

A. Bestuursverslag

1. Algemene informatie

1.1 Juridische structuur en organisatiestructuur

• **Juridische structuur**

De rechtspersoon is een stichting met de naam:
Stichting voor Interconfessioneel (RK/PC) Praktijkonderwijs te Woerden
De stichting is opgericht in 1977 en is gevestigd te Woerden.
De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41172140.

Aan de stichting zijn geen nadere partijen verbonden.

• **Organisatiestructuur**

Bestuurssamenstelling

Toezichthoudend bestuursdeel	Voorzitter	John Vork
	Plv voorzitter	v d Snoek
	Secretaris	RStolwijk
	Lid	J Schulpen (1-09-2016)
Uitvoerend bestuursdeel	Directeur/bestuurder	A Dokman

Het bestuur van de stichting heeft 5 bestuursleden, waarvan 1 lid (directeur/bