvestiging aan de Oude Wisselseweg 35.



Openbaar (algemeen toegankelijk onderwijs)

De RSG Noordoost Veluwe is een openbare en dus een algemeen toegankelijke school. Het openbaar onderwijs kenmerkt zich door:

➤ **Algemene toegankelijkheid van leerlingen**

Iedere leerling welkom is het centrale uitgangspunt waarop het algemeen toegankelijk/openbaar onderwijs is gefundeerd. Het betekent dat de onderscheidende kenmerken, zoals afkomst en levensovertuiging geen rol spelen bij de toelating en dat voor alle leerlingen een vorm van passend onderwijs beschikbaar moet zijn.

➤ **Algemene toegankelijkheid van personeel**

Iedereen die gekwalificeerd is voor een bepaalde functie is benoembaar binnen het openbaar onderwijs. Aan leraren en ondersteunend personeel wordt echter de eis gesteld dat zij kunnen en zullen handelen in overeenstemming met de beginselen ervan.

➤ **Wederzijds respect**

Het gaat hierbij niet zozeer om de normale omgangsvormen – die er natuurlijk ook toe doen – maar om levensbeschouwelijke overtuigingen van leerlingen en leraren. Van leerlingen wordt met name het respecteren van levensbeschouwing en opvatting verwacht. Van het personeel van de school wordt daarnaast met name terughoudendheid verwacht in het uitdragen van de eigen levensbeschouwing.

➤ **Waarden en normen**

Het wederzijds respect wordt mede vormgegeven door expliciet aandacht te besteden aan de levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden in de Nederlandse maatschappij. Juist met het oog op de aanwezige diversiteit moet ook het belang van de verworvenheden van onze democratische rechtsstaat aan de orde komen. Deze verworvenheden vormen de kaders waarbinnen de relatieve neutraliteit ten opzichte van ieders levensovertuiging binnen het openbaar onderwijs wordt vormgegeven.

➤ **Van en voor de samenleving**

In de loop van de tijd is men meer en meer waarde gaan toekennen aan onderwijs; onderwijs is niet alleen van belang voor de samenleving als geheel maar ook voor de vorming en ontplooiing van het individu. Gezien het belang van onderwijs moet de overheid voorzien in voldoende scholen waar kinderen naartoe kunnen gaan. De verzelfstandigde vormen van bestuur laten zich leiden door democratisch bepaalde uitgangspunten zoals behoorlijk bestuur, openheid, openbaarheid, zeggenschap en participatie van betrokkenen. De term 'De school van en voor de samenleving' doet recht aan het karakter van het openbaar onderwijs en benadrukt dat de aandacht niet alleen gericht is op interne, maar ook op externe aspecten.

Missie 2020

De RSG N.O. -Veluwe werkt dagelijks actief en betrokken aan de kwaliteiten van haar leerlingen en medewerkers, onder het motto uitzonderlijk grensverleggend.

- **Uitzonderlijk** wat betreft haar aanbod van tweetalig atheneum tot en met de basisberoepsgerichte leerweg, maar ook via haar bijzondere aanbod, zoals de sportklassen binnen verschillende opleidingen, Cambridge Engels, het tweetalig atheneum en een passend aanbod op maat.
- **Grensverleggend** in haar verwachtingen van de kwaliteit van onze begeleiding en onderwijs, zodat onze leerlingen en medewerkers met de opgedane kennis, vaardigheden en zelfvertrouwen de uitdagingen van de steeds veranderende omgeving met vertrouwen tegemoet kunnen en durven treden, om door te gaan waar anderen stoppen.
- **Actief en betrokken** in alle vormen van samenwerking in en om de school.

"De leerlingen die in 2015 de RSG bevolkten zijn ondertussen gemiddeld 40 jaar oud en zijn de ouders van onze leerlingen. Zij leven in een voor ons onbekende samenleving en werken in beroepen en functies waarvan we in 2015 het bestaan niet kenden."

Onze onderliggende waarden en identiteit

- De vorming van de leerling en medewerker geeft ruimte aan zijn/haar individuele ontwikkeling van hoofd, hart en handen, binnen de ruimte van erkende ongelijkheid, maar altijd in coöperatie met de ander, op basis van wederzijds respect en vertrouwen.
- Het is de taak van onze school jonge mensen op te leiden en te begeleiden tot onderzoekende, zelfstandige, (zelf)bewuste en verantwoordelijke medemensen.
- De RSG N.O.-Veluwe is een openbare algemeen toegankelijke school, waar het ontwikkelen en slijpen aan je identiteit centraal staat. Een school van en voor de samenleving, die zich kenmerkt door een vriendelijke, ontspannen en rustige leer- en werkomgeving, waarin we elkaar ontmoeten, kennen en respecteren

Visie 2020

De RSG N.O. –Veluwe is uitzonderlijk

Uitzonderlijk zijn we in ons brede aanbod voor onze leerlingen:

- Alle bestaande niveaus van het voortgezet onderwijs worden aangeboden: atheneum, havo, mavo, kaderberoepsgerichte en basisberoepsgerichte leerweg.
- Een speciaal aanbod voor specifieke doelgroepen: het tweetalig atheneum, Cambridge Engels voor havo, sportklassen havo/mavo en kader/basis, leerwegondersteuning voor leerlingen van het vmbo.
- Individueel maatwerk op basis van interne differentiatie en handelingsgericht werken binnen al onze opleidingen.
- Het vmbo-programma dienstverlening en producten, met de talentstromen techniek, recreatie & toerisme en zorg & welzijn.
- Ruimte om extra aandacht te besteden aan de talenten van onze leerlingen op cultureel, creatief, sportief of technologisch gebied.

Wij vinden het essentieel om daar waar mogelijk bij te dragen aan de realisatie van de talenten van onze leerlingen en medewerkers. Daarmee kan de school een wezenlijke bijdrage leveren aan hun levensgeluk.



De RSG N.O. –Veluwe is grensverleggend

Wij willen leerlingen en medewerkers op zoek laten gaan naar hun zone van naaste ontwikkeling. Wij dagen hen uit te zoeken naar de grenzen van hun mogelijkheden en capaciteiten. Leerlingen kunnen vaak meer dan ze vermoeden. Daar komen ze niet achter zonder intensieve begeleiding en onderwijs op maat. Als wij op die manier leerlingen laten ervaren wat ze kunnen, heeft dat een sterk positief effect op hun welbevinden en zullen hun prestaties stijgen is onze verwachting. Zo blijken leerlingen steeds weer hun grenzen te kunnen verleggen.

Voor de medewerkers van de school geldt in wezen hetzelfde. Dit betekent dat ons onderwijs steeds gedifferentieerder wordt.

Wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en medewerkers en spreken dit ook naar hen uit. Gericht intensieve begeleiding om de drijfveren en kwaliteiten van onze leerlingen in beeld te brengen en te houden is hierbij onontbeerlijk. Daarbij zoomen we niet alleen in op wat iemand niet kan, maar zoeken naar wat hij of zij wel kan, uitgaande van zijn of haar kernkwaliteiten. Zo ontstaat een uitdagend en stimulerend onderwijsklimaat, waarin de leerlingen de ruimte krijgen om hun ontwikkelingsgrenzen te ontdekken en te verleggen.

De blik van de school richt zich ook buiten onze landsgrenzen. Internationale oriëntatie, verdieping en stage vormen een wezenlijk onderdeel van ons onderwijs. Natuurlijk geldt dat voor ons tweetalig atheneum, maar ook binnen de andere opleidingen leren wij leerlingen om letterlijk over de grenzen heen te kijken. Het is onze ambitie om onze leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op het leveren van een volwaardige en constructieve bijdrage aan de realisatie van een democratische wereld. Daarbij staan de vensters van de school open en richten we onze blik op onze steeds groter wordende omgeving.

De RSG N.O. –Veluwe is uitzonderlijk grensverleggend

Hierboven is geschetst in welke zin de school uitzonderlijk en grensverleggend wil zijn. De demografische ontwikkeling van de regio Epe/Heerde, waarin sprake is van ontgroening en vergrijzing, zal van invloed zijn op onze leerling-instroom en kan uiteindelijk effect hebben op ons onderwijsaanbod. Daarom is het van belang dat de RSG zich onderscheidt in de lessen, de kwaliteit van de begeleiding en de erkenning van de talenten van onze leerlingen. Het is belangrijk de kwaliteit van de school goed voor het voetlicht te brengen. Uiteraard blijft het van belang te investeren in de kwaliteit van onze medewerkers.

Strategische en inhoudelijke samenwerkingsvormen op lokaal en regionaal niveau zullen worden gezocht om ons brede onderwijspalet blijvend te continueren. Dit kan betekenen dat we het bestaande durven los te laten bij het verkennen van nieuwe mogelijkheden, nieuwe kansen en nieuwe samenwerking en zo ook onze grenzen te ontdekken en zo nodig te verleggen. Het ene moment vereist dit een snelle interventie, het andere moment vooral zorgvuldigheid in onze bewegingen en acties, waarbij we steeds onze tocht in het oog houden.



2.2 Onderwijskundig scala

vwo

Het vwo biedt een atheneum-opleiding met vier profielen: Cultuur en Maatschappij, Economie en Maatschappij, Natuur en Gezondheid en Natuur en Techniek.

Binnen de vwo-opleiding is het mogelijk de tto-stroom (tweetalig onderwijs) te volgen. Daarbij wordt de helft van de lessen in het Engels gegeven en de andere helft in het Nederlands.

Leerlingen sluiten de opleiding af met het Nederlandse vwo/atheneumdiploma én met het International Baccalaureaat voor Engels. De internationale oriëntatie is erg belangrijk binnen de tto-stroom.

havo

Het havo biedt dezelfde vier profielen: Cultuur en Maatschappij, Economie en Maatschappij, Natuur en Gezondheid en Natuur en Techniek.

Sinds 2011 worden Cambridge-courses aangeboden om het voor havoleerlingen mogelijk te maken een CAE-certificate (Cambridge Advanced Level English) te halen.

mavo

Het mavo biedt het onderwijs in vier sectoren: Techniek / Zorg / Economie / Groen.

In 2010-2011 is een project versterking mavo-afdeling gestart om er voor te zorgen dat binnen het vmbo de keuze voor mavo weer duidelijk aantrekkelijker perspectieven biedt op een succesvolle schoolloopbaan. Zo is het nu mogelijk drempelloos door te stromen naar havo, waarmee de uitgangspositie voor vervolgopleiding of beroepsopleiding aanzienlijk verbreed kan worden.

In de mavo wordt speciale aandacht gegeven aan de passende voortzetting van scholing via havo of mbo in het kader van gerichte loopbaanoriëntatieprogramma's (Mavo Toekomst).

vmbo – beroepsgerichte leerwegen

Het vmbo biedt dezelfde vier sectoren: Techniek / Zorg en Welzijn / Economie / Groen.

Qua niveaudifferentiatie kent dit deel van het vmbo de basisberoepsgerichte en de kaderberoepsgerichte leerweg. In het vmbo wordt speciale aandacht gegeven aan een verbreding van de opleiding naar een intersectoraal programma om uitstel van beroepskeuze mogelijk te maken. Voor wat betreft de onderwijskundige aanpak kent het vmbo voor leerlingen die speciale aandacht nodig hebben het LWOO (leerwegondersteunend onderwijs).

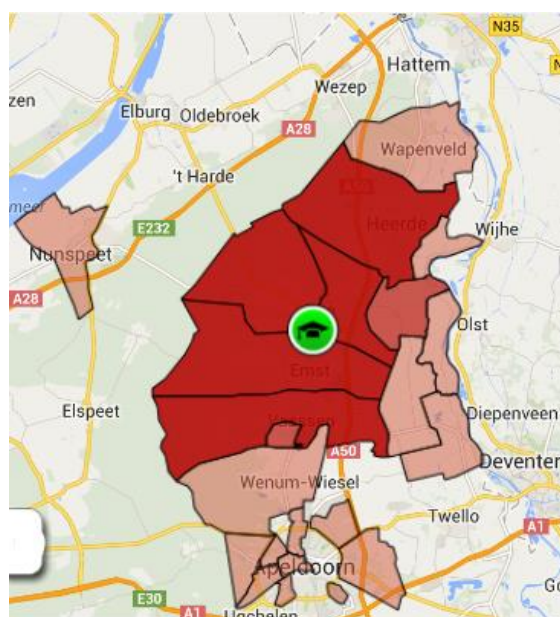
In de eerste twee leerjaren van vmbo en lwoo vindt voor de leerlingen uitgebreide loopbaanoriëntatie plaats in het kader van de oriëntatie op vervolgstudie en eventueel beroep.

Voor leerlingen met een redelijke bewegingsvaardigheid en een goede, sportieve instelling is er binnen de eerste twee leerjaren van het vmbo de mogelijkheid om onderwijs te volgen in de sportklassen. Uiteraard ligt in die klassen het accent op sportieve aspecten zonder dat de overige ontwikkeling in het gedrang komt.

Werkgebied van de RSG N.O. -Veluwe

De RSG N.O.-Veluwe rekent met name de gemeenten Epe (82,3 %) en Heerde (14,1 %) tot zijn werkgebied.

Daarnaast bezoekt een kleine groep leerlingen uit de gemeenten Olst-Wijhe, Voorst, Apeldoorn, Nunspeet en Oldebroek onze scholengemeenschap. De afbeelding toont het werkgebied van de school ingedeeld naar postcodegebieden (bron: www.schoolvo.nl).



2.3. Juridische structuur, interne organisatiestructuur en personele bezetting Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost -Veluwe

Stichting en bestuur

De Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost -Veluwe is het bevoegd gezag van de RSG N.O.-Veluwe. De Stichting is opgericht op 1 augustus 2010, gevestigd te Epe, bestuursnummer 42529, brinnummer 13JO, Inschrijving Kamer van Koophandel 08226403. Het openbaar karakter van bestuur en school is gewaarborgd door de wettelijke verplichting dat de benoeming van bestuursleden, de goedkeuring van de begroting en de instemming met de jaarrekening zijn voorbehouden aan de gemeenteraad van Epe. Het stichtingsbestuur is samengesteld volgens het zgn. one-tier model. Bestuur en toezicht zijn functioneel gescheiden binnen het organieke geheel van het stichtingsbestuur. De rector van de RSG N.O.-Veluwe is tevens dagelijks bestuurder van de stichting. In die combinatiefunctie is dus het uitvoerende deel van de bestuurlijke taken opgenomen. De overige, algemeen bestuursleden van de stichting vormen het toezichthoudende deel van het bestuur. In het verslagjaar 2016 bestond het bestuur uit de volgende leden:

dhr. R.D. Dorreboom rector/dagelijks bestuurder

dhr. O. Kouer (voorzitter) benoemd op voordracht van het algemeen bestuur.

(aandachtveld: algemeen beleid; personeel en organisatie)

dhr. V.J.G.M.H. Höppener (secretaris) benoemd op voordracht van de oudergeleding van de medezeggenschapsraad

(aandachtveld: financiën)

dhr. H. Koopman (plv. secr.) benoemd op voordracht van het algemeen bestuur

(aandachtveld: gebouw en beheer)

mevr. J.C. Lagerweij-Voogt (lid) benoemd op voordracht van de oudergeleding van de medezeggenschapsraad (aandachtveld: onderwijs)

Schoolleiding

dhr. R.D. Dorreboom (rector /dagelijks bestuurder)

mw. M.P.G. van Rheenen (plaatsvervangend rector)

dhr. A. van der Woude (afdelingsleider bovenbouw atheneum, havo, mavo)

dhr. J.H. Kooger (afdelingsleider onderbouw atheneum, havo, mavo)

dhr. M. Schmidt (afdelingsleider onderbouw VMBO)

dhr. G. Voerman (afdelingsleider bovenbouw VMBO)

Staf

Daarnaast beschikt de school over een staf welke het primair proces in de school ondersteunt bestaande uit:

dhr. B.J. Aalbers Kwaliteitszorg/ management controller

dhr. J. Brouwer Roostermaker

dhr. J.W. de Groot Systeembeheer

dhr. A. de Hoop Financiële zaken/financieel controller

mw. A.G. Huysman-Eikelboom PR en managementondersteuning

dhr. J. Paas Facilitaire zaken

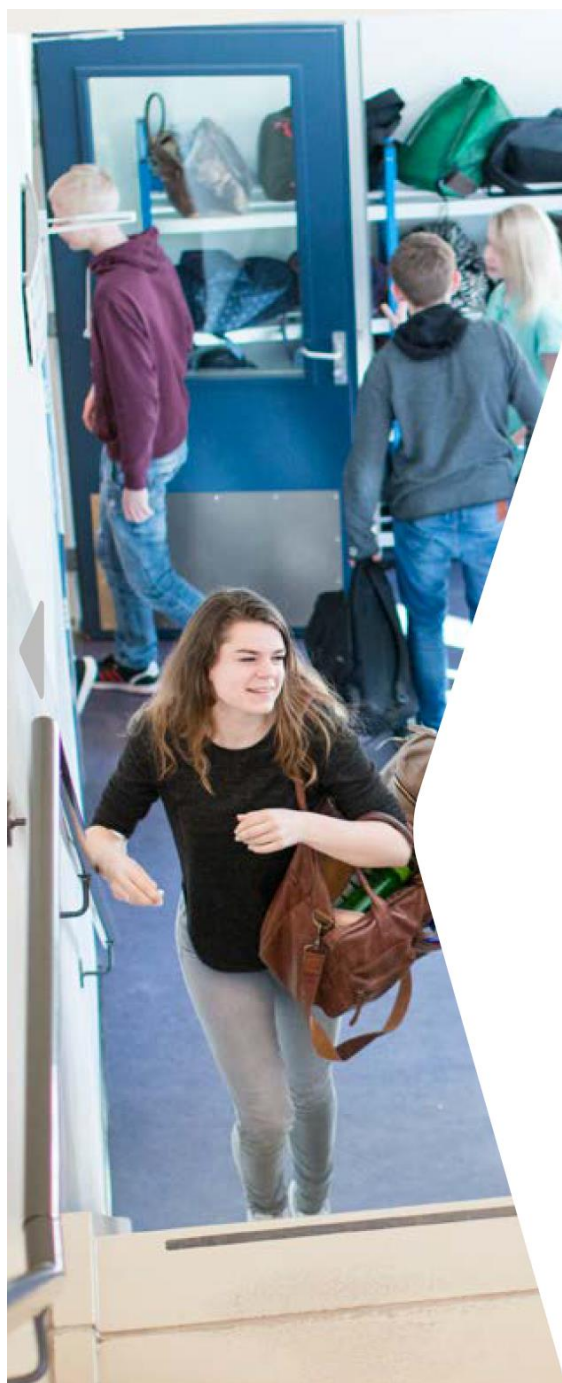
mw. J.M. Vliek-van 't Ende Personeelsconsulent

Onderwijs ondersteuning

Het onderwijs wordt ondersteund door divers onderwijsondersteunend personeel zoals, onderwijsassistenten, t.o.a.'s, medewerker mediatheek, conciërges, medewerkers personeel/leerlingen en financiële administratie, receptionisten, medewerker toetsbureau en pluspunt (zorgteam). Daarnaast maakt de school dankbaar gebruik van vrijwilligers in de mediatheek en bij het opvanglokaal.

Medezeggenschap

De RSG N.O.-Veluwe kent een medezeggenschapsraad waarin ouders, leerlingen en personeel vertegenwoordigd worden. Het overleg met de MR geschiedt volgens een “achtbaan-model”: belangrijke zaken worden meningsvormend voor besproken, zo nodig herhaalde malen, alvorens de afronding via advies of instemming plaatsvindt.



In 2016 bestond de MR uit de volgende leden:

➤ M. Horowitz	voorzitter	ouder
➤ H. Cruys	secretaris	personeel
➤ L. Bouwmeester	lid	ouder
➤ A. Endendijk	lid	ouder
➤ C. Mars	lid	leerling
➤ S. Gerdes	lid	leerling
➤ W. Baltus	lid	personeel
➤ D. Prins	lid	personeel
➤ B. Eijkelenkamp	lid	personeel
➤ J. de Groot	lid	personeel
➤ S. Ouwens	lid	personeel

Thema's welke uitgebreid en zeer zorgvuldig in de medezeggenschapsraad zijn besproken luiden:

- Vaststelling van het strategisch beleidsplan 2016 -2020 “Uitzonderlijk grensverleggende leerlingen”
- Vaststelling van de nota “Tijd voor maatwerk en begeleiding”
- Vastelling van Beleidskader “Van de inhoud naar de vorm en terug”
- Vastelling Ondersteuningsplan RSG
- Vaststelling van Jaarverslag 2015
- Vaststelling begroting 2016
- Financiële Risico-inventarisatie 2017- 2020
- Vakantieregeling 2016/2017
- Aanpassing van verschillende lessentabellen

2.4. Belangrijke elementen van het gevoerde beleid

2.4.1 Zaken met een behoorlijke personele betekenis.

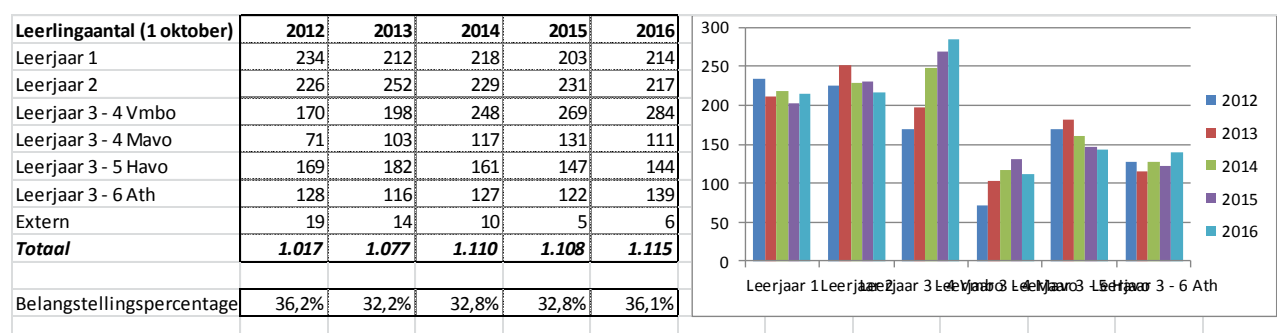
In 2012 is de RSG N.O.- Veluwe gestart met een verdere herstructurering van het personeelsbeleid op basis van het strategisch beleidsplan, daarnaast op grond van de richtlijnen van CAO-VO en Actieplan Leerkraft. Kernelement is de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor de eigen professionele ontwikkeling (professionele ruimte).

Ook in 2016 hebben er met alle medewerkers loopbaangesprekken plaatsgevonden, die een sterk toekomstgericht karakter kennen. Tijdens de gesprekken staan de volgende ontwikkelingsvragen centraal:

- Waar sta je nu en wat heb je te brengen, waar ben je trots op?
- Waar wil je graag de komende jaren naar toe, wat wil je leren?
- Welke bijdrage lever je aan de organisatie om deze beter te maken?

Deze gesprekken hebben ertoe geleid dat veel meer medewerkers zich bewust zijn van de regie die zij hebben op hun eigen positie en ontwikkeling. De regie van de ontwikkeling ligt bij de medewerker op basis van zijn haar kwaliteiten en ontwikkelpunten. Uitgangspunt hierbij is het begrip “erkende ongelijkheid”.

2.4.2 Onderwijsprestaties



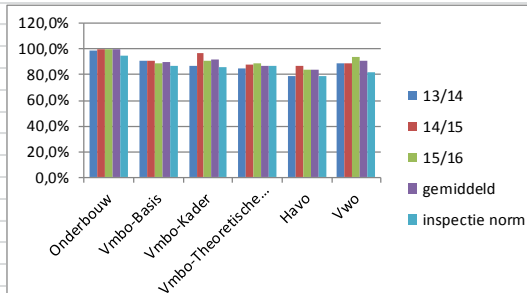
Basisschool, vervolgopleiding, werk

De basisscholen voorzien de RSG N.O. -Veluwe van informatie over de leerlingen, zij zorgen voor een onderwijskundig rapport bij de aanmelding. Voor zorgleerlingen wordt uitgebreidere informatie geleverd. Ook vanuit de RSG N.O. -Veluwe gaat informatie over de onderwijsresultaten naar de basisscholen. Daartoe brengen de afdelingsleiders onderbouw jaarlijks een bezoek aan elke basisschool.

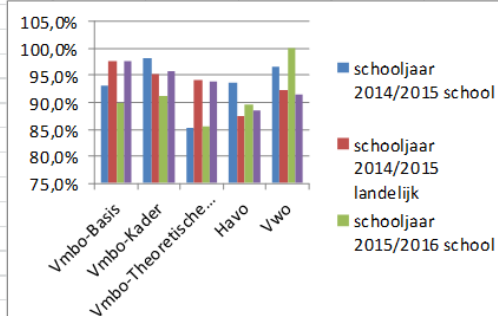
De RSG N.O. -Veluwe voorziet het vervolgonderwijs van informatie over de leerlingen, omgekeerd wordt doorgaans geen tot weinig informatie over de leerlingen terugontvangen wat betreft de uitstroom naar HBO en WO.

Met het MBO zijn afspraken binnen de regio in het kader van het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten (VSV) met betrekking tot een zogenaamde “warme” overdracht. Leerlingen worden in overleg met eventueel leerplicht, decanaat en Pluspunt overgedragen aan het MBO, zodat de leerlingen passende ondersteuning op het MBO kunnen ontvangen.

gemiddelde doorstroomsnelheid					
	13/14	14/15	15/16	gemiddeld	inspectie norm
Onderbouw	99,1%	99,5%	99,8%	99,5%	95,4%
Vmbo-Basis	91,3%	90,5%	89,4%	90,4%	87,1%
Vmbo-Kader	87,4%	97,0%	91,3%	91,9%	85,8%
Vmbo-Theoretische Leerweg	84,6%	87,9%	89,1%	87,2%	86,9%
Havo	79,2%	87,0%	84,3%	83,5%	79,3%
Vwo	89,3%	88,9%	93,4%	90,5%	81,8%



Slagingspercentage				
	schooljaar 2014/2015		schooljaar 2015/2016	
	school	landelijk	school	landelijk
Vmbo-Basis	93,1%	97,6%	90,0%	97,8%
Vmbo-Kader	98,3%	95,2%	91,2%	95,8%
Vmbo-Theoretische Leerweg	85,2%	94,3%	85,5%	94,0%
Havo	93,6%	87,4%	89,7%	88,6%
Vwo	96,6%	92,3%	100,0%	91,6%



Leerlingaantal/personeel

<u>Aantal fte's</u>				
	2013	2014	2015	2016
Directie	2,0	2,0	2,0	2,0
O.P.	80,9	88,5	95,0	97,0
O.O.P.	13,0	14,5	16,2	16,9
totaal	96,0	105,0	113,2	115,9

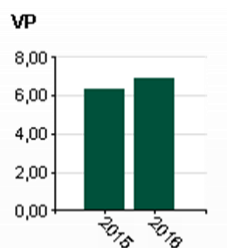
<u>Aantal leerlingen per bekostigde fte</u>				
	2013	2014	2015	2016
Directie	508,5	538,5	555,0	557,5
O.P.	12,6	12,2	11,7	11,5
O.O.P.	78,0	74,3	68,7	66,1
totaal	10,6	10,3	9,8	9,6

Personeel

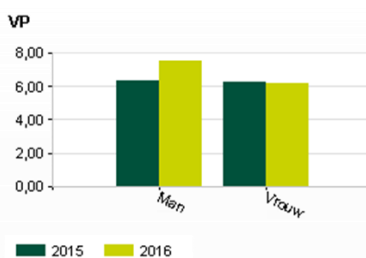
Leeftijd	1 januari 2016						31 december 2016					
	Man	%	Vrouw	%	Totaal	%	Man	%	Vrouw	%	Totaal	%
< - 25	2	3,0%	5	6,7%	7	4,9%	1	1,5%	4	5,0%	5	3,4%
25 - 35	7	10,4%	17	22,7%	24	16,9%	8	12,1%	21	26,3%	29	19,9%
35 - 45	19	28,4%	11	14,7%	30	21,1%	18	27,3%	13	16,3%	31	21,2%
45 - 55	15	22,4%	23	30,7%	38	26,8%	17	25,8%	23	28,8%	40	27,4%
55 - 56	23	34,3%	19	25,3%	42	29,6%	21	31,8%	19	23,8%	40	27,4%
65 - >	1	1,5%	0	0,0%	1	0,7%	1	1,5%	0	0,0%	1	0,7%
Totaal	67		75		142		66		80		146	

	1 januari 2016						31 december 2016					
Fulltime	Man	%	Vrouw	%	Totaal	%	Man	%	Vrouw	%	Totaal	%
Directie	1	1,5%	1	1,3%	2	1,4%	1	1,5%	1	1,3%	2	1,4%
O.P.	35	52,2%	12	16,0%	47	33,1%	34	51,5%	12	15,0%	46	31,5%
O.O.P.	7	10,4%	0	0,0%	7	4,9%	7	10,6%	0	0,0%	7	4,8%
Parttime												
Directie	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
O.P.	21	31,3%	48	64,0%	69	48,6%	20	30,3%	50	62,5%	70	47,9%
O.O.P.	3	4,5%	14	18,7%	17	12,0%	4	6,1%	17	21,3%	21	14,4%
Totaal	67		75		142		66		80		146	

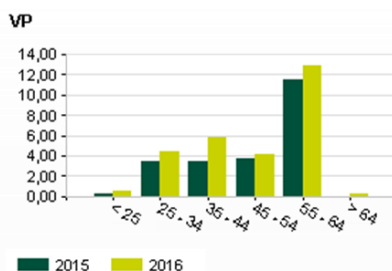
		VP	
		2015	2016
Totaal		6,29	6,87



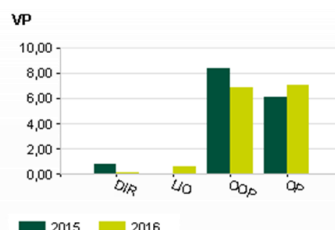
		VP	
		2015	2016
Geslacht	Man	6,36	7,52
	Vrouw	6,22	6,18



		VP	
		2015	2016
Leeftijd klasse	< 25	0,25	0,47
	25 - 34	3,44	4,40
	35 - 44	3,41	5,80
	45 - 54	3,74	4,13
	55 - 64	11,48	12,94
	> 64	0,00	0,27



		VP	
		2015	2016
Functie cat.	DIR	0,82	0,14
	LIO	0,00	0,55
	OOP	8,35	6,89
	OP	6,08	7,04



Aan alle collega's zijn in 2016 preventiegesprekken aangeboden om het ziekteverzuim te beperken en het algemeen welbevinden in beeld te krijgen. Deze gesprekken kan een collega voeren in het kader van de eigen gezondheid en ontwikkeling. Het Bureau van Zimmeren voert deze gesprekken met de medewerkers op vrijwillige basis. De inhoud van de gesprekken zijn vanzelfsprekend vertrouwelijk. De medewerkers

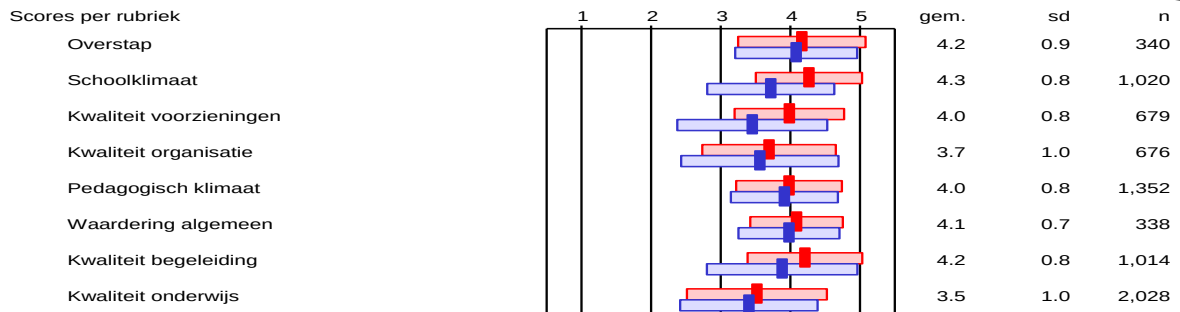
worden tijdens het gesprek uitgedaagd zelf regie te nemen over hun eigen situatie. Aan het management wordt gerapporteerd hoe de school in algemene zin wat betreft verzuim er voor staat.

Daarnaast heeft in 2016 in het kader van de RI&E (ARBO-beleid) een breed personeelssatisfactie onderzoek plaatsgevonden door bureau Right; Een gerenommeerd onderzoeksbureau op het gebied van medewerkers-tevredenheid onderzoeken (MTO).

Tevredenheid leerlingen

Vanaf 2014 nemen wij jaarlijks een enquête af bij onze leerlingen en ouders in leerjaar 1. Onderstaand de algemene resultaten.

Brugklasleerlingen (respons 83%)



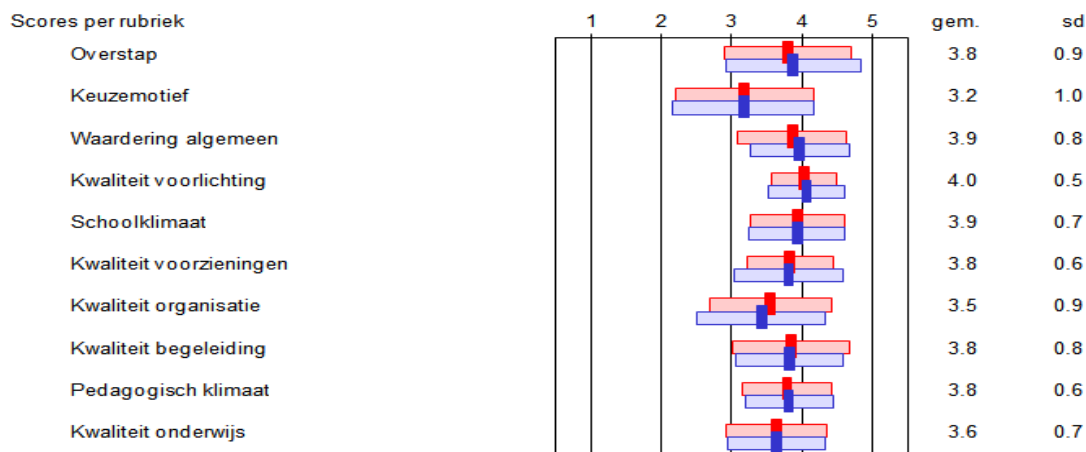
Conclusies

Zonder uitzondering is de waardering van de brugklassers vooruitgegaan. Dat rechtvaardigt een optimistische beoordeling over de manier waarop de school de brugklassers benadert.

De opvallendste verschillen vinden we in de rubriek Schoolklimaat en Kwaliteit voorzieningen. De lagere gemiddelde score voor de rubrieken kwaliteit organisatie en kwaliteit onderwijs zou aanleiding kunnen zijn voor bezorgdheid, voor deze rubrieken is de landelijke score echter ook laag en zelfs lager dan die van de RSG N.O.-Veluwe.

De algemene waardering van de brugklassers voor de school is omgerekend een 7,7 (op een schaal van 1-10). De vergelijkingsgroep is in dit geval alleen de brugklasgroep van het vorige schooljaar. Daar was de score een 7,9.

Ouders van brugklas leerlingen (respons 57%)



Conclusie

De enquête toont een beeld dat niet of nauwelijks afwijkt van de voorgaande enquêtes. De wat lagere score voor de rubriek Keuzemotief blijft zonder betekenis. Die rubriek geeft aan in welke mate de basisschool, de open dag en het openbare karakter van de school van betekenis zijn geweest voor de schoolkeuze. Daarmee wordt dus geen waardering uitgesproken. De algemene waardering van de brugklasouders voor de school is een 7,4 (op een schaal van 1-10). Vorig jaar was die score een 7,6.

Satisfactie leerjaar 2 tot en met 6

Naast de enquêtes in de brugklas is in 2016 ook een tevredenheidsonderzoek afgenomen onder de ouders en leerlingen van klas 2 tot en met 6 (atheneum). Dit onderzoek heeft de volgende resultaten opgeleverd:

Leerling-enquête (respons 14 %)

De enquêteresultaten zijn gemiddeld 3,79 – op een schaal van 1-10 levert dat een 7,3 op. Ruim voldoende dus. Dat ligt hoger dan het landelijk gemiddelde van 3,66. De enquête bestaat uit 27 vragen over tevredenheidsaspecten en over schoolklimaat. Bij 12 van de 27 vragen is de RSG-score duidelijk hoger, bij 7 vragen licht hoger, bij 5 vragen gelijk en bij 3 vragen licht lager dan het landelijk gemiddelde. Het hoge aantal vragen waarbij de RSG-leerlingen zich meer tevreden tonen dan het landelijk beeld is reden voor tevredenheid. Zeker ook wanneer wordt gekeken naar de vraag over fysiek geweld (nr. 26). Dat blijkt significant minder voor te komen dan landelijk het geval is. De vragen 28 tot en met 37 over communicatie zijn in de enquête opgenomen op verzoek van de Medezeggenschapsraad. Voor wat betreft de waarderingsvragen is het beeld voldoende tot goed. Voor wat betreft de tevredenheid over Magister geldt een extra hoge waardering, tegelijkertijd zijn er nog wel wensen.

Ouder-enquête (respons 19 %)

De enquêteresultaten zijn gemiddeld 3,73 – op een schaal van 1-10 levert dat een 7,1 op. Ruim voldoende dus. Dat ligt iets onder het landelijk gemiddelde van 3,76. De enquête bestaat uit 16 vragen over tevredenheidsaspecten. Bij 2 vragen scoren de RSG-ouders licht hoger, bij 7 vragen gelijk, bij 6 vragen iets lager en bij 1 vraag duidelijk lager dan het landelijk gemiddelde (in dat laatste geval is waarschijnlijk sprake van een significant verschil). De betreffende vraag informeert of de ouders onze school zouden aanraden bij andere ouders. Nadere analyse van de resultaten toont dat het tevredenheidsoordeel afneemt met het stijgen van het leerjaar. Brugklasouders geven de hoogste score (3,85). In leerjaar 5 is dat afgenomen (3,63). De vragen 17 tot en met 20 over communicatie zijn in de enquête opgenomen op verzoek van de Medezeggenschapsraad. Daar zijn een aantal open vragen bij. Voor wat betreft de waarderingsvragen is het beeld voldoende tot goed. Voor wat betreft de tevredenheid over Magister geldt een extra hoge waardering, tegelijkertijd zijn er nog wel wensen. De waarderingsvragen 21 t/m 24 hebben als gemiddeld resultaat 3,0 op een schaal 1-4. Omgerekend naar een schaal van 1-10 is dat een 7,1. Ruim voldoende dus.

Medewerkers tevredenheid onderzoek (MTO)

De medewerkers zijn over het algemeen tevreden met de RSG N.O. -Veluwe als werkgever. Zij waarden de werkgever met een 7,6 als gemiddeld rapportcijfer. Dit cijfer ligt iets hoger dan de benchmark (gemiddeld 7,3).

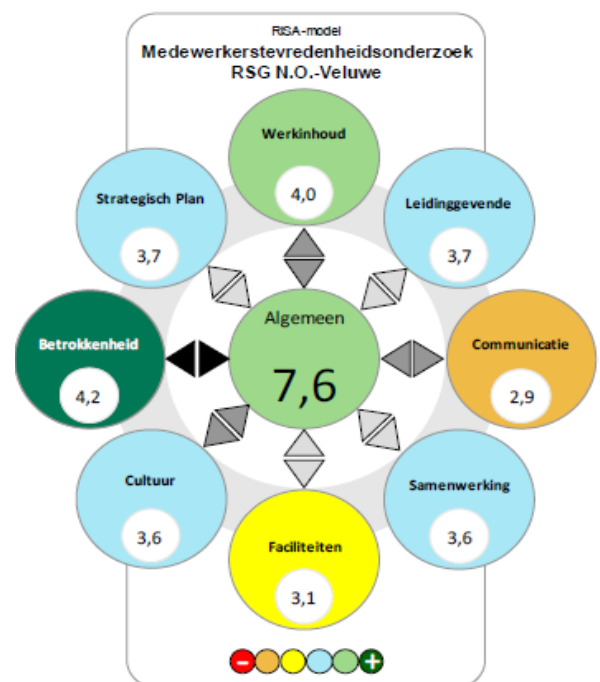
Positief beoordeelde onderwerpen

- De betrokkenheid van de medewerker bij de organisatie wordt het best beoordeeld; 87% van de medewerkers is hier tevreden over. Men voelt zich trots op het werk wat men doet, men gaat met plezier naar het werk en doet graag iets extra's om bij te dragen aan het succes van de organisatie. De betrokkenheid van de RSG-medewerkers ligt ook hoger dan de benchmark (4,0).
- Ook werkinhoud scoort goed. Ruim driekwart van de medewerkers (83%) is tevreden over de werkinhoud in het algemeen. De items waarover men het meest tevreden is, zijn de afwisseling die men in het werk ervaart en de mate waarin men vaardigheden en capaciteiten in het werk kan gebruiken. De gemiddelde werkdruk scoort het minst; een kleine meerderheid (51%) is tevreden over de gemiddelde werkdruk. Werkinhoud scoort hiermee net iets hoger dan de benchmark die op 3,9 ligt.

Onderwerpen die minder positief beoordeeld worden

Uit het onderzoek is ook een aantal onderwerpen naar voren gekomen waarover de medewerkers minder tevreden zijn. Vooral ten aanzien van 'communicatie' en 'faciliteiten' zijn de medewerkers kritisch.

- 'Communicatie' wordt van alle onderwerpen het minst positief beoordeeld; 36% van de medewerkers is niet tevreden over de interne communicatie in het algemeen. 42% van de medewerkers geeft aan de



vergaderingen en werkoverleggen niet als effectief te ervaren en 32% geeft aan dat er onvoldoende werkoverleg is om alles te bespreken. Ook wordt de communicatie in de organisatie door 29% van de medewerkers niet als open en eerlijk gekenmerkt.

- Ten aanzien van 'faciliteiten' is men met name ontevreden over het aantal werkplekken voor docenten (53% van de medewerkers) en de kwaliteit van de voorzieningen die nodig zijn om onderwijs te bieden (49%). Ook de hoeveelheid voorzieningen die nodig zijn om onderwijs te bieden worden negatief beoordeeld. Andere laag scorende items zijn de hoeveelheid lokalen, de eigen werkruimten het aantal faciliteiten voor leerlingen om buiten de lessen te kunnen leren.

In de benchmark scoren beide onderwerpen hoger; het onderwerp 'communicatie' scoort in de benchmark gemiddeld een 3,5 en het onderwerp 'faciliteiten' gemiddeld een 3,6.

Toelichtingen en verbeterpunten

Medewerkers hebben daarnaast veelvuldig gebruik gemaakt van de mogelijkheid om toelichtingen, dan wel verbeterpunten te benoemen. Uit deze meer kwalitatieve informatie ontstaat het beeld dat men duidelijk behoefte heeft aan een eerdere en transparantere interne communicatie, waarbij het vooral belangrijk is dat iedereen tegelijk geïnformeerd wordt en er geen verhalen in de wandelgangen worden opgepikt. Daarnaast komt duidelijk naar voren dat er grote behoefte is aan vaste lokalen en meer werk- en stilteplekken, voor zowel docenten als leerlingen. Ook is er behoefte aan meer en betere ICT-voorzieningen en wordt de werkdruk genoemd als aandachtspunt.

Afsluitend

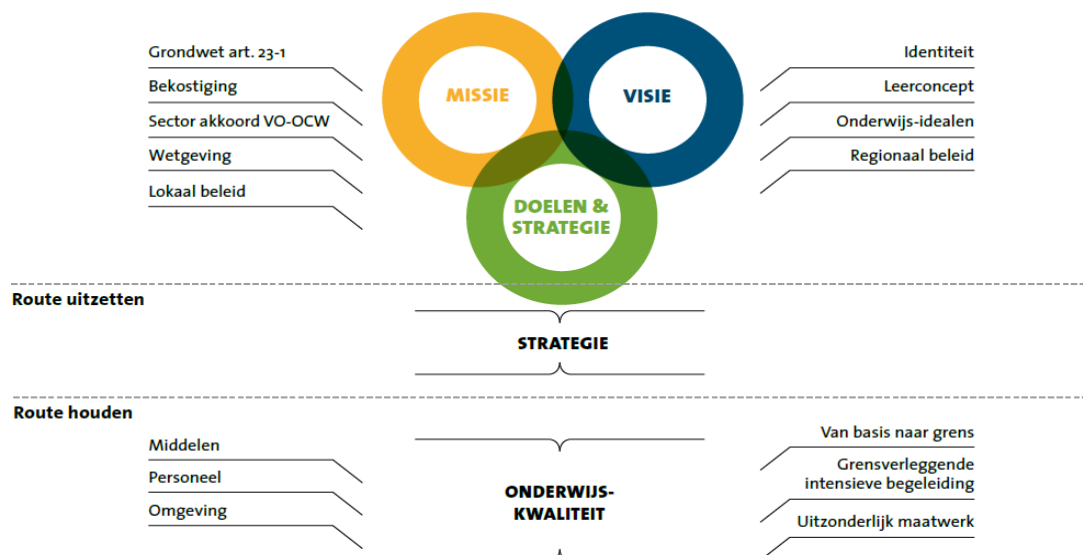
De RSG doet door middel van frequente, in sommige gevallen jaarlijkse, onderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers. Hiermee meten wij de staat van ons lerend vermogen en reflecteren wij hierop. We zijn niet ontevreden, echter er zijn zoals het hoort meer dan voldoende verbeterpunten. Hier werken we dan ook met elkaar dagelijks aan, werkelijk zoals een "lerende organisatie" betaamt.

2.4.3 Onderwijskundige en onderwijs programmatische zaken

Inleiding

In haar vergadering van februari 2016 heeft het bestuur van de stichting haar nieuwe schoolplan versus strategisch beleidsplan "De uitzonderlijk grensverleggende route van de RSG Noordoost Veluwe" vastgesteld. Een heugelijk en belangrijk moment. Na een jaar praten, overleggen, meedenken met alle betrokkenen ligt er weer een plan dat tot aan 2020 richting geeft aan ons onderwijs.

Onderstaand model heeft ons geholpen richting te geven aan de door ons al eerder ingezette onderwijsontwikkeling en positionering van de RSG. De uitvoering van dit model heeft geleid tot een gedragen en erkend schoolplan binnen alle geledingen.

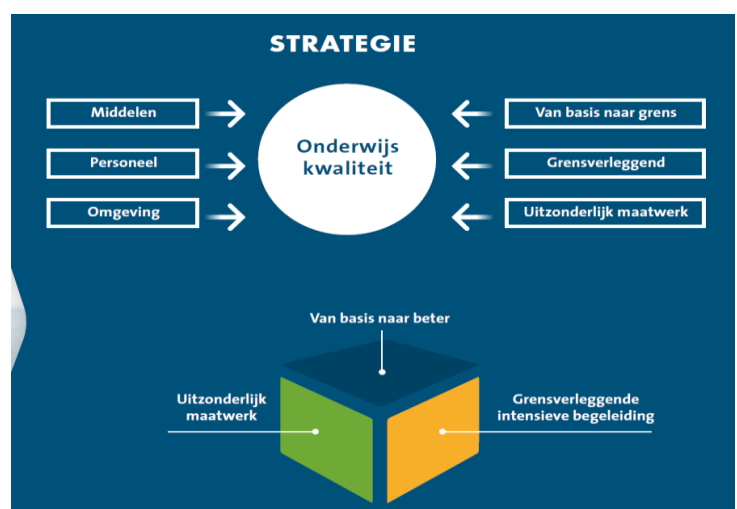


In dit schoolplan, waarover meegedacht is door zeer veel betrokkenen, zetten we uiteen welke keuzes de school maakt en wat de achtergrond van die keuzes is. We staan daarbij nadrukkelijk stil bij onze verbinding met de wereld. We stellen onszelf steeds de vraag: Doen we de goede dingen, en doen we die goed? Daar hoort dan ook de vraag bij of wat we doen nog wel goed past bij de wereld om ons heen. In dit plan kijken we, steeds met deze vragen in het hoofd, terug naar de afgelopen periode en zetten we de route uit voor de komende vijf jaar. De komende jaren staan we voor de uitdaging onze route vast te houden, rekening houdend met steeds weer wisselende omstandigheden om uiteindelijk onze bestemming te bereiken. Centraal staan in ons schoolplan, onze drie ambities:

- Van basis naar grens
- Grensverleggende intensieve begeleiding
- Uitzonderlijk maatwerk

Om onze ambities te realiseren maken we gebruik van:

- Initiële en additionele middelen,
- Onze gewaardeerde medewerkers
- Een dynamische veranderende omgeving.



De ambities sturen de route en bepalen het vergezicht, de middelen, personeel en omgeving bepalen de inhoud en het tempo van onze ontwikkeling. In een spannende en uitdagende dialoog trekken we stap voor stap naar ons eindpunt op de routekaart.

Om te komen tot een breed gedragen schoolplan om daarmee de ontwikkeling in de school werkelijk te kunnen realiseren hebben we gekozen voor een werkwijze, waarbij alle stakeholders (medewerkers, medezeggenschapsraad, algemeen bestuur, schoolleiding, leerlingen, gemeenteraad, etc.) de ruimte en mogelijkheden hebben gekregen om input te leveren aan de toekomstige koers van de school. In de vorm van mindmaps, lunch- en feedbackloops is vorm en inhoud gegeven aan de concretisering van de speerpunten.

De werkwijze was/is als volgt:



Ambitie: Van Basis naar Beter

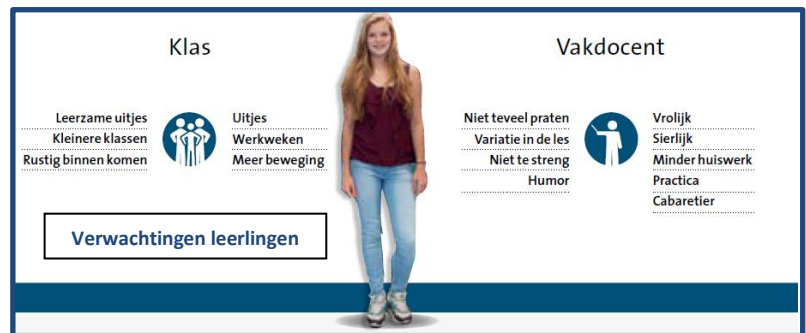
Onze leerlingen verwachten een school die hen helpt te bereiken wat ze kunnen en willen, in een goede sfeer. We willen daaraan werken vanuit een ordelijke en stabiele basis. We willen onderwijs bieden dat de kwaliteitstoets van de inspectie voor alle opleidingen in de school structureel kan doorstaan. Die basis staat voor rust en regelmaat als fundament van ons dagelijks handelen. Vanuit deze veilige en stabiele basis van rust en vertrouwen gaan we op zoek naar de grenzen van de leerlingen. Grensverleggend onderwijs zoekt naar de mogelijkheden van de leerling wat betreft kennis, vaardigheden en competenties. We hebben hoge verwachtingen van al onze leerlingen en spreken dat ook naar ze uit. Nieuwe dingen leren gaat niet vanzelf. Het kost kracht en vraagt verbeelding. De RSG daagt leerlingen uit een stapje verder te gaan en hun grenzen steeds verder te leggen. De kwaliteit van ons onderwijs wordt bepaald door de kwaliteit van de individuele les. Daarbij gaat het om gevarieerde effectieve lessen, met duidelijke wederzijdse verwachtingen en beschreven doelen, een heldere (eenduidige) lesstructuur, passende instructies, gebruikmakend van verschillende didactische strategieën en werkvormen, interne differentiatie modellen, het gericht gebruiken van eigentijdse media en relevante toetsen.

De sectie draagt voor haar eigen vak de verantwoordelijkheid over de aan te bieden leerstof voor alle opleidingen. De vakdocenten zijn de professionals en zij weten welke kennis en vaardigheden de leerlingen op welk moment dienen te verwerven om een vervolgstap te kunnen maken.

In de ideale situatie is het gebouw verdeeld in herkenbare en onderscheidende domeinen voor leerlingen en medewerkers, zodat er sprake is van eigenheid en verbinding tussen de medewerker en de betreffende opleiding.

Leerlijnen per opleiding worden omgezet in concrete taken en studiewijzers welke via eigentijdse media worden aangeboden. De verwerking van de taken en opdrachten vindt deels ook plaats via interactieve media. Zo wordt

een evenwichtige afwisseling tussen leren in werkruimten en binnen lokalen vormgegeven. Het onderscheid tussen les en zelfstandig werken wordt hiermee minder scherp terwijl de basiskwaliteit minstens gegarandeerd blijft.



"Iedere medewerker is bij uitstek de ambassadeur van de gezamenlijke ambities van de RSG. Hij/zij verbindt zich aan de leerlingen, is betrokken en enthousiast, staat open om te leren, durft te confronteren, toont respect en fungeert als voorbeeld."

Ambitie: Grensverleggende intensieve begeleiding

TROA



T= TOEKOMST
R= REALITEIT
O= OPTIES
A= ACTIES

De leerlingen vragen en verdienen begeleiding bij hun zoektocht in het leven en leren en hun vervolgloopbaan. Zij verdienen begeleiding die nabij is maar ook ruimte en een duidelijke structuur biedt, maar tegelijkertijd open vragen

stelt, die verantwoordelijkheid geeft, maar die ook van de leerling terugverwacht. Naast bovengenoemde erkenning is vertrouwen een kernbegrip. Op basis van de grensverleggende verwachtingen bieden we vertrouwen en vrijheid in gebondenheid. We geven verantwoordelijkheid, maar reflecteren daar ook op en verwachten die reflectie ook van de leerling. Blijdschap en plezier, ontwikkeling en succes maar ook teleurstelling en fouten worden erkend.

Voor de begeleider, of dat nu een mentor, vakdocent, conciërge of een onderwijsassistent is, is het een uitdaging om steeds weer de juiste begeleidingsbehoefte in te schatten en daarop in te spelen (TROA). Er zijn altijd leerlingen die behoefte hebben aan een krachtiger vorm van begeleiding, en met de invoering van passend onderwijs is die groep groter geworden. Daarbij kunnen de eerstelijnsbegeleiders ondersteund worden door de tweedelijnsbegeleiders van het Pluspunt.



De RSG wil voor leerlingen ook buiten schooltijd “a place to be” zijn. Een actieve leerlingenraad, met actieve commissies (beleidsmatig, cultureel en feesten), ondersteund door medewerkers, draagt bij aan de unieke en eigen sfeer van de RSG.

Ambitie: Uitzonderlijk maatwerk

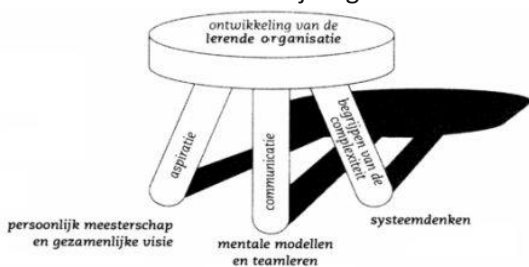
De school wil leerlingen en medewerkers de kans bieden zich te ontwikkelen, passend bij hun talent. Voor leerlingen is het beoogde doel hen te stimuleren zich te ontwikkelen tot: sociale, betrokken, (zelf)kritische, zelfstandige en bewuste wereldburgers. Vanuit die gedachte organiseert de RSG het onderwijs, waarbij we leerlingen de ruimte willen geven voor ontwikkeling van en vanuit hun talent. Op dezelfde wijze willen wij medewerkers de ruimte geven zich te ontwikkelen, passend bij hun talent. Dat betekent dat er vanuit de begeleiding van leerlingen aandacht is voor verkennen, herkennen en erkennen van het talent van leerlingen. Op dezelfde wijze dient de school aandacht te hebben voor het onderzoeken en inzetten van talent van medewerkers. Dat kan alleen door leerlingen zoveel mogelijk maatwerk te bieden in het onderwijs. Als we docenten de gelegenheid bieden dat te doen op een manier die het beste bij hun talent past, ontstaat de school die we willen zijn: een school met krachtige begeleiding, ruimte voor talentontwikkeling en maatwerk daar waar het kan. Om dit te realiseren dienen wij een inhoudelijk krachtig en uitdagend en dus uitzonderlijk programma te ontwikkelen voor de leerlingen en de medewerkers; een flexibel aanbod dat recht doet aan allen.

We staan voor de uitdaging de komende vijf jaar ons onderwijs op alle niveaus anders te organiseren. Dit kan betekenen dat er meer individuele leerling-roosters ontstaan. Wellicht ontstaat er een onderscheid tussen instructielessen en zelfstandig (uit-)werken, waarbij in het tweede deel de begeleiding op maat sterker wordt gepositioneerd. Dit vraagt om een andere vorm van leiderschap en aansturing van de medewerkers. Het concept van de lerende organisatie (zie hiernaast) biedt hierbij waardevolle aanknopingspunten. Een lerende organisatie kan niet zonder een schoolleiding die ruimte geeft voor teamleren en teamontwikkeling. Teams krijgen verantwoordelijkheid, mogen ontwikkelen en experimenteren en krijgen de opdracht zich verder te professionaliseren. De schoolleiding moedigt teams aan niet alleen zichzelf, maar ook de school te ontwikkelen en geeft de teams de ruimte om te experimenteren. Daarbij heeft de schoolleiding een verbindende rol. Ze organiseert overleg en creëert momenten waarin de teams hun ervaringen onderling uitwisselen. De schoolleiding stimuleert de professionalisering van de docenten. Daarbij juicht de schoolleiding initiatieven van docenten toe, maar houdt in de gaten of zo'n initiatief past bij de visie van de school en een bijdrage levert aan de onderwijspraktijk. Tenslotte legt de schoolleiding bij de werving en selectie nadruk op de visie en ontwikkeling van de school, en dat geldt ook voor de begeleiding van (nieuwe) docenten.

Het concept van de lerende organisatie is niet van de een op de andere dag te realiseren, en het is wijs de ontwikkeling van ons huidige organisatiemodel met afdelingen naar betekenisvolle teams zorgvuldig af te wegen. De komende jaren ligt de uitdaging in de verbinding. We dienen een

Verwachtingen stakeholders

Organisatie		Personeel	
Flexibel		Zelfsturende teams	
Onderwijs volgt leerling		Zelfstandige teams	
Individuele trajecten: andere organisatie		Vorm=middel	
Personele talenten waar-deren (kijk wat je kan)		Focus op opbrengsten	
		Zelfstandig inschrijven	
		Ruimte voor snelle leerlingen	
		Zelfsturende teams	
		Teamwork	
		Vakkennis vasthouden	
		Competenties aanpassen	
		Coach=1 op 1	
		Bedrijfsleven betrekken	
		Spiegelbaar	
		Communicatie	
		Zonder rooster werken	
		Meer handen voor de klas	
		Theorie verbinden aan praktijk	



organisatie te realiseren, waarbij het streven naar een optimale communicatie tussen en met de verschillende betekenisvolle teams (projectteams, secties en afdelingen) centraal staat en waarbij het motto “afspraak is afspraak” leidend is.

De realisatie van het schoolplan

Het schoolplan biedt een heldere route voor de komende vijf jaar. Het is een nieuwe stap op de weg die de school al heeft ingezet. Daarom kan gesproken worden van een evolutief proces, dat ons steeds dichterbij de uitdagende en eigentijdse school die wij willen zijn. Een school die de toets van de toekomst krachtig en zelfbewust kan doorstaan. Een school waar de leerlingen, medewerkers en schoolleiding trots op zijn en dat ook in hun omgeving uitstralen.

Doelen

- Meer verantwoordelijkheid voor leerlingen.
- Verdieping en verbreding kunnen aanbrengen in curriculum.
- Meer begeleiding mogelijk maken.
- Keuzemogelijkheden/ interesse en belangstelling vergroten/ bonusopdrachten.
- Meer vakken/ extra vakken kunnen volgen.
- Eigenheid van het niveau specificeren.
- Voortbouwen op verworvenheden en ontwikkelingen.

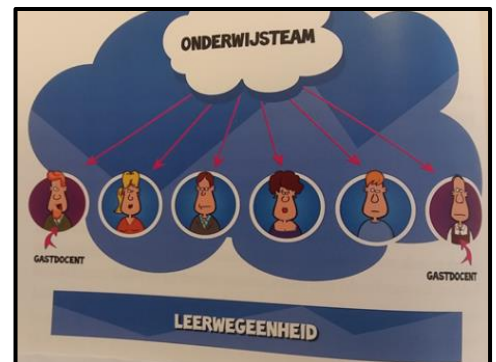
Een school die grensverleggende eisen aan de leerlingen en medewerkers durft te stellen en die steeds weer zoekt naar nieuwe mogelijkheden om uitzonderlijk onderwijs gericht op talenten en kwaliteiten van leerlingen en medewerkers vorm te geven. Een school die leerlingen en medewerkers de ruimte biedt zich te ontwikkelen. Een lerende organisatie die iedere dag beter wil worden. Daarbij blijft het belangrijk dat de gids op de route let, rekening houdend met de verschillende interne en externe krachtenvelden. Ook bij storm en regen houden we vast aan onze ambities. We verleggen niet bij iedere tegenslag de route, maar laten ons door ons kompas leiden. Soms versnellen we en soms durven we de route aan te passen en wandelen we om, maar verliezen nooit de eindbestemming uit het oog.

Na de vaststelling van het schoolplan in het bestuur zijn we voortvarend aan de slag gegaan met de realisatie van onze ambities en doelen op de volgende wijze:

Betekenisvolle teams

De keuze van een passend voertuig om de ambities/doelen te realiseren en om ruimte te geven aan de professionele ontwikkeling van de medewerker is evident. Om maatwerk en begeleiding te realiseren moeten er naast de lessen ruimte worden gezocht om verdieping, verbreding, herhaling en talenoriëntatie te organiseren. Afgelopen jaar is er in de afdeling onder- (blokken in het rooster) en bovenbouw AVO (kernvakken uur) een aanzet gemaakt om ruimte te maken voor meer intensieve individuele of groepsgewijze begeleiding en gepersonaliseerd leren via taken en studiewijzers. In het Vmbo is gezocht naar meer mogelijkheden voor mentoraat via een onderwijsassistent, handelingsgericht werken en ELS. De reden voor de keuze van onderwijsteams is de overtuiging van de volgende meerwaarde.

- *We doen recht aan de eigenheid en ontwikkeling van de groep leerlingen.*
- *De pedagogische en didactische begeleiding kan direct worden afgestemd op de doelgroep.*
- *Inhoudelijke kwaliteitsslag via werken op maat.*
- *Het overleg in de school wordt meer gefocust.*
- *Het geeft ruimte aan de professionele ontwikkeling van de medewerkers in de teams.*
- *We zetten onze Lc en Ld docenten hiermee in hun kracht.*



We kiezen voor drie type teams op de RSG:

- Onderwijsteams (Teams gecentreerd rondom een groep leerlingen)
- Secties (teams die zich richten op de vakinhoud)
- Expertteams (teams gecentreerd rondom een thema of issue in de school)

De kwaliteit van een team heeft sterk te maken met de focus binnen het team. Dit betekent dat een medewerker slechts in een aantal teams kan functioneren om te focussen en optimaal zijn/haar professionele ruimte te realiseren. Dit betekent dat de medewerker zich focust op:

- Bijdrage aan het onderwijsteam
- Bijdrage aan de sectie
- Bijdrage aan een 2^{de} onderwijsteam of expertteam

De focus van de medewerker is gelegen in het eigen team. In de overige teams fungeert hij/zij als zogenaamde gastdocent. Dit betekent niet dat de collega de ontwikkeling in het team niet volgt. Hij volgt deze juist vanuit het vertrouwen dat het team dat hiermee aan de slag gaat de goede dingen doet. Hij/zij levert echter geen bijdrage aan de ontwikkeling in dit team, maar loopt het team ook niet in de weg bij zijn/haar ontwikkeling. Daarmee krijgt het team de ruimte zich door te ontwikkelen zonder steeds te hoeven wachten en zijn de collega's in staat tot een focus op hun eigen teams. Ieder onderwijsteam wordt procesmatig geleid door een zogenaamde onderwijsteamvoorzitter.

Onderwijsteams in 2016

De onderwijsteams bestaan uit ongeveer 8 tot 15 deelnemers. De onderwijsteamvoorzitters worden benoemd op basis van hun expertise en/of het feit dat zij Lc of Ld benoemd zijn. Vanzelfsprekend vindt dit plaats in onderling overleg, zodat werkelijk sprake is van professionele ruimte voor alle betrokkenen. De opdracht van alle onderwijsteams luidt het realiseren van "kwalitatief hoogwaardig eigentijds onderwijs" (doel) op basis van de speerpunten:

- Van basis naar grens
- Grensverleggende intensieve begeleiding
- Uitzonderlijk maatwerk

Op grond hiervan hebben de onderwijsteams plannen gemaakt. Waar momenteel in dit deel van het schooljaar concreet vorm en inhoud aan wordt gegeven. De volgende teams zijn ingericht

Onderbouw Vmbo sportklassen	Onderbouw A/H
Onderbouw Lwoo-klassen	Bovenbouw Mavo
Onderbouw M/K	Bovenbouw Havo
Onderbouw K/B	Bovenbouw Atheneum
Bovenbouw basis	
Bovenbouw kader	

Secties

Binnen de sectie ligt de verantwoordelijkheid voor doorlopende leerlijn binnen het aangeboden vak. Dit kan afhankelijk van de grootte van de sectie worden verdeeld tussen de twee deelsecties (bijv. sectie Engels Vmbo en sectie Engels Avo), maar dit is een keuze van de sectie zelf. Dit is afhankelijk van de behoefte van de sectie en de eisen van het vakopleidingsplan per opleiding in de school. Het kan zelfs te overwegen zijn om kleine secties samen te voegen tot betekenisvolle teams (bijv. Nask). Het vakopleidingsplan is dan ook hiervoor richtinggevend en een bruikbaar middel. Een zorgvuldige uitvoering van het format van het vakopleidingsplan draagt nadrukkelijk bij aan de afspraken binnen de sectie en daarmee de kwaliteit van onderwijs binnen een sectie.

Expertteams

De school kent school-brede expertteams. Zijn fungeren als dienstverlenend aan de onderwijsteams en kunnen dan ook jaarlijks wijzigen afhankelijk van de vraag van de onderwijsteams. Zij leveren passende informatie en geven adviezen met betrekking tot de ontwikkeling van de realisatie van de speerpunten. Vooralsnog kenden we in 2016 de onderstaande teams.

Pluspunt 2.0	Loopbaan leren (decanen)	Tweetalig Atheneum
Opleiden in de school	Datasturing / kwaliteitszorg	De onderwijsontwikkelgroep
Nieuwe media in de les (ICT)	Leerlab; interne differentiatie	ARBO
Gezonde school	Global Awareness	Intervisie

De gezonde school als voorbeeld

In het kader van een gezond leven continueren wij onze aandacht voor een gezonde leefstijl. Dit wordt aangevlogen vanuit verschillende routes, zoals de gezonde kantine, mediawijsheid, extra contactmoment GGD, extra sportmogelijkheden in het kader van onze sportaccent-status. Daarnaast is samenwerking met de combinatie-functionaris /buurtsportcoaches.



Wet Modernisering Onderwijstijd

In 2015 is de Wet Modernisering Onderwijstijd van kracht geworden. De RSG handelt volgens de nieuwe normen van de Wet Modernisering Onderwijstijd.

• Marges tijd

Bij de programmering van de onderwijstijd houden we een marge aan van 5%. We programmeren naast lessen ook andere activiteiten tot een totaal van 1050 klokuren en 735 klokuren in resp. voor-examenjaren en het examenjaar. In de praktijk – met onvermijdbare uitval van onderwijstijd – voldoen we dus aan de gestelde eisen.

• Marges inhoud

De wet- en regelgeving en de inspectiekaders bieden wel een ruime definitie van de *inhoud* van onderwijstijd. Zo zijn veel extra activiteiten als onderwijstijd aan te merken. Excursies en werkweken zijn de meest voor de hand liggende voorbeelden.

- **Marges aanbod**

Erg belangrijk is ook het ontbreken van de verplichting om alle leerlingen het complete onderwijsprogramma te laten volgen. Het kernpunt is dat alle geprogrammeerde onderwijstijd voor een leerling beschikbaar moet zijn. Dat biedt dus ruimte om bijv. steunlessen als onderdeel van het onderwijsprogramma aan te bieden, terwijl in de praktijk die lessen slechts door een deel van de leerlingen daadwerkelijk worden gevolgd.

Uiteraard zijn er grenzen, de inspectie ziet er op toe dat een deugdelijk basisprogramma door alle leerlingen wordt gevolgd.

45 minutenrooster

Het werken met teams kan alleen succesvol zijn als er ook ruimte is om te gaan fungeren als teams. Dit betekent dat wij als MT ruimte moeten zoeken om de ontwikkeling van teams in de school te realiseren. Op de volgende wijzen kunnen wij tijd realiseren om teamontwikkeling en realisatie van de speerpunten mogelijk te maken.

Eis hoeveelheid onderwijstijd

Bij een lestijdreductie van 50 naar 45 minuten en een gelijkblijvende programmering via lessentabel en lesrooster daalt de geprogrammeerde onderwijstijd naar 90%. Dit dient gecompenseerd te worden om aan de normering van de Wet Modernisering Onderwijstijd te kunnen blijven voldoen. Daartoe moet het aantal geprogrammeerde onderwijsperiodes stijgen met 11,1%. In reguliere klassen stijgt daardoor het aantal onderwijsperiodes per week van 32 naar 35,5.

Dagrooster/ritme

1. 8.30 – 9.15

2. 9.15 – 10.00

Pauze 10.00 – 10.15

3. 10.15 – 11.00

4. 11.00 – 11.45

Pauze 11.45 – 12.15

5. 12.15 – 13.00

6. 13.00 – 13.45

Pauze 13.45 – 14.00

Ruimte voor andere doelen

Wanneer de lessentabel ongewijzigd blijft staan naast het originele aantal lessen, dus 3,5 onderwijsperiodes van 45 minuten voor andere onderwijstijd dan reguliere lessen. Voor deze extra onderwijsperiodes kan waarschijnlijk worden volstaan met een lagere formatie-inzet dan voor reguliere lessen. Per saldo ontstaat zo ruimte voor teamontwikkeling. Voor de leerlingen moeten 35,5 onderwijsperiodes beschikbaar blijven. Voor teamontwikkeling ontstaat de formatieve ruimte die resteert nadat de invulling van de 3,5 onderwijsperiodes per week is gerealiseerd.

Dinsdagmiddag vanaf 14.00 uur teamoverleg

Op deze middag is het mogelijk structureel te overleggen binnen de onderwijsteams, de secties en de expertteams. Aan het begin van het jaar wordt hiervoor een planning gemaakt. De onderwijsteams komen minimaal 1 tot 2x op dit moment per maand bij elkaar. Het onderwijsteam bepaalt zelf de inhoud van het overleg op basis van de speerpunten van het strategisch beleidsplan en de ontwikkeling van de doelgroep. Thema's:

- Hoe geven wij als team vorm aan van basis naar beter (differentiatie in de klas, toetsen op twee niveaus, tweejarige brug).
- Hoe geven wij als team vorm aan grensverleggende intensieve begeleiding (mentorgesprekken, gerichte vraag, leerlingbespreking, klassenbesprekingen, handelingsgericht werken, tutoraat en peer to peer-ontwikkeling).
- Hoe geven wij als team vorm aan uitzonderlijk maatwerk (verbreding, verdieping, herhaling, praktijk oriëntatie, stage, afronden van vakken, blokuren, kernvakkenregeling, toekomstoriëntatie, havo-competent, 80-20, LOB-oriëntaties, maatschappelijke stages, etc.).

Een deel van het overleg dat nu incidenteel plaatsvindt, kan omdat de ontwikkeling is gefocust op het team worden teruggebracht, zoals de rapportenvergaderingen. Daarvoor in de plaats vinden frequente leerling besprekingen plaats binnen de teams.

Maatwerk en begeleidingstijd

Binnen de verschillende onderwijsteams is men volop bezig om vorm en inhoud te geven aan de drie maal 45 minuten voor intensieve begeleiding en vormen van maatwerk, naast de reguliere lessen die 5 minuten per les zijn ingekort. De onderwijsteams staan wekelijks voor de uitdaging om een passend aanbod te doen voor de doelgroep waar het onderwijsteam zich op richt. Zo is binnen de



onderbouw van het Vmbo de invulling sterk gericht op het versterken van de begeleiding van deze kwetsbare doelgroep. Het lwoo-team gebruikt de tijd om veelvuldig individueel met de leerlingen te praten. Het K/B-team en de sportteams bieden de leerlingen juist een extra programma aan om beter te kunnen voldoen aan de talenten van de leerlingen (maatwerk). In de bovenbouw van het Vmbo wordt vooral gekozen voor het versterken van de begeleiding van de leerlingen, juist loopbaan oriëntatie gesprekken en extra hulp voor leerlingen worden in het maatwerk/begeleidingsuur aangeboden.

In de onderbouw A/H werk men in blokken en met de iPad. Leerlingen ontvangen instructie en kunnen daarna zelf kiezen waar zij het 2^{de} uur willen werken afhankelijk van de vragen die de leerlingen hebben. Naast het werken in blokken (90 minuten) wordt er met de leerlingen met studiewijzers gewerkt, waarop de leerlingen zelf in beeld heeft wat van hen/haar verwacht wordt. Interne differentiatie en lesgeven op minimaal twee niveaus heeft binnen dit team een sterke nadruk. Maatwerk en begeleiden worden hier logisch aan gekoppeld.

In de bovenbouw van de mavo wordt veel aandacht besteed aan loopbaanoriëntatie tijdens de mb-uren. De overige tijd wordt ingezet om leerlingen in relatie tot Mavo-toekomst voor te bereiden op een voortgang op onze Havo of het mbo.

Binnen de Havo wordt veel aandacht besteed aan een concreet project, namelijk 90/10. In 90% van de tijd wordt het leerplan aangeboden en de 10% die vrijkomt (in de vorm van o.a. mbu) wordt ingezet om leerlingen de kans te bieden zich voor te bereiden op het Hbo, beroeporiënterende stages te laten lopen, gesprekken voeren met beroepsbeoefenaars, etc. De achterliggende reden is om juist havisten te begeleiden bij het kiezen van een passende vervolgopleiding in het hbo (loopbaanoriëntatie) om overstappen na het 1^{ste} jaar te helpen reduceren.

In het atheneumteam zoekt men vooral naar de mogelijkheden meer aandacht te besteden aan het verwerven van academische vaardigheden en het creëren van een onderzoekende/nieuwsgierige houding.

Stapelen van opleidingen (RSG gaat voor 2)

De belemmeringen voor leerling voor opstroom van basis naar kader, van kader naar mavo, van mavo naar havo en van havo naar atheneum zijn weggehaald, om "laatbloeiers" de kans te bieden om op te stromen na het behalen van een diploma naar een hoger niveau. Dit kan echter pas plaatsvinden als door de school een zorgvuldig advies op basis van het profiel is gemaakt waarbij een inschatting wordt gedaan over de mate van succes tot het behalen van het hogere diploma.

2.4.4 Ambities met betrekking tot personeel en middelen

De uitdaging is als organisatie, vorm te geven aan onze eigen leeridentiteit. Verbindingen leggen tussen de kracht en de kennis van de opgebouwde wetenschappelijke theorie en de door ons opgedane ervaringskennis en vaardigheden die zich in het verleden op de school bewezen hebben.

Onze leeridentiteit is dan ook te typeren als een onderwijsconcept dat te definiëren valt als:

"Het realiseren van goede leerresultaten en opbrengsten via intensieve begeleiding van het leer- en ontwikkelproces van de leerling, waarbij steeds weer zal worden gezocht naar een voor iedere leerling passende leermiddelenmix, zodat onderwijs op maat kan worden gerealiseerd"

Professionele ruimte

De verantwoordelijkheid van de professionele loopbaanontwikkeling ligt bij de docent/collega. Hij/zij is verantwoordelijk voor zijn/haar eigen professionele ontwikkeling en het nemen van professionele ruimte. Door middel van de jaarlijkse loopbaangesprekken met de leidinggevende komen de (persoonlijke/loopbaan)

"De RSG NOV is een brede school, met dakpanklassen in de eerste twee brugjaren, die actief werkt aan vernieuwing om leerlingen meer en betere kansen te bieden en te zoeken naar een nieuwe balans tussen het leren in en buiten de school. Een school ook die betrokken is bij het zogenaamde junior college, een 10-14 school om de aansluiting tussen po en vo te verbeteren. Een school die de lessen met vijf



ontwikkelingsvragen/competenties naar voren en wordt steeds weer gezocht naar passende interventies (in de vorm van scholing, coaching, etc.) om professionele groei te realiseren. Er vindt een continue pendel plaats tussen de individuele professionele ruimte en de ontwikkeling van de organisatie. Vandaar dat in het loopbaangesprek de volgende 4 concrete vragen centraal staan:

1. *Waar sta je nu en waar ben je binnen je professionele ontwikkeling nu mee bezig?*
2. *Waar liggen je professionele ambities voor de komende jaren?*
3. *Wat is je bijdrage/rol aan het team /schoolorganisatie?*
4. *Welke afspraken maken we met je over je professionele ontwikkeling voor de komende periode?*

De leidinggevende

De leidinggevende op de RSG heeft als primaire taken de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs op de RSG en is daaraan gekoppeld verantwoordelijk voor de kwaliteit van de medewerkers van de school in de meest brede zin (van aanname tot vertrek). Hij/zij heeft in het kader van dit professionaliseringsplan een essentiële, vragende en waar nodig faciliterende rol. Hij monitort de kwaliteit van het onderwijs van de betreffende collega en volgt zijn/haar ontwikkeling tijdens de lessen, geeft daarop feedback en stelt samen met de collega een professionaliseringstraject op, daarbij gebruikmakend van de verschillende opleidingsmogelijkheden die de RSG voor de medewerkers te bieden heeft.

Aanbod/interventie
Gebruikmaken van de schoolopleider en vakcoaches met betrekking tot opleiden in de school vanuit de lerarenopleiding.
Individuele coaching (1 op 1 lessen bespreken en vaardigheden ontwikkelen) door de docentencoach.
Beeldcoaching als reflectie instrument tijdens de gegeven lessen.
Externe coaching (als reflectie instrument voor de professionele ontwikkeling en het verwerven/versterken van passende competenties voor de functie).
Interne scholing in de vorm van studiedagen/good practices (bijv. handelingsgericht werken, equip, ICT in de les, leerkrachtrollen, vakopleidingsplan, etc).
Training op maat voor een team of meerdere teams dan wel teamvoorzitters. De leervraag van het team staat bij deze vorm van training centraal. Dit kan ook betekenen dat een team ter inspiratie een congres bezoekt.
Ontmoeten van collega's rondom de school (bijv. m.b.t. 21 ^{ste} century skills met Avoo, Leerplein 55, Proo en OOZ), examenervaringen uitwisselen, CITO, SLO, scholen in de omgeving, leerlabbijeenkomsten, etc.).
School studie en werkdagen.
Bezoeken van vakinhoudelijke en onderwijskundige conferenties.
Doen van schoolbezoeken ter inspiratie.
Intervisiegroep(en) en teamleren in de school.
Teamleren: • Collega's worden aan elkaar verbonden, bezoeken elkaars lessen, bevragen elkaar hierover en geven elkaar feedback (buddy-aanpak) • Expertgroepen die gezamenlijk aan de slag gaan met een element uit onze leeridentiteit (bijv. intensieve begeleiding, maatwerk, ouderbetrokkenheid, roulerend practicum. • Projectteams op opleidingsniveau, waarbij de specifieke ontwikkeling van de opleiding centraal staat • Secties die met elkaar op studiedag gaan om binnen opleidingen doorlopende leerlijnen te realiseren • Onderwijsteamvoorzitters die met elkaar procesvaardigheden binnen hun team eigen maken.
Verdiepende opleidingen (bijv. Master, 2 ^{de} bachelor, etc.).

In 2016 zijn voor de ontwikkeling van onze medewerkers verschillende instrumenten/interventies/mogelijkheden ingezet, die integraal personeelsbeleid mogelijk maken:

• Banenmarkt

In 2016 heeft de RSG geparticipeerd in de wervingsmarkt in Apeldoorn. Op deze interactieve markt wordt een verbinding gelegd tussen kansrijke kandidaten en onderwijswerkgevers. De RSG heeft zich daar als een interessante professionele partner gepresenteerd. Juist in het kader van de demografische ontwikkelingen rondom Epe is het noodzakelijk strategisch personeelsbeleid te voeren. Het personeel dat wij nu aantrekken moet ons helpen de RSG op basis van de ontwikkelde profielen professioneel te versterken.

• Aanscherping benoemingen

Op basis van de ontwikkelde profielen voor Ib, Ic en Id docenten en medewerkersprofielen wordt aan de poort van de RSG steeds strenger gekeken of iemand bij de school past. Is er geen sprake van een congruente en passende match die verder gaat dan een bevoegdheid, dan wordt de tijdelijke aanstelling niet verlengd en vindt ontslag plaats. Vanzelfsprekend vindt dit plaats op basis van een zeer zorgvuldige beoordelingsprocedure, waarbij iedere keer een integere afweging plaatsvindt.

- **Het loopbaangesprek**

Tijdens dit jaarlijkse gesprek staat de professionele ontwikkeling van de collega centraal en wordt met haar/hem gespiegeld, wat zijn/haar rol in de organisatie is of zou kunnen zijn en hoe we daar gezamenlijk naar zouden kunnen groeien door middel van een gericht scholingsaanbod.

Onderstaand het format dat wordt gebruikt tijdens het loopbaangesprek om de match tussen de schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling te realiseren. Op basis van het loopbaangesprek worden afspraken gemaakt voor vervolg-professionalisering danwel studie.

- **Les(flits)bezoeken/intervisie/collegiale consultatie**

Tijdens het lesbezoek/flitsbezoek wordt gekeken op basis van een vastgesteld kijkkader (op naar de doordachte les) naar de kwaliteit van de les, waarbij de 5 rollen van de leerkracht terug dienen te worden gezien. De nabespreking vindt daarna plaats en wordt in ieder geval binnen het loopbaangesprek teruggekoppeld.

- **Studie- /team-/sectie-werkdagen**

Daarnaast wordt vanuit de visie (leeridentiteit) van de RSG een aanbod gedaan in de vorm van gezamenlijke studiedagen. Op deze dagen gaat het niet om de individuele ontwikkeling van de collega, maar veel meer om de team-/sectie-/ school-ontwikkeling. Secties, afdelingen en expertteams nemen concreet de regie om binnen de kaders van vastgestelde speerpunten uit het schoolplan met elkaar aan de slag te gaan.



- **Sectie- en team-werk/studiemiddagen**

Voor de secties en de teams wordt structureel via werkmiddagen tijd vrijgemaakt voor overleg over het vakopleidingsplan en de projecten binnen de teams/afdelingen. De afgelopen jaren hebben de secties geïnvesteerd via studiedagen en sectiewerkmiddagen in de realisatie van de vakopleidingsplannen van alle opleidingen. Een aantal secties heeft er daarnaast voor gekozen om te komen tot een nieuwe opzet van het curriculum, door de inzet van tablets en de keuze voor een nieuwe methode. Sommige secties kiezen voor een extra scholing of studiedag. Het vakopleidingsplan geldt vooral als een instrument om het gesprek in de sectie richting te geven als het gaat om de vakinhoud/doelen, de passende didactiek/pedagogiek en bijvoorbeeld toetsingsvorm.

- **De functiemixgesprekken**

Op basis van de geformuleerde leerkrachtprofielen (Lc en Ld) is een functiemixprocedure ontwikkeld, waarbij de verwachtingen en eisen voor de nieuwe functie zijn geformuleerd. De verwachtingen van onze docenten Lc en Ld zijn op basis van het profiel aangescherpt en worden vanuit dat perspectief dan ook gemonitord. Van de Lc en Ld docenten wordt een grote dosis initiatief verwacht met betrekking tot het procesmatig leiden van de onderwijsteams, het leiden van een expertteam danwel een sectie.

- **Onderwijsteams en expertteams**

Binnen de school zijn onderwijsteams geformeerd om de speerpunten van het schoolplan te realiseren. Binnen de teams worden plannen gemaakt en wordt in beeld gebracht welke ondersteuning/professionalisering / training noodzakelijk is om de geformuleerde plannen ook concreet op goed niveau te realiseren. De regie voor de passende ondersteuning ligt bij het onderwijsteam en de ondersteuningsvragen die er leven. Dit biedt ruimte voor het vormgeven van de eigen professionele ruimte, maar leidt zeker in het begin ook tot een te verwachten onzekerheid binnen onze organisatie. De teams krijgen de ruimte om deze ook te pakken, maar zullen in het begin hierbij wel ondersteund kunnen worden. We beginnen echter niet op 0 als school, maar hebben de afgelopen jaren al verschillende stappen gemaakt op basis van onze speerpunten. Onderstaand een korte opsomming van eerder ontwikkelde verworvenheden.



2.4.5 Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg

➤ Intern

De RSG N.O. -Veluwe is gestart met het inrichten van een permanent kwaliteits- en verantwoordingsdossier. Daarin worden periodiek de rapportages van alle indicatoren met een zekere regelmaat ververst, opdat steeds een zo actueel mogelijke doorsnede van de relevante meet- en stuurgegevens beschikbaar is voor inspectie, bestuur, directie en andere belanghebbenden. Uiteraard wordt in dit dossier een belangrijke plaats ingeruimd voor de monitoringsgegevens van het project Vensters voor Verantwoording. Alle reden dus voor een dynamisch, kwaliteits- en verantwoordingsdossier met de volgende kenmerken:

- Voortdurend beschikbare gegevens voor beleidsvorming, interne en externe verantwoording (bijv. inspectiebezoek)
- Weinig piekbelasting voor de organisatie
- Eenvoudige dwarsdoorsneden leverbaar (t.b.v. jaarverslagen, meerjarenoverzichten)
- Systematische interne controle (kwaliteitszorg en beleidsvoorbereiding)
- Monitoring van beleidsinitiatieven

➤ Extern

Naast de lessen biedt de RSG een scala van activiteiten rondom de lessen. Van schoolfeesten, de leerlingenraad, eendaagse en meerdaagse excursie, Kerst, Valentijn, evenementen, een festival, etc. Via onze website en onze facebookpagina informeren wij de buitenwereld hierop interactief. Een school is volop in beweging en juist dit scala bepaalt over het algemeen voor leerlingen hun herinnering over hun schoolperiode.

Kwaliteitszorginterventies

Kwaliteitszorg en kwaliteitsmeting zijn volop in ontwikkeling, de volgende instrumenten zijn in 2016 wederom weer ingezet:

➤ 360 graden feedback

Docenten gebruiken een 360 graden-feedback-vragenlijst als zij een loopbaangesprek voeren met hun leidinggevende of in aanmerking willen komen voor een ander functieschaal in het kader van de functiemix.

➤ Leerling feedback

Leerkrachten bevragen de leerlingen in het kader van loopbaangesprekken en functiemix naar hun ervaringen.

➤ Onderzoek leerjaar 2 tot en met 6 (zie voor de resultaten pagina 15 en 16)

In het kader van Vensters voor verandering (zie ook de kengetallen voorafgaand) wordt jaarlijks een vragenlijst uitgezet bij de ouders en de leerlingen over de ervaringen met de RSG en hun mate van satisfactie.

➤ Ouderpanels

Binnen iedere afdeling is een ouderpanel actief, zij praten met de afdelingsleider over zaken als schoolregels, toetsweken en de kwaliteit van het onderwijs in het algemeen binnen de afdeling.

➤ Enquête leerjaar 1. (zie voor de resultaten pagina 15 en 16)

Medio mei is een enquête afgenomen onder alle eerste klas leerlingen en ouders, zoals al eerder in dit jaarverslag is gememoreerd.

➤ IPTO-onderzoek

Jaarlijks brengen wij als school in beeld hoe het zit met onze bevoegde, onder-bevoegde en bevoegde docenten. Dit vindt plaats op basis van de zogenaamde IPTO-rapportages.

➤ Mederwerkers-tevredenheid-onderzoek (MTO) (zie voor de resultaten pagina 16, ev.)

In mei 2016 is een uitgebreid medewerkerstevredenheids onderzoek afgenomen onder de verschillende medewerkers in de organisatie.

➤ Gerichte data-analyses

Via een extra tool kunnen wij snel data-analyses uit Magister genereren. Analyses met betrekking tot cijfers van leerlingen,



resultaten per leerjaar in relatie tot elkaar en tot een landelijke benchmark, examenresultaten vergelijken, instroom-analyses van basisscholen maken, etc.

2.4.6 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen

De RSG kent vele partners en heeft in 2016 met veel instellingen, bedrijven en scholen samengewerkt. Onderstaand een overzicht van samenwerkingspartners en de gezamenlijke activiteiten:

➤ **Samenwerkingsverband Apeldoorn 2505**

De RSG heeft vanuit haar bestuurlijke verantwoordelijkheid als een van de vier VO-besturen haar verantwoordelijkheid genomen om een concrete actieve bijdrage te leveren aan het Samenwerkingsverband 2505. De dagelijks bestuurder fungeert als voorzitter van de algemene ledenvergadering van de coöperatieve vereniging van het samenwerkingsverband. Het bestuur van het samenwerkingsverband bestaat uit schoolleiders uit Apeldoorn en sturen de manager van het Samenwerkingsverband aan. Een deel van de leerlingen is terug verwezen naar het regulier onderwijs, een zeer klein deel van de leerling ontvangt onderwijs op de schakelvoorziening van het samenwerkingsverband. De uitdaging voor de komende jaren is gelegen om de reusachtige financiële verevening op te vangen door de instroom van speciaal onderwijs om te buigen naar het regulier voortgezet onderwijs.

➤ **Dagelijks bestuurder lid van de Leden Advies Raad (LAR) van de VO-Raad**

Als vertegenwoordiger voor de coöperatie van compacte scholen is de bestuurder van de RSG gevraagd zitting te nemen in de ledenadviesraad van het VO-raad. In de LAR worden onder leiding van het dagelijks bestuur van de VO-raad actuele zaken die landelijk binnen het onderwijsveld spelen aan de orde gesteld, zaken zoals de uitbetaling van de CAO, de pensioenproblematiek, passend onderwijs en de verevening, krimp in de landelijke gebieden, vereenvoudiging bekostiging, huisvesting en renovatie, verenigingszaken, etc.

➤ **Bedrijvenkring Gemeente Epe**

De RSG is betrokken bij de bedrijvenkring Epe. De plaatsvervangend rector is lid van de bedrijvenkring en bezoekt de themabijeenkomsten. Daarnaast is de bedrijvenkring regelmatig aanwezig op de RSG voor bijeenkomsten en ontmoetingen om de relatie met het bedrijfsleven/onderwijs blijvend te intensiveren.

➤ **Epe scoort**

In 2016 is de RSG lid geworden van Epe scoort als grote en verantwoordelijke werkgever binnen de gemeente Epe. Epe scoort tracht een bijdrage te leveren om mensen die verder weg staan van de arbeidsmarkt een kans te bieden om stage te lopen of op de school te re-integreren. Zo heeft een banenmarkt voor asielzoekers in 2016 succesvol op de RSG plaatsgevonden. Naast participatie van de rector is vooral de plaatsvervangend rector in deze werkgroep actief.

➤ **Clean Tech Regio**

De RSG is in 2016 voor het eerst betrokken bij de Clean Tech regio binnen de stedendriehoek als onderwijspartner.

➤ **Stichting Leergeld**

De RSG is een betrokken en actief lid van de stichting Leergeld. Bijeenkomsten vinden regelmatig op school plaats en de werkzaamheden van de stichting worden van harte in praktische en facilitaire zin ondersteund door de school als betrokken lokale partner.

➤ **Platform Techniek**

Ieder jaar vindt er bij de RSG een happening plaats vanuit het platform techniek Epe. De jury-presentatie en de prijsuitreiking vindt jaarlijks plaats op de RSG in aanwezigheid van alle basisschoolleerlingen, ouders en leerlingen van onze eigen school.

➤ **VSV-projecten en leerplicht binnen de RSG**

In samenwerking met het ROC Aventus wordt vormgegeven aan het terugdringen van voortijdig schooluitval. De VSV-middelen zijn ingezet om leerlingen met een specifieke hulpvraag waarbij de kans op schooluitval aanwezig is, te helpen met een passende maatwerk aanpak. Juist het vormgeven van de zogenaamde plusklas binnen het Pluspunt biedt kansen om potentiële uitvallers te blijven verbinden aan de school via een gepersonaliseerd onderwijsprogramma en een veilig pedagogische omgeving. In het kader van de VSV vindt frequente afstemming plaats met leerplicht.

➤ **Samenwerking met ROC Aventus, Landstede en ROC Deltion**

In 2016 vonden er in het kader van de overdracht gesprekken plaats met Aventus, Landstede en Deltion, gericht op curriculum afstemming binnen het vmbo en de warme overdracht van onze leerlingen naar het MBO.

➤ **Samenwerking basisonderwijs Epe**

De RSG biedt in overleg met het basisonderwijs een zogenaamd plusprogramma aan. Leerlingen uit groep 7 en 8 met meer dan gemiddelde capaciteiten volgen pluslessen op de RSG. In 2016 waren dat er weer ruim 80. Deze pluslessen liggen op het gebied van: Chinees, natuur en scheikunde, onderzoeken, architectuur, enz.

De samenwerking met het openbaar basisonderwijs is vanzelfsprekend, maar ook steeds meer in combinatie met welzijnsorganisatie Koppel en de gemeente Epe waar het gaat om jeugdzorg, leerplichtzaken en invoering van passend onderwijs. In 2016 is de zogenaamde integrale halfpipe constructie overgenomen door de gemeente en opgenomen in de onderwijsvisie. Welke tijdens het LEA door alle betrokken besturen in 2015 is vastgesteld. Met betrekking tot burgerschap wordt samen met de stichtingen Proo jaarlijks een scholierendebatfestival georganiseerd.

De samenwerking met de Jenaplanschool 't Hoge Land school is in 2016 verder vormgegeven. Na gesprekken om gezamenlijk zonnepanelen te plaatsen (helaas was dat juridisch niet mogelijk) zijn we in gesprek geraakt over de mogelijkheden voor ontwikkelen van een specifieke eigentijdse instroom van de leerlingen van het Hoge Land op de RSG. In 2017 wordt hier verder over nagedacht.

➤ **Veluws Onderwijs Verband samen met PO en VO Apeldoorn**

Binnen het VOV worden nog regelmatig themabijeenkomsten georganiseerd met de verschillende openbare besturen. Naast RSG Slingerbos wordt er meer en meer samengewerkt met het openbaar onderwijs van Apeldoorn. Een aantal themabijeenkomsten om elkaar te informeren over de ontwikkelingen binnen de organisaties hebben in plaatsgevonden. De thema's die zijn besproken zijn: hoe vorm en inhoud geven aan 21^{ste} vaardigheden in de school, met Alma Harris in gesprek, het effectief gebruik van ICT in het primair onderwijs en de mogelijkheden in het VO, het realiseren van junior colleges.

➤ **Samenwerking op het gebied van onderwijs in het Engels met Procon en Proo**

Vanuit de RSG Slingerbos/Levant en de RSG N.O. -Veluwe zijn twee collega's (TTO) bereid gevonden een bijdrage te leveren aan het opleiden van collega's op het gebied van tweetaligheid voor de Stichting Proo. De twee 1^{ste} graads docenten begeleiden leerkrachten in het basisonderwijs om het niveau van Engels te verhogen. Deze samenwerking wordt ondersteund door de Katholieke Pabo te Zwolle. Daarnaast biedt de RSG Engelse lessen aan bij de stichting Procon in Epe bij 4 basisscholen vanaf groep 6.

➤ **Samenwerking met het hoger onderwijs (Windesheim)**

De samenwerking met Windesheim heeft zich in 2016 gericht op het opleiden van studenten als een geoormerkte stageplek voor studenten van de lerarenopleiding. Onze schoolopleider hoopt in 2017 af te studeren als een gecertificeerd schoolopleider.

Binnen het samenwerkingsverband Partnerschap 7 werken we met Windesheim, OOO, Slingerbos/Levant, Stichting Proo nauw samen in het realiseren van een vorm van junior college. Windesheim school of education levert vanuit de nieuwe opleiding Teacher College studenten, die binnen die project participeren.

➤ **Sportaccentscholen**

De rector van de RSG is de voorzitter van de regio en daarnaast automatisch de regio-vertegenwoordiger voor het landelijk overleg en landelijk voorzitter. In 2016 heeft een landelijke conferentie sportaccent plaatsgevonden in Alphen aan de Rijn, waarbij de rector in zijn rol als landelijk voorzitter zijn verantwoordelijkheid heeft genomen.

➤ **Diverse Lidmaatschappen**

De RSG is lid van het platform dienstverlening en producten, het Europees platform, internationaliseren in het onderwijs, de coöperatie VO, lid van de veldadvies Master Educational Needs en Leren en Innoveren van Windesheim, het TTO-netwerk en participeert binnen deze verenigingen actief en betrokken.

Pluslessen RSG dagen leerlingen basisscholen uit



2.4.7 Governance ontwikkelingen

Bestuursreglement en bestuurszaken

Het stichtingsbestuur van de stichting Voortgezet Onderwijs Noordoost Veluwe (Stovonov) heeft onderling een bestuurlijke taakverdeling (zie voorgaand) en een rooster van aftreden vastgesteld. Ter regulering van de gang van zaken voor het produceren van passende voordrachten voor nieuwe bestuursleden aan de gemeenteraad zijn een Protocol Werving en Selectie en een profielschets voor leden van het algemeen bestuur opgesteld. Het rooster van aftreden luidt als volgt:

- 2016 mevr. J.C. Lagerweij – Voogt (voorgedragen en herbenoemd)
- 2017 dhr. O. Kouer (tweede termijn niet herkiesbaar)
- 2018 dhr. H. Koopman en dhr. V.J.G.M.H. Höppener (tweede termijn niet herkiesbaar).

Het stichtingsbestuur heeft in 2016 tijdig het jaarverslag 2015 en de begroting 2017 aan de gemeenteraad aangeboden ter goedkeuring en instemming. Na die goedkeuring en instemming heeft het stichtingsbestuur de betreffende stukken kunnen vaststellen. In 2016 is mevrouw Lagerweij-Voogt door de gemeente herbenoemd voor een 2^{de} termijn. De vergaderingen van het stichtingsbestuur hebben als vast agendaonderwerp de stand van zaken in financieel opzicht, gebouw, personeel, onderwijskwaliteit en zijn verder thematisch opgezet via onderwerpen die op strategisch midden- of lange termijn op de school spelen of gaan spelen.



In 2016 zijn de volgende thema's aan de orde geweest:

Medewerker-tevredenheid-onderzoek

In oktober 2016 is de bestuursoplegger en de MTO-rapportage besproken en vastgesteld. Het bestuur is tevreden over het feit dat 71% van de medewerkers het onderzoek hebben ingevuld. In september 2016 is onder de schoolleiding een spiegelonderzoek gehouden om te kijken over er sprake was van een grote diversiteit tussen management en medewerkers. Het bestuur is content dat er geen sprake was van een grote variatie. De beelden over de thema's kwamen overeen.

Accountantsrapport

In de bestuursvergadering van april is de accountant uitgenodigd om een toelichting te geven op het accountantsverslag op basis van het bestuursverslag (inclusief de jaarrekening) over 2015. De accountant was tevreden met het bestuursverslag, de stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost –Veluwe voldeed volledig aan haar wettelijke verantwoordelijkheden. Nog sterker de accountant gaf een compliment over de wijze waarop de stukken eruitzagen en kwalitatief goed verzorgd waren. Als terugkerende opmerking werd aangegeven dat de RSG-aandacht moet besteden aan haar wachtwoordenbeleid om aansprakelijkheid bij een data-lek te beperken. Dat heeft geresulteerd in een aangepast en verscherpt wachtwoordenbeleid, welke is vastgesteld in de novembervergadering van het bestuur.

Meerjarenonderhoudsplan en investeringsvoornemens

In de vergadering van juni heeft het bestuur het Meerjarenonderhoudsplan herijkt op basis van de nieuwe situatie in 2016. Ieder jaar kijkt het bestuur in overleg met het hoofd financiële administratie, het hoofd facilitaire zaken, een lid van het bestuur met het gebouw in de portefeuille en de rector/dagelijks bestuurder naar het meerjaren onderhoudsplan en worden afwegingen gemaakt met betrekking tot onderhoud aan het gebouw. Niet alle zaken uit het meerjarenonderhoudsplan kunnen worden gerealiseerd, fasering in de tijd is noodzakelijk op basis van het beschikbare budget en de noodzakelijkheid van het onderhoud. Ook in 2016 hebben we een zorgvuldige afweging gemaakt om onder andere de hal van een nieuw plafond te voorzien, ledverlichting te plaatsen, een Vestzaktheater te realiseren en een versleten zuurkast en toebehoren te vervangen.



Financiële risico-inventarisatie 2016

In 2011 heeft er, onder leiding van KPMG, een risicoanalyse plaatsgevonden. Het doel van deze analyse was destijds te komen tot een verantwoord reservebeleid. Enerzijds om de risico's inclusief de financiële consequenties af te dekken, maar dan wel specifiek gericht op de RSG en niet op landelijke normen. Anderzijds was er de behoefte om de investeringsruimte scherp te krijgen, immers de totale reserve minus de benodigde reserves voor het afdekken van de risico's is de vrij besteedbare reserve. Met deze reserve zou het bestuur in staat moeten zijn om te investeren in de school (zowel in het onderwijs als in het gebouw). Inmiddels zijn we vijf jaar verder, heeft er in 2014 een beperkte update plaatsgevonden. Dit vroeg om een nieuwe uitgebreide risicoanalyse in 2016. Risicomanagement is van groot belang omdat:

1. Externe partijen dit van ons verwachten (het ministerie en de code goed onderwijsbestuur).
2. Het hulp biedt bij de uitvoering van het strategisch beleidsplan. Een voortdurende actuele risicoberekening geeft ook continue een beeld van de besteedbare investeringsruimte.
3. Het bestuur de rust en de ruimte krijgt haar toezichthoudende taak uit te voeren.

Een risicomanagement hoeft voor een school met de omvang van de RSG niet te zwaar te worden opgetuigd, het dient onderdeel van het repertoire te zijn. Bijkomend voordeel is dat een goed risicomanagement niet te veel tijd hoeft te kosten.

Vaststellen collectieve arbeid overeenkomst

Op 28 juni 2016 is een nieuwe CAO-VO afgesloten, alle Cao-partijen hebben daarmee ingestemd. De looptijd van de CAO-VO is vastgesteld van 1 juli 2016 tot 1 oktober 2017.

De Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost Veluwe is aangesloten bij de VO-raad, de VO-raad heeft de CAO-VO ondertekend. Het is vervolgens nodig dat ons schoolbestuur het besluit neemt dat die CAO van toepassing wordt verklaard voor de RSG N.O.-Veluwe. Een en ander vindt zijn basis in artikel 38a lid 1 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs. Onze stichting is namelijk een zelfstandig bestuursorgaan in de zin van de Algemene Wet Bestuursrecht. Het Bestuur heeft in haar vergadering van oktober 2016 de CAO-VO 2016-2017 als rechtpositieregeling voor de RSG N.O.-Veluwe vastgesteld.

Kunstgrasveld

Al enige jaren is er gezocht naar een oplossing voor het inmiddels versleten kunstgrasveld in de hoek van het sportveld. Gelet op de staat van het huidige kunstgrasveld en de mogelijke ongelukken die dit tot gevolg kunnen hebben is het zeer wenselijk om het huidige kunstgrasveld op relatief korte termijn te verwijderen. Er zijn twee opties:

1. Het huidige kunstgrasveld te verwijderen en te vervangen door gras. De kosten hiervoor bedragen € 8.000.
2. Het huidige kunstgrasveld te verwijderen en te vervangen door een nieuw kunstgrasveld. De sportsectie heeft hiervoor een voorstel gedaan wat, inclusief zelfwerkzaamheid, neer komt op een investering van € 37.400.

Het bestuur heeft besloten in haar vergadering in oktober eenmalig een bedrag van € 22.377,50 beschikbaar te stellen ten laste van het meerjarig onderhoudsplan 2017. Het bestuur neemt hiervoor een voorschot op de behandeling van de begroting van 2017. De uitvoering vindt plaats in 2017.

Zonnepanelen

In mei en juni in 2016 zijn, na een economisch- en regionaal verantwoord aanbestedingstraject onder supervisie van een bestuurs beslissing in april, in totaal 438 stuks zonnepanelen geplaatst door Aalberts uit Oene. Greenspread heeft ons als onafhankelijke partij hierin bijgestaan. Het totaal maximaal produceerbaar vermogen van de installatie is 113,88 kWp wat vergelijkbaar is met 45 continu draaiende wasmachines. Bij de entree is een scherm geplaatst waar real-time de productie zichtbaar is voor leerlingen, bezoekers en personeel. Geprobeerd wordt dit ook op de internetsite van de school weer te geven.



Wachtwoordenbeleid

Het is van belang om als school je regelmatig af te vragen of het informatie- en communicatiesysteem van de school voldoende is beschermd om datalekken en D-dos-aanvallen te voorkomen. Geen systeem is volledig te beschermen. Onaantrekkelijkheid van de data en complexiteit van het inloggen zijn vormen van beveiliging die het voor een aanvalleur wellicht onaantrekkelijk maakt om in te willen breken (kans versus impact = mate risico).

In het bestuur is de afspraak gemaakt wachtwoord wijzigingen frequent af te dwingen. De eerste fase van wijziging vindt plaats in januari 2017, de 2^{de} fase in maart 2017 en de 3^{de} fase medio mei 2017. Door af te dwingen dat wachtwoorden van de verschillende applicaties worden gewijzigd is de kans op een datalek sterk verkleind.

Bestuurlijke samenwerking

Het bestuur wordt iedere vergadering door de dagelijks bestuurder geïnformeerd over de mogelijke voortgang van vormen van bestuurlijke samenwerking. In 2016 is samenwerking met Noordgouw opgestart en vertaald met een voor de leerlingen gezamenlijke Rome-reis. Met het Van Kinsbergen college in Elburg is een samenwerkingsovereenkomst afgesloten waarbij de RSG de leerlingen uit Elburg beroepsoriënterende lessen aanbiedt. Het vervoer vindt plaats met busjes, welke worden bekostigd uit het private vermogen van beide scholen. Met de stichting Proo en Slingerbos / Levant te Harderwijk wordt intensief samengewerkt in het realiseren van het Via Talenta, een vorm van een tiener/junior college.

Jaarlijkse governance evaluatie algemeen en dagelijks bestuur

Jaarlijks evalueert het algemeen bestuur haar functioneren aan de hand van de gedragscode "governance", welke is samengesteld vanuit de VO-Raad. Aan de hand van de code goed onderwijsbestuur.

Financiële kadernotitie

In deze notitie worden de kaders geschetst voor de komende jaren. Deze kaders vormen de basis voor de begroting 2017 en de prognose over de kalenderjaren 2018 – 2021. In deze notitie wordt iets verder gekeken dan 2021 om zo de contouren te schetsen van de gevolgen van het huidige beleid voor de middellange termijn. De aspecten die het grootste effect op het resultaat hebben zijn uitgewerkt in deze kadernota, het betreft de leerlingprognose, de personele lasten en het meerjarig onderhoud. Daarnaast wordt een overzicht gegeven van landelijke ontwikkelingen die wel van invloed zijn maar waarvan de uitwerkingen nog niet bekend waren.

Vaststelling Schoolplan /SBP

In de vergadering van februari 2016 is het nieuwe schoolplan annex Strategisch Beleidsplan goedgekeurd en vastgesteld door het algemeen bestuur. Het bestuur toonde haar tevredenheid met de inhoud en het proces waarop het schoolplan tot stand is gekomen.

Benoeming (nieuwe) ambtelijks secretaris bestuur

Vanaf oktober 2016 heeft het bestuur op basis van een sollicitatieprocedure een ambtelijk secretaris benoemd te weten mevrouw I. Morsink. Voor de zittende secretaris dhr. Kooger bleek de dubbele belasting van afdelingsleider gecombineerd met ambtelijk secretaris te hoog en stond in zijn ogen de kwaliteit van zijn bijdrage aan het bestuur onder druk. In goed overleg en tot volle tevredenheid heeft mevrouw Morsink de werkzaamheden overgenomen.

2.4.8 Relatie met de gemeente Epe

Het stichtingsbestuur en de school voeren regelmatig overleg met de gemeente Epe op ambtelijk en bestuurlijk niveau.

In 2016 werden de volgende zaken afgerond:

- Aanbieden en goedkeuring jaarrekening en jaarverslag 2015 goedkeuring begroting 2017 (inclusief meerjarenprognose)
- Continuering van de financiële bijdrage van de gemeente Epe in het kader van het inrichten van een interne opvang voor leerlingen die tijdelijk vastlopen in het reguliere onderwijsproces (pluspuntvoorziening). Deze middelen zijn in 2016 omgezet van additioneel naar een structurele subsidie.
- Subsidie van sportfaciliteiten zoals de Prins Willem Alexander hal.
- In 2016 is de wethouder in het kader van de renovatie van de oudbouw van de RSG een voorstel gedaan, dat is op verzoek van het bestuur van de RSG ontwikkeld door een onafhankelijk architect, om te komen tot versnelde renovatie van het oude gedeelte van de school (ook met het oog op “frisse scholen”). Dit deel loopt over zes jaar aan tegen haar 40 jaar termijn. Renovatie is dan ook noodzakelijk.



In 2016 werden de volgende overlegsituaties met de gemeente Epe gecontinueerd:

- Actieve deelname Lokaal Educatieve Agenda
- Lid van de werkgroep onderwijs (thema's perspectief/krimp en expertisecentrum) van de gemeente Epe in het kader van lokaal onderwijsbeleid
- Deelname aan OOGO/LEA ten behoeve van het Integraal overleg over de visie op onderwijs van de gemeente Epe en de daarbij passende huisvesting.
- Vertegenwoordiging van de school in het comité Internationale Betrekkingen van de gemeente Epe

2.4.9 Zaken met een behoorlijke politieke of maatschappelijke impact

Invoering passend onderwijs en transitie jeugdzorg

De overgang van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs krijgt uiteraard ruime aandacht van de RSG N.O.-Veluwe. Dat klemmt des te meer nu gebleken is dat de samenwerkingsverbanden passend onderwijs voor primair en voortgezet onderwijs niet geografisch congruent zijn. Dit betekent dat de RSG al vanaf 2014 samenwerking heeft gezocht heeft met de Stichting Koppel en het openbaar onderwijs in Epe om zorg te dragen voor een voorstel voor een integrale benadering van het jeugdbeleid binnen de gemeente. Dit voorstel is in 2016 verwerkt in de onderwijsvisie van de gemeente Epe. De kwaliteit van de zorg in de school in het kader van passend onderwijs wordt breder en vereist structurele samenwerking met jeugdzorg, ambulante begeleiding vanuit het VSO en schoolmaatschappelijk werk.

y

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Al een groot aantal jaren neemt de RSG N.O.-Veluwe de verantwoordelijkheid om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Dat doen we door een arbeidsplaats te bieden aan mensen die met afstand tot de arbeidsmarkt functioneren via een inleenconstructie vanuit de instanties die uitvoering geven aan de WSW en de WIW. Het gaat om vier mensen, totaal voor 3,5 FTE. Twee vanuit WSW (2 FTE) en twee vanuit WIW (1,5 FTE). Daarnaast bieden wij stageplekken aan voor asielzoekers op onze school.

RSG wordt steeds groen actiever

In 2016 zijn er op de RSG ruim 450 zonnepanelen geplaatst. Hiervoor is gebruik gemaakt van een stimuleringssubsidie van de overheid. Daarnaast is er gekozen de verlichting in de school via LED-verlichting te realiseren. Langs deze weg trachten wij een maatschappelijke bijdrage te leveren aan een toekomst voor de kinderen van onze leerlingen.

RSG maatschappelijk actief

Het is van belang dat leerlingen zich bewust zijn van de samenleving om hun heen en daar ook een steentje aan willen bijdragen. Betrokkenheid bij de ander (of de zwakke) is een prachtige boodschap, maar soms lastig te realiseren in een individualistische samenleving, waarbij de maat van individueel presteren centraal is gesteld. Daarom heeft de RSG ervoor gekozen om tegen deze wind in te kruizen door een stevige maatschappelijke component te positioneren in de stage binnen het Vmbo (deels ook AVO) en te bekostigen uit eigen middelen. Vanzelfsprekend is en blijft de RSG betrokken bij vele lokale en regionale activiteiten zoals:

- Debattenwedstrijd voor het openbaar onderwijs (samen met de openbare basisscholen uit de gemeenten Epe en Heerde)
- Uitwisselingen met de partnergemeente Gronau (D),
- Speeddaten met bedrijven en instellingen
- De 4 mei herdenking
- Midnight Politics (CDA)
- Week van de techniek met het basisonderwijs
- Samenwerking met buurtcoaches en Koppel
- Samenwerking met Bedrijvenkring/Rotary
- Exposities bij Kollektief Eper Kunstenaars (KEK)



2.4.10 Het gevoerde beleid inzake van de beheersing van uitkeringen na ontslag

Het aantal leerlingen groeide in 2016 van 1074 naar 1114. De rijksbekostiging is toegenomen, maar helaas door de uitvoering van onder andere een nieuwe CAO niet dekkend voor het aantal leerlingen en de keuze van het aantal klassen van de RSG. In 2016 waren er geen formatieve problemen, echter wel sprake van een tekort dan kan worden opgevangen vanuit onze bestedingsreserves. Op middellange termijn zal de problematiek zich door leerlingendaling ten gevolge van de demografische krimp echter zeker gaan voordoen.

Actief beleid is noodzakelijk om zorg te dragen voor specifieke bekwaamheden en bevoegdheden. Een deel van de formatie is uitgegeven op basis van tijdelijke beschikbaarheid, daardoor ontstaat een flexibele schil die mogelijk maakt de problematiek te vertragen en te beïnvloeden.

Ontslag kan ook om andere redenen dan formatieve plaatsvinden. Ontslag wegens verminderde of veranderde arbeidsgeschiktheid levert ook formatieve risico's op in de zin van uitkeringsverhaal nadat instroom in WIA/WGA/WW heeft plaatsgevonden.

Op basis van de Wet Verbetering Poortwachter en ook vanuit goed werkgeverschap streeft de school naar zo snel mogelijke re-integratie in het eigen werk. Zonodig wordt ook ingezet op en ondersteuning verleend bij omscholing en/of het zoeken naar ander, meer passend werk.

2.4.11 Afhandeling van klachten

In 2016 zijn er geen klachten gemeld via de externe klachtenprocedure.

3. Financiële Informatie

3.1 Financieel Jaarverslag

3.1.1 Financieel beleid

Het resultaat over het kalenderjaar 2016 bedraagt € 278.142 negatief. Het negatieve saldo kent een aantal oorzaken te weten, de stijging van de salarissen met 3 % conform de Cao VO, een daling van de gemiddelde groepsomvang waardoor de personele lasten stijgen, de vervangingskosten in verband met het ziekteverzuim en de kosten voor leermiddelen. Het thema beleidsrijk begroting komt hierdoor wel steviger op de agenda te staan. De keuze om een zo breed mogelijk onderwijsaanbod te bieden en daarbij de kwaliteit van het onderwijs te handhaven of waar nodig te verbeteren vraagt om helder keuzes die in de begroting moeten worden geborgd.

De basis voor het nieuw beleid is het strategisch beleidsplan 2016-2020 welke door het bestuur in februari 2016 is vastgesteld.

3.1.2. Financiële positie

Financiële kengetallen (Balans)										
	2016		2015		2014		2013		2012	
	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%
Activa										
<u>Vaste Activa</u>										
1.2 Mat.Vaste Activa gebouw	1.300.836	41,1	1.050.676	30,9	1.020.423	29,7	842.986	24,5	742.088	26,0
1.2 Mat.Vaste Activa overige	619.368	19,6	680.628	20,0	833.039	24,2	672.518	19,6	603.614	21,1
<i>totaal Vaste Activa</i>	<i>1.920.205</i>	<i>60,6</i>	<i>1.731.303</i>	<i>50,9</i>	<i>1.853.462</i>	<i>53,9</i>	<i>1.515.503</i>	<i>44,1</i>	<i>1.345.702</i>	<i>47,1</i>
<u>Vlottende Activa</u>										
1.4 Voorraden	6.164	0,2	8.728	0,3	10.366	0,3	11.697	0,3	6.038	0,2
1.5 Vorderingen	354.898	11,2	226.605	6,7	302.121	8,8	310.357	9,0	107.772	3,8
1.6 Effecten	0	0,0	201.160	5,9	202.240	5,9	207.000	6,0	0	0,0
1.7 Liquide Middelen	885.841	28,0	1.231.708	36,2	1.068.452	31,1	1.394.944	40,6	1.394.651	48,9
<i>totaal Vlottende Activa</i>	<i>1.246.903</i>	<i>39,4</i>	<i>1.668.201</i>	<i>49,1</i>	<i>1.583.178</i>	<i>46,1</i>	<i>1.923.998</i>	<i>55,9</i>	<i>1.508.461</i>	<i>52,9</i>
Totaal Activa	3.167.108	100,0	3.399.505	100,0	3.436.641	100,0	3.439.501	100,0	2.854.162	100,0
Passiva										
<u>Eigen Vermogen</u>										
2.1 Eigen Vermogen	2.017.124	63,7	2.295.266	67,5	2.263.467	65,9	2.255.314	65,6	1.932.844	67,7
<u>Voorzieningen</u>										
2.3 Voorzieningen	213.499	6,7	188.367	5,5	149.731	4,4	90.612	2,6	27.585	1,0
<u>Schulden</u>										
2.5 Kortlopende Schulden	936.484	29,6	915.872	26,9	1.023.442	29,8	1.093.574	31,8	893.733	31,3
Totaal Passiva	3.167.108	100,0	3.399.505	100,0	3.436.641	100,0	3.439.501	100,0	2.854.162	100,0

Het balanstotaal daalt in 2016, het eigen vermogen daalt voor het eerst na een stijging van drie jaar.

De verhouding tussen vaste activa en vlottende activa verandert wel van 47/53 in 2012 naar 61/39 in 2016.

Budget beheer

Liquiditeit (vlottende activa gedeeld door de vlottende passiva): Dit geeft een eventuele overliquiditeit in beeld, meer beschikbare middelen dan nodig om de lopende verplichtingen te kunnen voldoen. De liquiditeit daalt weer in 2016 maar is voldoende. De inspectie hanteert in haar rol als financieel toezichthouder een minimale grens aan van 0,75.

Rentabiliteit (exploitatie resultaat gedeeld door de totale baten): geeft aan in welke mate de baten en lasten van een instelling met elkaar in evenwicht zijn. De onderwijsinspectie hanteert in haar rol als financieel toezichthouder de volgende grenzen.

3-jarig minimaal 0.

2-jarig minimaal -0,05

1-jarig minimaal -0,10

Jaar	liquiditeit		Rentabiliteit	
	RSG	Landelijk	RSG	Landelijk
2012	1,69	1,50	3,7%	1,3%
2013	1,76	1,79	3,6%	3,0%
2014	1,55	1,78	0,1%	-1,0%
2015	1,82	1,82	0,3%	0,5%
2016	1,34		-2,7%	

Vermogensbeheer

De solvabiliteit (het eigen vermogen plus de voorzieningen gedeeld door het balanstotaal): brengt tot uitdrukking in welke mate tegenover alle bezittingen van de instelling schulden staan.

De inspectie hanteert een ondergrens van 60 %, de solvabiliteit van de stichting is goed. Ook hier is de druk die de investeringen in de vaste activa met zich meebrengt zichtbaar omdat het balanstotaal harder groeit dan het eigen vermogen.

Het weerstandsvermogen: Het weerstandsvermogen van de stichting is goed ten noemen in relatie tot de risicoanalyse van de stichting. Traditioneel wordt in het voortgezet onderwijs een norm van minimaal 20 % gehanteerd, deze norm stamt uit de tijd dat er in het onderwijsveld nauwelijks risicoanalyses werden gehouden. Een risicoanalyse houdt rekening met de specifieke situatie van een organisatie. Uitgaande van de laatst gehouden risicoanalyse is de norm voor onze school 12,3 % per 31 december 2016. De inspectie hanteert in haar rol als financieel toezichthouder een minimale grens aan van 5 %.

Jaar	Solvabiliteit		Weerstandsvermogen	
	RSG	Landelijk	RSG	Landelijk
2012	68,7%	56,0%	23,1%	24,6%
2013	68,2%	59,0%	25,3%	26,4%
2014	70,2%	60,0%	24,1%	26,7%
2015	73,1%	60,0%	23,0%	25,1%
2016	70,4%		19,8%	

Huisvestingsratio

Met ingang van het verslagjaar 2015 hanteert de onderwijsinspectie in haar rol als financieel toezichthouder een norm voor de huisvestingslasten. De huisvestingsratio ((huisvestingslasten + afschrijving gebouwen en terreinen)/totale lasten) moet minimaal 0,1 zijn. Deze norm wordt door de stichting niet gehaald, dit heeft te maken met het feit dat het meerjarig onderhoud wordt geactiveerd en er geen dotatie aan een voorziening groot onderhoud plaats vindt.

Jaar	Huisvestings- Ratio
	RSG
2015	0,06
2016	0,06

3.1.3 Financieel resultaat

Het balanstotaal daalt in 2016, het eigen vermogen daalt voor het eerst na een stijging van drie jaar.

De verhouding tussen vaste activa en vlottende activa verandert wel van 47/53 in 2012 naar 61/39 in 2016.

Financiële kengetallen (Exploitatie)										
	2016		2015		2014		2013		2012	
	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%
Baten										
3.1 Rijksbijdrage	9.756.546	95,8	9.512.565	95,5	8.903.659	94,8	8.535.654	95,8	7.962.520	95,2
3.2 Overige overheidsbijdrage	86.289	0,8	84.144	0,8	96.876	1,0	73.823	0,8	62.425	0,7
3.5 Overige baten	340.653	3,3	362.993	3,6	387.802	4,1	302.210	3,4	341.683	4,1
Totaal Baten	10.183.488	100,0	9.959.701	100,0	9.388.337	100,0	8.911.688	100,0	8.366.628	100,0
Lasten										
4.1 Personeelslasten	8.421.948	80,5	8.006.572	80,6	7.620.606	81,2	6.932.448	80,6	6.499.198	80,5
4.2 Afschrijving	297.626	2,8	319.696	3,2	180.333	1,9	154.078	1,8	143.441	1,8
4.3 Huisvestingslasten	557.746	5,3	532.561	5,4	521.210	5,6	478.949	5,6	447.058	5,5
4.4 Overige Lasten	1.185.754	11,3	1.075.347	10,8	1.064.964	11,3	1.036.586	12,1	988.488	12,2
Totaal Lasten	10.463.074	100,0	9.934.176	100,0	9.387.112	100,0	8.602.062	100,0	8.078.184	100,0
Saldo Baten en Lasten	-279.586		25.526		1.225		309.626		288.444	
5 Financiële Baten en Lasten	1.444		6.274		6.927		14.845		23.665	
Netto Resultaat	-278.142		31.799		8.152		324.471		312.109	

De rijksvergoeding is over de jaren 2012 – 2016 gestegen met 22,5 %. De personele lasten, als grootste uitgavenpost, is over diezelfde periode gestegen met 29,4 %. Daarnaast zijn de materiële lasten gestegen met 29,2 %.

Risico-inventarisatie.

In november heeft er een uitgebreide risicoanalyse plaatsgevonden, hierbij waren leden van het bestuur, van de schoolleiding, de staf en de medezeggenschapsraad betrokken. Naar aanleiding van een workshop en een tweetal gesprekken heeft deze analyse tot de volgende risico's voor de stichting geleidt.

- Leerlingfluctuatie 70 %
- Strategische personeelsplanning 30 %
- Duurzame inzet personeel 70 %
- Verouderd pand 50 %
- ICT infrastructuur 50 %
- Externe omgeving/samenwerking externe partijen 70 %
- Samenwerkingsverband 50 %

Met gebruik name van de Monte Carlo methode leidt dit tot een gewensts eigen vermogen van € 1.251.000.

Bestemmingsreserves (Publiek).

Vanuit de publieke middelen waren een viertal bestemmingsreserves gevormd.

De bestemmingsreserve oudere werknemers betreft het spaarsaldo vanuit de oude Baporegeling.

De bestemmingsreserve prestatiebox werd gevormd vanuit de rijksbijdrage prestatiebox welke per schooljaar wordt besteedt. Voor de prestatieboxmiddelen geldt geen bestemmingsverplichting de reserve is derhalve toegevoegd aan de algemene reserve.

De bestemmingsreserve Zorg wordt gevormd vanuit middelen die via het samenwerkingsverband worden ontvangen. De kosten zijn loonkosten voor medewerker die in dit kader worden ingezet (zowel eigen personeel als extern personeel). Voor deze reserve geldt geen bestemmingsverplichting wel een jaarlijkse verantwoordingsverplichting, ook deze reserve is toegevoegd aan de algemene reserve.

Bestemmingsreserves (Publiek)	Saldo 1 januari	Dotatie	Onttrekking	Saldo 31 december
Oudere Werknemers	123.640	3.034	22.520	104.154
Prestatiebox	157.748		157.748	0
VSV middelen	50.102		50.102	0
Zorg (Samenwerkingsverband)	49.651		49.651	0
Totaal	381.142	3.034	280.022	104.154

Bestemming ouderbijdragen

Voor de bestemming van de ouderbijdrage zijn een viertal bestemmingsreserves gevormd te weten de reserve excursies/werkweken, de reserve leerlingenraad, de reserve internationalisering en de reserve schoolfonds.

Voor de besteding van de middelen en de besteding van de reserve schoolfonds zijn afspraken gemaakt met het bestuur en de oudergeleding van de medezeggenschapsraad, deze zijn vastgelegd in het overdrachtsdocument van de stichting Voorzieningen. De overige genoemde bestemmingsreserves worden gevoed vanuit het saldo baten en lasten voor de diverse onderdelen.

Bestemmingsreserves (Privaat)	Saldo 1 januari	Baten	Lasten	Saldo 31 december
Excursies en Werkweken	5.645	140.206	141.439	4.412
Leerlingenraad	2.329	1.174	3.104	398
Internationalisering	2.370	0	0	2.370
Schoolfonds	235.845	0	12.041	223.803
Totaal	246.188	141.379	156.585	230.983

3.1.4 Continuïteitsparagraaf

Kengetallen	2016		2017	2018	2019
Personele bezetting	totaal	vast	totaal	totaal	totaal
	FTE	FTE	FTE	FTE	FTE
Directie	2,0	2,0	2,0	1,0	1,0
Onderwijzend Personeel	97,0	74,5	91,6	89,1	88,1
Onderwijs Ondersteunend Personeel	16,9	14,8	18,5	18,5	18,5
taakstellende bezuinigingsopdracht			-3,9	-5,7	-12,7
Totaal	115,9	91,3	108,2	102,8	94,8
	FTE	%			
flexibele schil Onderwijzend Personeel	24,6	21,2%			

Leerlingenaantal	2016	2017	2018	2019
1 oktober (t-1)	1.115	1.081	1.011	940

In de personele formatie is rekening gehouden met het natuurlijk verloop van het vaste personeel. De benodigde wijziging in de personele formatie welke veroorzaakt wordt door het verloop van het leerlingaantal wordt opgevangen in de tijdelijke formatie.

Financiële Kengetallen	2016	2017	2018	2019	sign.waarde inspectie
Liquiditeit	1,33	1,33	1,36	1,38	0,75
Rentabiliteit	-2,7%	0,1%	0,1%	0,2%	0
Solvabiliteit	70,4%	73,9%	74,3%	74,5%	30,0%
Weerstandsvormogen	19,8%	19,4%	20,3%	21,7%	
Personele lasten/Rijksbijdrage	86,3%	84,9%	84,8%	84,5%	
Personele lasten/Totale Baten	82,7%	81,2%	81,1%	80,7%	

Basis voor deze gegevens is de door het bestuur op 21 november 2016 vastgestelde begroting voor het kalenderjaar 2017 en prognose over de kalenderjaren 2018-2021.

A2. Meerjarenprognose

Balans per 31 december	Realisatie 2016 €	Begroting 2017 €	Prognose 2018 €	Prognose 2019 €
<u>Activa</u>				
<i>Vaste Activa</i>				
1.2 Mat.Vaste Activa gebouw	1.300.836	1.426.604	1.514.071	1.568.461
1.2 Mat.Vaste Activa overige	619.368	552.088	465.761	413.989
<i>totaal Vaste Activa</i>	<i>1.920.205</i>	<i>1.978.692</i>	<i>1.979.832</i>	<i>1.982.450</i>
<i>Vlottende Activa</i>				
1.4 Voorraden	6.164	8.000	8.000	8.000
1.5 Vorderingen	354.898	225.000	225.000	225.000
1.6 Effecten	0	0	0	0
1.7 Liquide Middelen	885.841	824.059	831.532	834.756
<i>totaal Vlottende Activa</i>	<i>1.246.903</i>	<i>1.057.059</i>	<i>1.064.532</i>	<i>1.067.756</i>
 <i>Totaal Activa</i>	 <i>3.167.108</i>	 <i>3.035.750</i>	 <i>3.044.363</i>	 <i>3.050.205</i>
<u>Passiva</u>				
<i>Eigen Vermogen</i>				
2.1 Eigen Vermogen	2.017.124	2.029.118	2.041.962	2.059.429
<i>Voorzieningen</i>				
2.3 Voorzieningen	213.499	214.723	220.343	214.396
<i>Schulden</i>				
2.5 Kortlopende Schulden	936.484	791.909	782.058	776.380
 <i>Totaal Passiva</i>	 <i>3.167.108</i>	 <i>3.035.750</i>	 <i>3.044.363</i>	 <i>3.050.205</i>

Toelichting Balans.

Uitgangspunt bij het bepalen van de balansmutaties over de jaren 2016 t/m 2018 is de balans per 31 december 2016, de mutaties in de liquide middelen, de begrootte investeringen minus de afschrijvingen en de begrote mutaties in de reserves en voorzieningen. In verband met de leeftijd van het gebouw zijn investeringen in het gebouw onontbeerlijk deze investeringen veroorzaken de stijging in de afschrijvingslasten.

Financiëringsstructuur.

Alle besteedbare middelen zijn in liquide vorm aanwezig. De saldi van de bankrekeningen zijn direct en zonder kosten opneembaar.

Huisvestingsbeleid.

Op basis van het meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks, bij het opstellen van de begroting, vastgesteld welke activiteiten uit het plan worden uitgevoerd. Hierbij wordt een relatie gelegd tussen noodzaak, wenselijkheid en de beschikbare financiële middelen. Duidelijk is dat het, om financiële redenen, niet mogelijk is om het totale meerjarenonderhoudsplan uit te voeren. Met de gemeente worden momenteel gesprekken gevoerd over de renovatie van het oudste deel van het gebouw. Resultaten uit deze gesprekken worden in 2017 verwacht.

Mutaties in het Eigen Vermogen.

Het saldo van de exploitatierekening komt ten gunste van het Eigen Vermogen.

De verdeling over de publieke en private reserve is als volgt:

Mutatie Eigen Vermogen	2016	2017	2018	2019
Reserves Publiek	1.786.141	1.832.315	1.879.339	1.930.986
Reserves Privaat	230.983	196.803	162.623	128.443

Naast de jaarlijkse kosten voor de projecten uit het schoolfonds worden ook de buskosten voor het vervoer van de leerlingen van het Van Kinsbergencollege ten laste van de private reserve gebracht.

Exploitatie	Realisatie 2016 €	Begroting 2017 €	Prognose 2018 €	Prognose 2019 €
<u>Baten</u>				
3.1 Rijksbijdrage	9.756.546	9.978.773	9.637.498	9.065.454
3.2 Overige overheidsbijdrage	86.289	79.000	79.000	79.000
3.5 Overige baten	340.653	375.094	363.377	347.124
Totaal Baten	10.183.488	10.432.867	10.079.875	9.491.578
<u>Lasten</u>				
4.1 Personeelslasten	8.421.948	8.470.560	8.173.215	7.655.960
4.2 Afschrijving	297.626	322.356	273.860	247.383
4.3 Huisvestingslasten	557.746	545.600	546.000	537.000
4.4 Overige Lasten	1.185.754	1.083.062	1.074.607	1.034.430
Totaal Lasten	10.463.074	10.421.578	10.067.682	9.474.773
Saldo Baten en Lasten	-279.586	11.289	12.193	16.805
5 Financiële Baten en Lasten	1.444	705	651	662
Netto Resultaat	-278.142	11.994	12.844	17.467

Toelichting op de staat van baten en lasten:

Met ingang van het schooljaar 2017/2018 wordt een daling verwacht in het leerlingenaantal van de onze school. De stijging in de rijksvergoeding 2017 wordt veroorzaakt door de verhoging van het bedrag per leerling voor de prestatieboxmiddelen. De neerwaartse lijn in de personele lasten is noodzakelijk om te anticiperen op de krimp van de school. De verwachting is dat de terugloop kan worden opvangen met natuurlijk verloop en de flexibele schil. Dit is een kwantitatieve analyse. De leeftijd van het gebouw vraagt om forse investeringen welke een sterke stijging van de afschrijvingslasten tot gevolg heeft. De overige baten en lasten zijn dermate flexibel dat het mogelijk is om op korte termijn te anticiperen op de gevolgen van het dalende verloop van het aantal leerlingen.

B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem.

Het bestuur zet in op een versterking van de planning en controlcyclus om zo gedurende het jaar in te kunnen spelen op de ontwikkelingen op financieel terrein. Door middel van maandrapportages wordt het bestuur op de hoogte gehouden van de financiële stand van zaken.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden.

In november heeft er een uitgebreide risicoanalyse plaatsgevonden, hierbij waren leden van het bestuur, van de schoolleiding, de staf en de medezeggenschapsraad betrokken. Naar aanleiding van een workshop en een tweetal gesprekken heeft deze analyse tot de volgende risico's voor de stichting geleidt.

- Leerlingfluctuatie	70 %
- Strategische personeelsplanning	30 %
- Duurzame inzet personeel	70 %
- Verouderd pand	50 %
- ICT infrastructuur	50 %
- Externe omgeving/samenwerking externe partijen	70 %
- Samenwerkingsverband	50 %

Met gebruik name van de Monte Carlo methode leidt dit tot een gewensts eigen vermogen van € 1.251.000.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan.

In 2016 heeft het bestuur de navolgende besluiten genomen op bedrijfseconomisch terrein.

- Vaststellen van het bestuursverslag 2015.
- Bespreken van de maandelijkse rapportages.
- Vaststellen begroting 2017 en meerjarenprognose 2018-2021.
- Aanschaf en plaatsing van Zonnepanelen.
- Aanschaf van een kunstgrasveld.

3.1.5 Risicoparagraaf

De liquide middelen zijn ondergebracht bij de Rabobank en direct opeisbaar. Het bestuur van de stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost -Veluwe voldoet aan de regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010 welke is gepubliceerd op 16 september 2009. In het jaar 2011 is een treasurystatuut opgesteld en vastgesteld in de bestuursvergadering van 6 februari 2012. Dit statuut maakt het mogelijk om gelden, onder voorwaarde, voor langere tijd vast te stellen. Dit treasurystatuut is in 2016 op onderdelen aangepast en door het bestuur in haar vergadering van 15 februari 2016 vast gesteld.

3.1.6 gebeurtenissen na Balansdatum

Na balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie.

3.1.7 beleid beleggen en belenen.

Treasurystatuut

In de vergadering van 6 februari 2012 heeft het bestuur van de stichting het treasurystatuut vastgesteld. De regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010 van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen vormt de basis voor dit statuut. Dit statuut is in 2016 herzien maar voorziet nog niet volledig aan de meest recente regeling van het ministerie, in deze omissie zal in 2017 worden voorzien.

Effecten.

In het verslagjaar 2013 is een deel van de financiële middelen ondergebracht in effecten voor een totaalbedrag van € 207.000..

Beleggingen	Stand per 01-01-15	Stand per 31-12-15	Stand per 31-12-16
BNG inflate note	€ 202.240	€ 201.160	€ 0

Deze obligatielening is, conform de looptijd, in juni 2016 vrij gekomen. Het vrij gekomen bedrag is aan het saldo liquide middelen toegevoegd.

Bankrekeningen.

Met ingang van juni 2016 zijn alle financiële middelen ondergebracht op een, direct opeisbare, spaarrekening bij de Rabobank Noord Veluwe. Jaarlijks wordt, bij het opstellen van de begroting, er een risico inventarisatie gemaakt welke de basis vormt voor het liquiditeitsbeheer op langere termijn.

Derivaten.

In het treasury statuut 2016 heeft het bestuur vastgelegd dat de aanschaf van derivaten niet is toegestaan. Er zijn geen derivaten aanwezig.

Beleid beleggen en belenen.

In het treasury statuut 2016 is vastgelegd dat de treasury commissie jaarlijks bijeenkomt. Dit overleg heeft in mei 2016 plaatsgevonden. Het bestuur is geadviseerd om, gelet op de huidige rentestand, na het vrijkomen van de obligatielening geen nieuwe obligatielening aan te gaan.

3.2 Jaarrekening

Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost-Veluwe

A. Balans per 31 december 2016 (na verwerking resultaatsbestemming)

Activa	31 december 2016		31 december 2015	
	€	€	€	€
<u>Vaste Activa</u>				
1.2 Materiële Vaste Activa	1.920.205		1.731.303	
		1.920.205		1.731.303
<u>Vlottende Activa</u>				
1.4 Voorraden	6.164		8.728	
1.5 Vorderingen	354.898		226.605	
1.6 Effecten	0		201.160	
1.7 Liquide Middelen	885.841		1.231.708	
		1.246.903		1.668.201
Totaal Activa		3.167.108		3.399.505
Passiva				
<u>Eigen Vermogen</u>				
2.1 Eigen Vermogen	2.017.124		2.295.266	
		2.017.124		2.295.266
<u>Voorzieningen</u>				
2.3 Voorzieningen	213.499		188.367	
		213.499		188.367
<u>Schulden</u>				
2.4 Langlopende Schulden				
2.5 Kortlopende Schulden	936.484		915.872	
		936.484		915.872
Totaal Passiva		3.167.108		3.399.505

B. Staat van Baten en Lasten over 2016

	Realisatie 2016		Begroting 2016		Realisatie 2015	
	€	€	€	€	€	€
<u><i>Baten</i></u>						
3.1 Rijksbijdrage	9.756.546		9.412.742		9.512.565	
3.2 Overige Overheidsbijdrage	86.289		81.000		84.144	
3.5 Overige Baten	340.653		463.411		362.993	
3 Totaal Baten		10.183.488		9.957.153		9.959.701
<u><i>Lasten</i></u>						
4.1 Personele lasten	8.421.948		7.837.279		8.006.572	
4.2 Afschrijving	297.626		314.545		319.696	
4.3 Huisvestingslasten	557.746		611.233		532.561	
4.4 Overige Lasten	1.185.754		1.192.598		1.075.347	
4 Totaal Lasten		10.463.074		9.955.655		9.934.176
<i>Saldo Baten en Lasten</i>		-279.586		1.498		25.526
5 Financiële Baten en Lasten		1.444		5.702		6.274
<i>Resultaat</i>		-278.142		7.200		31.799
<i>Resultaat na belastingen</i>		-278.142		7.200		31.799
Netto Resultaat		-278.142		7.200		31.799

verdeling netto resultaat

	Realisatie 2016		Realisatie 2015	
	€	€	€	€
Netto Resultaat		-278.142		31.799
mutatie:				
Bestemmingsreserve Publiek	-276.988		92.738	
Bestemmingsreserve Privaat	-15.206		-29.304	
Algemene Reserve	14.051		-31.635	
		-278.142		31.799

C. Kasstroomoverzicht 2016

	2016	2015
	€	€
<u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u>		
Saldo Baten en Lasten	-279.586	25.526
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	297.626	319.696
Mutaties Voorzieningen	25.132	38.636
Verandering in vlottende middelen:		
Vorraden	2.564	1.637
Vorderingen	-128.293	75.516
Schulden	20.613	-107.571
totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	-61.945	353.440
Ontvangen interest	5.205	11.300
Betaalde interest	-3.761	-5.026
totaal kasstroom uit operationele activiteiten	-60.501	359.714
<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		
Investerings in Materële Vaste Activa	-486.527	-197.520
desinvesteringen in Materiële Vaste Activa	0	-18
totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-486.527	-197.538
<u>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>		
Mutatie effecten	201.160	1.080
totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	201.160	1.080
Mutatie Liquide Middelen	-345.867	163.256
Beginstand liquide middelen	1.231.708	1.068.452
Mutatie liquide middelen	-345.867	163.256
Eindstand liquide middelen	885.840	1.231.708

Toelichting behorende tot de jaarrekening 2016

Algemeen.

De stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost Veluwe is statutair gevestigd te Epe. De voornaamste activiteiten van de stichting bestaan uit het geven van voortgezet onderwijs. De Stichting is opgericht op 1 augustus 2010, gevestigd te Epe, bestuursnummer 42529, brinnummer 13JO, Inschrijving Kamer van Koophandel 08226403.

Toegepaste standaarden.

De jaarrekening is opgesteld volgens de regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 boek 2 BW en de richtlijnen voor de jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten. De jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling.

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard gaat met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Baten worden in de winst en verliesrekening opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel. Samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Opbrengsten worden verantwoord indien alle belangrijke risico's met betrekking tot de handelsgoederen zijn overgedragen aan de koper.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie. Alle financiële informatie in euro's is afgerond.

Grondslagen voor het gebruik van schattingen.

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management zich oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing en grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in de toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Stelselwijziging.

Er hebben zich in 2016 geen stelselwijzigingen voorgedaan.

Schattingwijziging.

In verband met de stand van de rente op dit moment is de discontovoet welke gehanteerd wordt bij de bepaling van de stand van de voorziening Jubilea terug gebracht van 4 % naar 2 %. Met deze wijziging is een bedrag van € 9.909 gemoeid.

Financiële instrumenten.

Financiële instrumenten omvatten investeringen in aandelen en obligaties, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financiëringverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde. Indien instrumenten niet zijn gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de winst- en verliesrekening, maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering. Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Verstrekke leningen en overige vorderingen.

Verstrekke leningen en overige vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieverentemethode, verminderd met bijzondere waardervermindingsverliezen.

Overige financiële verplichtingen.

Financiële verplichtingen die geen deel uitmaken van een handelsportefeuille worden tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd op basis van de effectieverentemethode.

Materiële Vaste Activa.

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur en andere vaste bedrijfsmiddelen worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. De kostprijs van de activa die door de stichting in eigen beheer zijn vervaardigd, bestaat uit de directe kosten van vervaardiging, de toeslagen voor indirecte productiekosten en de aan derden betaalde rente gedurende de periode van bouw en vervaardiging. Overheidssubsidies worden in mindering gebracht op de kostprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben. Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd, indien zij de gebruiksduur van het object verlengen. De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur. Afschrijving vindt plaats in maandelijkse termijnen volgend op de maand van aanschaf.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

Inventaris en apparatuur:	10 % - 12,5 %.
I.C.T. apparatuur:	12,5 - 25 % - 33,3 %.
Gebouwen:	3,33 % - 4 % - 5 % - 6,67 % - 10 % - 16,67 %.

Vorderingen.

Vorderingen worden gewaardeerd op de nominale waarde onder aftrek van een voorziening voor oninbaarheid. Voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de inbaarheid van de vordering.

Voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO is het op basis van artikel 5 van de (gewijzigde) regeling 'onvoorzene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs' (kenmerk: WJZ-2005/54063802 en kenmerk VO/F-2006/1769) toegestaan een vordering op te nemen op het ministerie van OC&W. Van deze regeling is geen gebruik gemaakt.

Vorderingen en effecten.

De grondslagen voor de waardering van vorderingen en effecten zijn beschreven onder het hoofd Financiële Instrumenten.

Eigen Vermogen.

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als een bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als een bestemmingsfonds.

Het eigen vermogen bestaat uit publieke en private middelen.

Financiële instrumenten, die op grond van de economische realiteit worden aangemerkt als eigenvermogensinstrumenten, worden gepresenteerd onder het eigen vermogen. Uitkeringen aan houders van deze instrumenten worden in mindering op het eigen vermogen gebracht, na aftrek van eventueel hiermee verband houdend voordeel uit hoofde van belasting naar de winst.

Financiële instrumenten, die op grond van de economische realiteit worden aangemerkt als een financiële verplichting, worden gepresenteerd onder schulden. Rente, dividenden, baten en lasten met betrekking tot deze financiële instrumenten worden in de winst- en verliesrekening verantwoord als kosten of opbrengsten.

Voorzieningen.

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen gepresenteerd. Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen opgenomen tegen de nominale waarde. Toevoegingen en onttrekkingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten.

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk).
- Het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is; en
- Er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Jubileumvoorziening.

Dit betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd.

Voorziening bovenwettelijke WW uitkering.

Dit betreft een voorziening voor personeelsleden waarvan de tijdelijk contracten niet zijn verlengt. De voorziening is opgebouwd op basis van de beschikkingen welke door het UWV zijn verstrekt. Hierbij is de door het UWV aangegeven duur van de uitkering het uitgangspunt. Per personeelslid is een inschatting gemaakt of er reden is om hier van af te wijken.

Langlopende schulden.

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen. Schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde.

Kortlopende schulden.

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geoormerkte rijksbijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Personeelsbeloningen/pensioenen

Nederlandse pensioenregelingen

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies. Verder wordt op balansdatum een voorziening opgenomen voor bestaande additionele verplichtingen ten opzichte van het fonds en de werknemers, indien het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen zal plaatsvinden en de omvang van de verplichtingen betrouwbaar kan worden geschat. Het al dan niet bestaan van additionele verplichtingen wordt beoordeeld aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst met het fonds, de pensioenovereenkomst met de werknemers en andere (expliciete of impliciete) toezeggingen aan de werknemers. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de beste schatting van de contante waarde van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen op balansdatum af te wikkelen. Voor een op balansdatum bestaand overschot bij het pensioenfonds wordt een vordering opgenomen als de onderneming de beschikkingsmacht heeft over dit overschot, het waarschijnlijk is dat het overschot naar de onderneming zal toevloeien en de vordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Pensioenregelingen personeel

Ultimo 2016 zijn er evenals ultimo 2015 geen verplichtingen waarvoor een pensioenvoorziening is opgenomen. De stichting heeft één pensioenregeling. Deze regeling wordt onder het Nederlandse pensioenstelsel gefinancierd door afdrachten aan Het ABP. Daarbij worden de opgebouwde aanspraken steeds in het betreffende kalenderjaar gefinancierd door middel van kostendekkende premiebetalingen. De vennootschap kent alleen een geïndexeerde middelloonregeling. De gemiddelde dekkingsgraad van het betrokken bedrijfstakpensioenfonds bedraagt over 2016 volgens opgave van het ABP 96,6 %. Op basis van de uitvoeringsovereenkomsten heeft de stichting geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan door hogere toekomstige premies.

Financiële instrumenten

Algemeen

De stichting maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de onderneming blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Het betreft financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

Kredietrisico

De vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren bestaan uit veel kleine debiteuren. Er is een laag concentratieniveau en derhalve is het kredietrisico beperkt. Voor de kredietrisico's inzake de vorderingen op

deelnemingen en de overige vorderingen wordt verwezen naar punt 3 Financiële vaste activa en punt 5 Vorderingen.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. Bij deze leningen is sprake van een vast rentepercentage over de gehele looptijd. De leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd. De onderneming heeft derhalve als beleid om geen afgeleide financiële instrumenten te gebruiken om (tussentijdse) rentefluctuaties te beheersen.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, effecten, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Vordering.

In het kader van de overgang van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging heeft de st. Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost –Veluwe een vordering welke bij opheffing van de school tot afrekening komt. Per 31 december 2016 bedraagt deze, niet in de balans opgenomen, langlopende vordering € 749.782. Zijnde nog te betalen: vakantie uitkering € 263.012 + bindingstoelage € 31.713 + loonheffing € 364.247 + pensioenpremie € 90.810.

Samenwerking met het van Kinsbergencollege in Elburg.

Met ingang van het schooljaar 2016/2017 heeft de stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost – Veluwe een samenwerkingsovereenkomst met het van Kinsbergen College in Elburg (onderdeel van de stichting Openbaar Onderwijs Zwolle). Binnen deze samenwerking worden leerlingen uit Elburg vanaf klas 3 van het Vmbo K/B in de gelegenheid gesteld op zowel in Epe als in Elburg lessen te volgen. De praktijklessen en een klein aantal theorielessen worden in Epe verzorgt, de overige theorielessen in Elburg. De leerlingen zijn in geschreven en vallen onder verantwoordelijkheid van de st. Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost –Veluwe. Deze samenwerking past binnen artikel 25 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs.

Subsidie Zonnepanelen.

Voor de plaatsing van de zonnepanelen in mei 2016 is door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland een SDE+ subsidie verleent. Deze subsidie heeft een looptijd van 15 jaar en is afhankelijk van de opgewekte energie met een maximum van 304 Mwh. De maximale subsidie over de totale looptijd bedraagt € 469.711.

Claim oud personeelsleden samenwerkingsverband.

Meerdere personeelsleden van het voormalige Samenwerkingsverband SLAR hebben onder anderen de bestuurder van de stichting openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost –Veluwe, in zijn rol als toezichthouders bij SLAR, hoofdelijk aansprakelijk gesteld vanwege het feit dat deze personeelsleden bij de beëindiging van hun functie niet in aanmerking kwamen voor een bovenwettelijke WW-uitkering. SLAR bleek vanwege een weeffout in de wet- en regelgeving vanaf het begin in 2002 niet bij een daarvoor bestemde uitvoeringsorganisatie aangesloten te zijn. Het is op dit moment niet bekend hoeveel werknemers dit betreft en hoe hoog de claim zal zijn. De verwachting is dat deze claim in een procedure zal worden afgewezen.

Langdurige contracten

De stichting heeft de volgende langlopende contracten:

Naam	Activiteit	Looptijd tot	Jaarbedrag
Cabo	Personeels en salarisadministratie	31 december 2018	€ 34.800
Van Dijk Educatie	Levering lesmateriaal	31 juli 2021	€ 459.237
NOVON	Schoonmaak	31 augustus 2017	€ 166.161
Ricoh	Huur kopieermachines	31 december 2017	€ 35.181
Stichting Proo	Huur Nieuwe Wisselse School	1 september 2017	€ 21.666

Opbrengstverantwoording.

Rijksbijdrage, overige overheidsbijdragen en –subsidies.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en –subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

Kasstroomoverzicht.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Financiële instrumenten, regeling beleggen en belenen.

Treasurystatuut

In de vergadering van 6 februari 2012 heeft het bestuur van de stichting het treasurystatuut vastgesteld. De regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010 van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen vormt de basis voor dit statuut. Dit statuut is in 2016 herzien maar voorziet nog niet volledig aan de meest recente regeling van het ministerie, in deze omissie zal in 2017 worden voorzien.

Effecten.

In het verslagjaar 2013 is een deel van de financiële middelen ondergebracht in effecten voor een totaalbedrag van € 207.000. Deze obligatielening is in juni 2016 vrijgekomen.

Bankrekeningen.

Met ingang van juni 2016 zijn alle financiële middelen ondergebracht op een, direct opeisbare, spaarrekening bij de Rabobank Noord Veluwe. Jaarlijks wordt, bij het opstellen van de begroting, er een risico inventarisatie gemaakt welke de basis vormt voor het liquiditeitsbeheer op langere termijn.

Derivaten.

Op basis van het treasurystatuut 2016 is het niet toegestaan om te beleggen in derivaten, deze zijn dan ook niet aanwezig.

Gebeurtenissen na balansdatum.

Na balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie.

Toelichting op de Balans

Materiële Vaste Activa	1.2.1 Gebouwen en Terreinen	1.2.2 Inventaris en Apparatuur	1.2 Totaal
	€	€	€
<u>Stand per 1 januari 2016</u>			
Cumulatieve aanschafprijs	1.440.858	1.506.609	2.947.467
Cumulatieve afschrijving	390.182	825.981	1.216.163
Boekwaarde per 1 januari 2016	1.050.676	680.628	1.731.303
<u>Mutaties in 2016</u>			
Investering	336.168	150.358	486.527
Afschrijving	86.008	211.618	297.626
Mutaties in 2016	250.161	-61.260	188.901
<u>Stand per 31 december 2016</u>			
Cumulatieve aanschafprijs	1.777.026	1.656.967	3.433.993
Cumulatieve afschrijving	476.190	1.037.599	1.513.789
Boekwaarde per 31 december 2016	1.300.836	619.368	1.920.205

In 2016 is er stevig geïnvesteerd in met name het gebouw. Voor een groot deel betreft dit de investering in Zonnepanelen. De verwachting is dat deze investering van € 151.000 in ongeveer acht jaar wordt terugverdiend.

Een tweede grote investering in het gebouw is de renovatie van de hal in het A-deel.

Vorraden	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
1.4.1 Gebruiksgoederen	6.164	8.728
1.4.2 Vooruitbetaald op voorraden		
totaal Voorraden	6.164	8.728

Het gaat hier om leerlingenmateriaal, de voorraad daalt door middel van een jaarlijkse afschrijving. De ouders betalen een jaarlijkse bijdrage voor het gebruik van de middelen.

Vorderingen	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
1.5.1 Debiteuren	19.523	39.903
1.5.6 Overige overheden	14.299	56.884
1.5.8 Overlopende Activa	328.668	138.744
1.5.9 af: voorziening wegens oninbaarheid	-7.592	-8.925
Totaal Vorderingen	354.898	226.605
<i>Uitsplitsing:</i>		
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	91.513	52.404
1.5.8.2 Verstrekte voorschotten	7.308	4.520
1.5.8.3 overige Overlopende Activa	229.847	81.819
1.5.8 Overlopende Activa	328.668	138.744
1.5.9.1 Stand per 1 januari	8.925	3.875
1.5.9.2 Onttrekking	1.374	775
1.5.9.3 Dotatie	0	5.826
1.5.9 af: voorziening wegens oninbaarheid	7.552	8.925

Met ingang van 2014 is sterk ingezet op het debiteuren beheer. Alle acties op dit terrein hebben een positief effect op het saldo van de vorderingen per 31 december 2016.

De stijging in de vooruitbetaalde kosten heeft voornamelijk te maken met het tijdstip van verzending van de facturen door een aantal externe partijen (Arbo Unie, van Dijk educatie) en de voorbereidingskosten in van werkweken welke in eigen beheer worden georganiseerd.

De stijging in de overige overlopende passiva heeft te maken met een verschuiving van de post 1.5.6 naar 1.5.8, te ontvangen vergoedingen van de gemeente. Voor het andere, overgrote deel, heeft het te maken met een nog te ontvangen vergoeding, € 137.000, van het samenwerkingsverband SWV 2505, deze was in 2015 binnen het kalenderjaar afgerekend.

Effecten	Boekwaarde 01-01-2016	Investering	Afwaardering lagere marktwaarde	Aflossing	Boekwaarde 31-12-2016
	€	€	€	€	€
1.6.2 Obligaties	201.160	0	1.310	199.850	0
Totaal Effecten	201.160	0	1.310	199.850	0

In het kalenderjaar 2013 heeft de stichting obligaties van de Bank Nederlandse Gemeente aangeschaft, in juni 2016 zijn deze obligaties afgelost en toegevoegd aan de liquide middelen. Deze obligaties passen binnen de regeling beleggen en belenen die door het ministerie in 2010 is vastgesteld. De boekwaarde per 31 december 2015 is conform de opgave van de Rabobank.

Liquide middelen	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
1.7.1 Kasmiddelen	0	0
1.7.2 tegoeden op Bankrekeningen	885.841	1.231.708
Totaal Liquide Middelen	885.841	1.231.708

Alle liquide middelen staan bij de Rabobank en zijn direct opeisbaar.

Eigen Vermogen	Stand per 01-01-2016	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2016
	€	€	€	€
2.1.1 Algemene Reserve	1.667.936	-278.142	292.193	1.681.987
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	381.142	0	-276.988	104.154
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	246.188	0	-15.206	230.983
2.1 Eigen Vermogen	2.295.266	-278.142	0	2.017.124
<i>Uitsplitsing:</i>				
2.1.2.1 Reserve Personeel	123.640		-19.486	104.154
2.1.2.2 Reserve Prestatieboxmiddelen	157.748		-157.748	0
2.1.2.3 Reserve Zorgmiddelen samenwerkingsverband	49.651		-49.651	0
2.1.2.4 Reserve VSV middelen	50.102		-50.102	0
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	381.142	0	-276.988	104.154
2.1.3.1 Reserve Schoolfonds	235.845		-12.041	223.803
2.1.3.2 Reserve Werkweken/Excursies	5.645		-1.233	4.412
2.1.3.3 Reserve Leerlingenraad	2.329		-1.931	398
2.1.3.4 Reserve Internationalisering	2.370		0	2.370
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	246.188	0	-15.206	230.983

Voorzieningen	Stand per 01-01-2016	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12-2016	Kortlopend < 1 jaar	Langlopend > 1 jaar
	€	€	€	€	€	€	€
Spaarverlof	6.660	0	0	0	6.660	0	6.660
Jubilea	78.258	25.708	14.419	0	89.547	7.441	82.106
bovenwettelijke WW uitkering	41.278		29.960	0	11.318	9.562	1.756
Spaarsaldo LBP uren	62.172	43.802	0	0	105.974	0	105.974
2.3 Voorzieningen	188.367	69.510	44.379	0	213.499	17.003	196.496

De voorziening Jubileum gratificaties is opnieuw berekend, hierbij is rekening gehouden een jaarlijks opslagpercentage van 1 % en een disconteringsvoet van 2 %. De voorziening bovenwettelijke WW uitkering is gevormd voor personeelsleden waarvan in de afgelopen twee schooljaren het tijdelijk dienstverband niet is verlengd. De afrekening tot en met december 2016 heeft plaatsgevonden.

In de cao is de mogelijkheid opgenomen om de uren in het kader van het leeftijds bewust personeelsbeleid te sparen, waarbij de spaarduur inmiddels onbeperkt is. Op dit moment is het zo dat deze uren niet aansluitend aan het pensioen mogen worden opgenomen. Mocht dit in de toekomst wel mogelijk worden dan ontstaat er een fiscaal risico.

Kortlopende Schulden	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
2.4.3 Crediteuren	124.533	138.392
2.4.7 Belastingen en Premies Sociale Verzekeringen	364.247	338.876
2.4.8 Schulden terzake van Pensioenen	90.810	90.263
2.4.9 Overige kortlopende schulden	45.345	30.157
2.4.10 Overlopende Passiva	311.550	318.184
2.4 Kortlopende Schulden	936.484	915.872
<i>Uitsplitsing:</i>		
2.4.7.1 Loonheffing	364.247	338.876
2.4.7.2 Omzetbelasting	0	0
2.4.7.3 Premies Sociale Verzekeringen	0	0
2.4.7.4 Overige Belastingen	0	0
2.4.7 Belastingen en Premies Sociale Verzekeringen	364.247	338.876
2.4.9.1 Werk aan Derden		
2.4.9.2 Overige	45.345	30.157
2.4.9 Overige kortlopende schulden	45.345	30.157
2.4.10.2 Vooruitontvangen subsidies OC en W geoormerkt	0	10.719
2.4.10.4 Vooruitontvangen termijnen		
2.4.10.5 Vakantiegeld	263.012	253.075
2.4.10.6 Bindingstoelage	25.897	28.393
2.4.10.6 Accoutantskosten	11.550	9.782
2.4.10.7 Rente		
2.4.10.8 Overige	11.091	16.215
2.4.10 Overlopende Passiva	311.550	318.184

G1. Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	prestatie afgerond
Studieverlof	2016/2/246621	20 september 2016	23.511	23.511	ja

G2B. Verantwoording subsidies met verrekeningsclausule doorlopend tot in een volgend verslag jaar

Omschrijving	Kenmerk	datum	Bedrag van de toewijzing	Saldo 01-01-2016	Ontvangen 2016	Lasten 2016	Totale kosten 31-12-2016	Nog te besteden 31-12-2016
			g	€	€	€	€	€
<u>Geoormerkt</u>								
<i>Aanv.bek.praktijkleren groen</i>								
Bekostiging 2012	2011/2/242867	211111	9.132	5.291		5.291	9.132	0
Bekostiging 2013	2012/2/300760	181212	4.936	4.936		4.936	4.936	0
			363	363		363	363	0
<i>Totaal geoormerkt</i>			14.431	10.590	0	10.590	14.431	0
<u>Niet geoormerkt</u>								
<i>Totaal niet geoormerkt</i>			0	0	0	0	0	0
TOTAAL			14.431	10.590	0	10.590	14.431	0

Toelichting op de staat van Baten en Lasten

Rijksbijdragen	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
	€	€	€
3.1.1 Rijksbijdragen O.C. en W./EZ	8.825.452	8.827.046	8.776.376
3.1.2 Overige subsidies O.C. en W./EZ	618.952	585.696	603.883
3.1.3 Rijksbijdrage SVW	312.142		132.306
3.1 Rijksbijdrage	9.756.546	9.412.742	9.512.565
<i>Uitsplitsing:</i>			
3.1.1a Rijksbijdrage O.C.en W. personeel	7.637.242	7.644.987	7.586.753
3.1.1b Rijksbijdrage O.C.enW. Materieel	1.188.210	1.182.059	1.189.624
3.1.1 Rijksbijdragen O.C. en W./EZ	8.825.452	8.827.046	8.776.376
3.1.2.2 Rijksbijdrage O.C.enW.	618.952	585.696	603.883
3.1.2.3 Rijksbijdrage EZ	0		0
3.1.2 Overige subsidies O.C. en W./EZ	618.952	585.696	603.883
<i>Uitsplitsing:</i>			
Rijksbijdrage leermiddelen	339.716	337.718	342.335
Rijksbijdrage scholing Vmbo			5.000
Rijksbijdrage LGF			
Rijksbijdrage Maatschappelijke Stage			
Rijksbijdrage Prestatiebox	229.840	218.387	205.165
Rijksbijdrage VSV middelen	19.916	19.000	25.951
Rijksbijdrage Lerarenbeurs	18.500		17.996
Rijksbijdrage vernieuwing V.O.			
Rijksbijdrage praktijkleren Groen	10.719	10.590	7.436
Rijksbijdrage overige	261		
3.1.2.2 Rijksvergoeding O.C. en W.	618.952	585.696	603.883

De stijging in de vergoedingen wordt veroorzaakt door:

- De stijging van het leerlingaantal.
- Aanpassingen van de GPL in verband met de betaling van de salarismaatregelen.
- De afgesproken verhoging van het bedrag per leerling voor de prestatieboxmiddelen.

Overige overheidsbijdrage en subsidies	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
	€	€	€
3.2.1 Participatiebudget			
3.2.2 Overige overheidssubsidies	86.289	81.000	84.144
3.2 Overige overheidssubsidies	86.289	81.000	84.144
<i>Uitsplitsing:</i>			
decentralisatie huisvesting	46.990	48.000	45.658
Gebruik PWA hal	14.299	8.000	13.486
Maatschappelijke Stage			0
Reboundvoorziening	25.000	25.000	25.000
3.2.2 Overige overheidssubsidies	86.289	81.000	84.144

De stijging in de vergoeding voor het gebruik van de PWA hal komt door de stijging van het leerlingaantal, dit wordt voor een deel weer gecompenseerd door het 45 minuten rooster per 1 augustus 2016.

Overige Baten	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
	€	€	€
3.5.1 Verhuur	8.210	6.900	8.125
3.5.2 Detachering Personeel	38.802	13.386	20.928
3.5.4 Sponsoring	0	0	0
3.5.5 Ouderbijdragen	256.926	261.479	275.991
3.5.6 Overige	36.715	181.646	57.949
3.5 Overige Baten	340.653	463.411	362.993
<i>Uitsplitsing:</i>			
3.5.6.1 Personele vergoedingen	27.468	17.553	42.204
3.5.6.2 Materiële vergoedingen	9.247	164.093	15.744

De baten voor detachering stijgen in verband met het uitbreiden van het aantal Engelse lessen aan scholen voor het basisonderwijs. De ouderbijdrage dalen met 9.5 % ten opzichte van 2015.

Personeelslasten	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
	€	€	€
4.1.1 Lonen en Salarissen	7.975.279	7.493.096	7.518.958
4.1.2 Overige Personele Lasten	670.338	375.735	595.811
4.1.3 Af: Uitkeringen	-223.669	-31.552	-108.198
4.1 Personeelslasten	8.421.948	7.837.279	8.006.572
<i>Uitsplitsen:</i>			
<i>Bruto lonen en Salarissen</i>	<i>6.417.407</i>	<i>7.493.096</i>	<i>6.045.199</i>
<i>Sociale Lasten</i>	<i>772.118</i>		<i>703.608</i>
<i>Pensioenpremies</i>	<i>785.754</i>		<i>770.151</i>
<i>4.1.1 Lonen en Salarissen</i>	<i>7.975.279</i>	<i>7.493.096</i>	<i>7.518.958</i>
<i>dotatie personele voorzieningen</i>	<i>-11.649</i>	<i>0</i>	<i>-10.772</i>
<i>personeel niet in loondienst</i>	<i>263.447</i>	<i>137.983</i>	<i>209.237</i>
<i>Overige</i>	<i>418.539</i>	<i>237.752</i>	<i>397.346</i>
<i>4.1.2 Overige Personele Lasten</i>	<i>670.338</i>	<i>375.735</i>	<i>595.811</i>
<i>Aantal fte's</i>			
<i>Directie</i>	<i>2,0</i>	<i>2,0</i>	<i>2,0</i>
<i>Onderwijzend Personeel</i>	<i>97,0</i>	<i>92,8</i>	<i>95,0</i>
<i>Onderwijs Ondersteunend Personeel</i>	<i>16,9</i>	<i>15,8</i>	<i>16,2</i>
<i>totaal aantal fte's</i>	<i>115,9</i>	<i>110,5</i>	<i>113,2</i>

Voor de stijging van de loonkosten zijn een aantal redenen aan te wijzen:

- De cao maatregelen per 1 januari 2015 en 1 september 2015.
- De kosten van de vervangingen wegens het hoge ziekteverzuim (bijna 7 %) in 2015.
- De groei van het aantal groepen per 1 augustus 2015 bij een gelijkblijvend leerlingenaantal.

Afschrijvingen	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
	€	€	€
4.2.1 Immateriële Vaste Activa			
4.2.2 Materiële Vaste Activa	297.626	314.545	319.696
4.2 Afschrijvingen	297.626	314.545	319.696
<i>Uitsplitsing:</i>			
<i>Huisvesting</i>	86.008	69.164	69.104
<i>I.C.T.</i>	71.182	79.061	73.038
<i>Overige Inventaris</i>	140.436	166.320	177.554
4.2.2 Materiële Vaste Activa	297.626	314.545	319.696

Huisvestingslasten	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
	€	€	€
4.3.1 Huur	99.296	79.165	90.232
4.3.2 Verzekering	21.276	21.000	19.348
4.3.3 Onderhoud	109.094	66.335	88.895
4.3.4. Energie en Water	94.330	103.750	102.087
4.3.5 Schoonmaakonderhoud	180.721	172.950	178.739
4.3.6 Belastingen en Heffingen	46.441	48.500	48.134
4.3.7 Overige	6.588	119.533	5.126
4.3 Huisvestingslasten	557.746	611.233	532.561

De stijging van het leerlingaantal heeft direct gevolgen voor de huurlasten in 2015. Naast de kosten voor de PWA hal wordt nu ook gebruik gemaakt van sportaccommodatie de Wachtelenberg en de banen van Cialfo. De huur van de lokalen van de Nieuwe Wisselse school is in 2016 gecontinueerd.

De daling in de energielasten wordt veroorzaakt door het gebruik van de zonnepanelen.

In 2016 is er een plan gemaakt voor de renovatie van de oudbouw, de kosten voor de architect veroorzaken de stijging van de onderhoudskosten. De stijging ten opzichte van de begroting wordt veroorzaakt door de genoemde kosten voor de architect, de advieskosten voor de zonnepanelen (€ 12.000) en een stijging van de onderhoudskosten (inclusief het groenonderhoud) van € 6.000.

Overige Lasten	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
	€	€	€
4.4.1 Administratie en beheerslasten	218.216	204.005	212.786
4.4.2 Inventaris,Apparatuur en Leermiddelen	672.791	514.474	559.067
4.4.4 Overige	294.746	474.119	303.494
4.4 Overige Lasten	1.185.754	1.192.598	1.075.347
<i>Specifiek honorarium</i>			
<i>Onderzoek jaarrekening</i>	16.878		13.855
<i>andere Controleopdrachten</i>	16.878	0	13.855
<i>Uitsplitsing:</i>			
4.4.2.1 onderwijsproces	214.781	176.755	200.458
4.4.2.2 Leermiddelen	458.010	337.718	358.609
<i>Uitsplitsing:</i>			
4.4.4.1 kosten PR en representatie	32.885	50.000	36.173
4.4.4.2 ondersteuning onderwijsproces	19.093	32.096	27.999
4.4.4.3 kosten t.l.v. addtionele rijksvergoeding	29.696	218.387	14.485
4.4.4.4 kosten uit ouderbijdrage	213.073	173.637	224.837

De stijging op post 4.4.1 wordt veroorzaakt door de kosten voor de I-pad klassen.

De stijging op punt 4.4.2 wordt veroorzaakt door een stijging van de kosten voor leermiddelen in het kader van de wet op de gratis leermiddelen. Voor het schooljaar 2017/2018 zal hierop een bezuiniging gerealiseerd worden. Voor het schooljaar 2017/2018 is een nieuw contract met de firma van Dijk educatie afgesloten, deze wijziging zal geen financieel voordeel opleveren.

Financiële Baten en Lasten	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
	€	€	€
5.1 Rente Baten	5.205	10.202	11.300
5.3 Waardeverandering Beleggingen	-1.310	0	-1.080
5.5 Rente Lasten/Bankkosten	2.451	4.500	3.946
5. Financiële Baten en Lasten	1.444	5.702	6.274

Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code Activiteiten	Art.2:403 BW	Deelname	Consolidatie
SWV2505	Coöperatie	Apeldoorn	onderwijs	n.v.t.	10 %	Nee

WNT Vermelding bezoldiging topfunctionarissen									
Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking									
Bestuurder	(fictieve) dienstbetr.	aanhef	Voor-letters	tussen voegsel	Achternaam	gewezen topfunctionaris			
	dienstbetr.	dhr.	R.D.		Dorreboom	Nee			
Dienstbetrekking	Functie	aanvang	einde	taakomvang					
	Rector/dagelijks bestuurder	1 maart 2011	1,0						
Bezoldiging	Beloning	belastbare onkostenverg.	Beloning betaalbaar op termijn	subtotaal bezoldiging	onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	totale bezoldiging	afwijkend WNT maximum	Individueel WNT maximum	
	93.221	0	13.225	106.446	0	106.446	0	117.000	
Gegevens vorig verslagjaar	aanvang functie vorig verslagjaar	einde functie vorig verslagjaar	Taakomvang	Beloning	belastbare onkostenverg.	Beloning betaalbaar op termijn	subtotaal bezoldiging	onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	totale bezoldiging
	1 maart 2011		1,0	90.283	0	13.423	103.706	0	103.706

Toezichthoudende topfunctionarissen									
Bestuurder	(fictieve) dienstbetr.	aanhef	Voor-letters	tussen voegsel	Achternaam				
	n.v.t.	dhr.	V.J.G.H.M.		Höppener				
Dienstbetrekking	Functie	aanvang	einde						
	bestuurslid	1 augustus 2010							
Bezoldiging	Beloning	belastbare onkostenverg.	Beloning betaalbaar op termijn	subtotaal bezoldiging	onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	totale bezoldiging	afwijkend WNT maximum	Individueel WNT maximum	
	1.500	0	0	1.500	0	1.500	0	11.700	
Gegevens vorig verslagjaar	aanvang functie vorig verslagjaar	einde functie vorig verslagjaar	Beloning	belastbare onkostenverg.	Beloning betaalbaar op termijn	subtotaal bezoldiging	erschuldigd beta	edrag bezoldigin	totale bezoldiging
	1 augustus 2010		1.500	0	0	1.500	0		1.500
Bestuurder	(fictieve) dienstbetr.	aanhef	Voor-letters	tussen voegsel	Achternaam				
	n.v.t.	dhr.	H.		Koopman				
Dienstbetrekking	Functie	aanvang	einde						
	bestuurslid	1 augustus 2010							
Bezoldiging	Beloning	belastbare onkostenverg.	Beloning betaalbaar op termijn	subtotaal bezoldiging	onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	totale bezoldiging	afwijkend WNT maximum	Individueel WNT maximum	
	1.500	0	0	1.500	0	1.500	0	11.700	
Gegevens vorig verslagjaar	aanvang functie vorig verslagjaar	einde functie vorig verslagjaar	Beloning	belastbare onkostenverg.	Beloning betaalbaar op termijn	subtotaal bezoldiging	erschuldigd beta	edrag bezoldigin	totale bezoldiging
	1 augustus 2010		1.500	0	0	1.500	0		1.500
Bestuurder	(fictieve) dienstbetr.	aanhef	Voor-letters	tussen voegsel	Achternaam				
	n.v.t.	dhr.	O		Kouer				
Dienstbetrekking	Functie	aanvang	einde						
	voorzitter	1 augustus 2010							
Bezoldiging	Beloning	belastbare onkostenverg.	Beloning betaalbaar op termijn	subtotaal bezoldiging	onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	totale bezoldiging	afwijkend WNT maximum	Individueel WNT maximum	
	1.500	0	0	1.500	0	1.500	0	17.550	
Gegevens vorig verslagjaar	aanvang functie vorig verslagjaar	einde functie vorig verslagjaar	Beloning	belastbare onkostenverg.	Beloning betaalbaar op termijn	subtotaal bezoldiging	erschuldigd beta	edrag bezoldigin	totale bezoldiging
	1 augustus 2010		1.500	0	0	1.500	0		1.500
Bestuurder	(fictieve) dienstbetr.	aanhef	Voor-letters	tussen voegsel	Achternaam				
	n.v.t.	mw.	J.C.		Lagerweij-Voogt				
Dienstbetrekking	Functie	aanvang	einde						
	voorzitter	1 augustus 2012							
Bezoldiging	Beloning	belastbare onkostenverg.	Beloning betaalbaar op termijn	subtotaal bezoldiging	onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	totale bezoldiging	afwijkend WNT maximum	Individueel WNT maximum	
	1.500	0	0	1.500	0	1.500	0	11.700	
Gegevens vorig verslagjaar	aanvang functie vorig verslagjaar	einde functie vorig verslagjaar	Beloning	belastbare onkostenverg.	Beloning betaalbaar op termijn	subtotaal bezoldiging	erschuldigd beta	edrag bezoldigin	totale bezoldiging
	1 augustus 2012		1.500	0	0	1.500	0		1.500

Ondertekening Bestuursverslag 2016.

De stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Noordoost-Veluwe te Epe.

R.D. Dorreboom, rector/dagelijks bestuurder.

O. Kouer, Voorzitter.

V.J.G.M.H. Höppener, secretaris

H. Koopman, lid

J.C. Lagerweij-Voogt, lid

Epe, 20 april 2017.

Overige gegevens.

Controle verklaring van de onafhankelijke accountant.

Bestuurlijk –juridische positionering als openbaar onderwijs

Naamgeving

In de naam van het stichtingsbestuur is “openbaar” als kenmerk opgenomen:

Stichting OPENBAAR Voortgezet Onderwijs Noordoost Veluwe

De naam van de school – RSG N.O.-Veluwe – wordt gevoerd sinds de fusie van de Openbare Scholengemeenschap “de Springborn” en de Vereniging voor Beroeps- en ander voortgezet onderwijs Epe en omstreken” in 1995. Tot 1992 was de aanduiding “RSG” ook in gebruik en is (nog steeds) een begrip in Epe en wijde omgeving. De R stond toendertijd voor “Rijks”, de school werd rechtstreeks door de Rijksoverheid in stand gehouden en was dus per definitie openbaar. Tegenwoordig – nu geen rijksscholen meer bestaan – staat de R voor Regionaal. Daarmee blijft “de RSG” in Epe en wijde omgeving synoniem met het openbaar voortgezet onderwijs.

Stichting openbaar onderwijs

Openbaar onderwijs wordt “van overheidswege gegeven” (art. 23 Grondwet).

De gemeenteraad kan het bestuur over zijn openbare scholen overdragen aan een op te richten stichting openbaar onderwijs. Het gebruik van de stichting als privaatrechtelijke bestuursvorm laat onverlet dat er nog steeds sprake is van openbaar onderwijs. Dat komt onder meer tot uitdrukking in het feit dat de wetgever het gemeentebestuur heeft opgedragen toezicht uit te oefenen op het bestuur van de stichting openbaar onderwijs. Begrijpelijk, want het gemeentebestuur blijft – zoals in de Grondwet is bepaald – verantwoordelijk voor de aanwezigheid van een genoegzaam aantal scholen voor openbaar onderwijs in de gemeente. Om diezelfde reden blijft de beslissing tot opheffing van de openbare school voorbehouden aan de gemeenteraad. Deze bevoegdheid kan niet worden overgedragen aan de stichting openbaar onderwijs. De gemeenteraad moet ook de begroting en jaarrekening van de stichting goedkeuren. De specifieke verantwoordelijkheid voor het openbaar onderwijs blijkt ten slotte ook uit de bevoegdheid van de gemeenteraad om zelf te voorzien in het bestuur van de openbare school op het moment dat het betrokken bevoegd gezag zijn taak ernstig verwaarloost of handelt in strijd met de wet. Zo nodig kan de gemeenteraad in zo’n situatie zelfs besluiten de openbare rechtspersoon of de stichting openbaar onderwijs te ontbinden.

Aansluiting bij besturenkoepels

Het bestuur van de school is aangesloten bij de VOS/ABB (Vereniging voor Openbare Scholen / Algemene Besturen Bond).

De VOS/ABB is de drager voor het ECOO (Expertisecentrum Openbaar Onderwijs) dat de kennis over de specifieke positie van het openbaar onderwijs bundelt en er naar streeft openbare scholen voor primair en voortgezet onderwijs stevig op de kaart te zetten.

Verder is het bestuur van de school aangesloten bij de VO-raad, de werkgeverskoepel voor het totale voortgezet onderwijs in Nederland.

Kernwaarden openbaar onderwijs

(De inleidende teksten per kernwaarde zijn afkomstig van het Expertisecentrum Openbaar Onderwijs van besturenbond VOSABB)

Kernwaarde 1 | Iedere leerling welkom

Dit is het centrale uitgangspunt waarop het openbaar onderwijs is gefundeerd. Dat betekent overigens niet dat het openbaar onderwijs alle kinderen zou moeten toelaten. Het betekent wel dat de onderscheidende kenmerken, zoals afkomst en levensovertuiging geen rol mogen spelen bij de toelating. In hoeverre een openbare school een afspiegeling is van de omgeving waarin ze staat, is mede afhankelijk van het keuzegedrag van de ouders/leerlingen.

Het staat openbare scholen overigens vrij om nadere afspraken met ouders te maken over de wijze waarop zij met elkaar omgaan en wat ze van elkaar verwachten.

De RSG N.O. Veluwe hanteert als leidend thema in het strategisch beleidsplan “iedereen telt !” – daarmee

niet alleen tonend dat elke leerling welkom is, maar ook dat de school het belangrijk vindt om elke leerling via een plezierige schooltijd een goede start te bieden in de richting van vervolgonderwijs, arbeidsloopbaan en maatschappelijk functioneren.

De school benadert leerlingen, ouders en personeel respectvol en heeft geen andere, noch expliciete, noch algemene afspraken of doelstellingen geformuleerd.

Kernwaarde 2 | Iedereen benoembaar

De kernwaarden 1 en 2 zijn gebaseerd op hetzelfde uitgangspunt. Aan leraren en ondersteunend personeel wordt echter wel de eis gesteld dat zij kunnen en zullen handelen overeenkomstig de beginselen van het openbaar onderwijs.

De RSG N.O. Veluwe hanteert deze kernwaarde bij de werving en selectie van bestuursleden, personeel en zo mogelijk ook voor de bezetting van medezeggenschapsorganen.

Kernwaarde 3 | Wederzijds respect

Het gaat hierbij niet zozeer om de normale omgangsvormen – die er natuurlijk ook toe doen – maar om levensbeschouwelijke overtuigingen van leerlingen en leraren. Van het personeel van de school wordt met name terughoudendheid verwacht in het uitdragen van de eigen levensbeschouwing.

De RSG N.O. Veluwe hanteert deze kernwaarde vooral impliciet. Wel overweegt de school over te gaan tot het opstellen van een gedragscode / integriteitscode waarin deze kernwaarde een voorname plaats zal innemen.

Kernwaarde 4 | Waarden en normen

Het wederzijds respect wordt mede vormgegeven door expliciet aandacht te besteden aan de levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden in de Nederlandse maatschappij. Juist met het oog op de aanwezige diversiteit moet ook het belang van de verworvenheden van onze democratische rechtsstaat aan de orde komen. Deze verworvenheden vormen de kaders waarbinnen de relatieve neutraliteit ten opzichte van ieders levensovertuiging binnen het openbaar onderwijs wordt vormgegeven.

De RSG N.O. Veluwe hanteert deze kernwaarde als een vanzelfsprekendheid, maar besteedt niettemin specifiek aandacht aan waarden en normen via het lesprogramma en aan de verworvenheden van de democratische rechtsstaat via de onderwijsprogramma's gericht op burgerschapsvorming en van met name (maar niet exclusief) geschiedenis en maatschappijleer.

Kernwaarde 5 | Van en voor de samenleving

In de loop van de tijd is men meer en meer waarde gaan toekennen aan onderwijs; onderwijs is niet alleen van belang voor de samenleving als geheel maar ook voor de vorming en ontplooiing van het individu. De overheid heeft het volgen van onderwijs dan ook bevorderd. Sinds 1900 is er zelfs sprake van leerplicht, die sindsdien qua leeftijdsgrens is uitgebreid. Gezien het belang van onderwijs moet de overheid voorzien in voldoende scholen waar kinderen naartoe kunnen gaan. Scholen die namens de overheid in stand worden gehouden zijn altijd openbare scholen (op basis van het uitgangspunt 'scheiding tussen kerk en staat'). Het gaat om scholen van en voor de (lokale) samenleving.

In eerste instantie werd deze kernwaarde aangeduid met het label 'democratische organisatie'. Deze drukt goed uit dat de overheid zich bij haar functioneren laat leiden door uitgangspunten zoals behoorlijk bestuur, openheid, openbaarheid, zeggenschap en participatie van betrokkenen. Zoals we hierboven aangaven, gelden deze uitgangspunten ook voor de verzelfstandigde vormen van bestuur, zoals de stichting openbaar onderwijs.

'De school van en voor de samenleving' doet meer recht aan het karakter van het openbaar onderwijs en benadrukt dat de aandacht niet alleen gericht is op interne, maar ook op externe aspecten. Aspecten die overigens ook aan de orde zijn in de discussie rondom governance, die op dit moment actueel is in het hele onderwijs.

De RSG N.O.-Veluwe ziet zichzelf uitdrukkelijk niet als een onderwijsseiland in de regio, maar als een actief

participerende instelling in de lokale en regionale gemeenschap. Concreet is die positionering erkend en verwoord bij de verzelfstandiging van de school in 2010, daarbij is door de gemeenteraad aangegeven “ De RSG Noord Oost Veluwe heeft een regionale functie. Het is raadzaam dat regelmatig op bestuurlijk niveau afstemming plaats vindt vanuit het perspectief van partnerschap. Van de RSG N.O Veluwe mag worden gevraagd om in het kader van de zogenaamde horizontale verantwoording met de gemeenten, als belangrijke lokale partner, overleg te voeren over hun activiteiten ten behoeve van de jeugd. Het is aan de RSG en de gemeentebesturen om hier goede invulling aan te geven.”

De school wil ook in faciliterende zin tonen een onderdeel van lokale samenleving te zijn. Voorbeelden daarvan zijn de samenwerking met sportclubs, het Cultureel Platform, de gemeente Epe. Tenslotte toont de school zich graag actief waar dat past bij de doelstellingen van maatschappelijke stages – ook toen dat nog niet zo werd genoemd. Zonder enige mate van compleetheid te willen bereiken noemen we de deelname aan de herdenkingsactiviteiten op 4 mei, verzorgen van exposities van kunstleerlingen, deelname aan debatten

Het schoolbestuur en de schoolleiding hebben de code Good Governance van de VO-raad onderschreven en hanteren nadrukkelijk de daaruit voortvloeiende handelwijzes als transparantie, horizontale en verticale verantwoording, kwaliteitszorg, scheiding van bestuur en toezicht en behoorlijk bestuur.

Kernwaarde 6 | Levensbeschouwing en godsdienst

Ten aanzien van de kernwaarden 1 tot en met 5 zijn er weliswaar discussies rondom de reikwijdte en invulling ervan, maar de kernwaarden als zodanig staan niet of nauwelijks ter discussie. Dat geldt niet voor kernwaarde 6. Sommige mensen binnen het openbaar onderwijs vinden het overbodig om gelegenheid te bieden tot het volgen van godsdienststof levensbeschouwelijk vormingsonderwijs; dergelijk vormingsonderwijs zou buiten schooltijd moeten worden aangeboden. Anderen zijn van mening dat het een inbreuk is op het neutrale karakter van het openbaar onderwijs.

De RSG N.O.-Veluwe hanteert overwegend de neutraliteitshouding. De school wil geen bepalende invloed van kerken of levensbeschouwelijke richtingen op het onderwijs. Dat betekent geenszins dat de school met de rug naar kerken of levensbeschouwelijke richtingen staat. Via kernwaarde 4 – waarden en normen – wordt al aandacht geschonken aan de religieuze en levensbeschouwelijke stromingen en invloeden. In 2008 en 2010 heeft de school samengewerkt met de werkgroep Maatschappelijke Activiteiten van de Raad van Kerken aan de organisatie van thema-manifestaties.

De school kent al geruime tijd geen aanbod voor godsdienst- of levensbeschouwelijk onderwijs meer. Eind jaren tachtig van de vorige eeuw bleek de behoefte daaraan sterk tanend. Bij terugkeer van die behoefte zal de school ruimte bieden voor dergelijk onderwijs, overigens zonder dat zelf te verzorgen of te bekostigen.

In de loop van het schooljaar 2011-2012 zal de RSG N.O.-Veluwe een vernieuwd beleidsplan voor burgerschapsvorming opstellen. Daarbij zullen ook de levensbeschouwelijke en godsdienstige aspecten de plaats krijgen die zij via kernwaarde 4 verdienen en bovendien zal invulling worden gegeven aan de bedoeling van de wetgever: de opdracht en uitdaging voor de openbare school om over de verschillende stromingen informatie te verstrekken, met elkaar daarover te discussiëren en respect voor elkaars standpunt te kweken.

Financiële toegankelijkheid openbaar onderwijs

Kwaliteit is een sleutelbegrip voor de RSG N.O.-Veluwe. Goed onderwijs betekent dat het aanbod aan de leerlingen breder moet zijn dan alleen de voorgeschreven lessen. Om dit mogelijk te maken kan een school niet zonder een vrijwillige financiële ouderbijdrage.

De RSG N.O. Veluwe houdt zich aan de landelijk afgesproken gedragscode schoolkosten voor het Voortgezet Onderwijs.

In de overeenkomst voor de vrijwillige ouderbijdrage staat gespecificeerd waaraan de ouderbijdrage wordt besteed. In deze overeenkomst geven de ouders aan welke activiteit en/of dienst zij voor hun zoon of dochter wensen.

Voor zover nodig verwijst de school naar de vangnetregelingen van de woongemeenten van de leerlingen.

Voor de gemeente Epe zijn dat de Meedoenregeling en de Schoolregeling. Verder is er nog de route via de Stichting Leergeld.

De opstelling van de school is het best samen te vatten door te stellen dat alles in het werk wordt gesteld om alle leerlingen te laten deelnemen aan de voor hen bedoelde activiteiten.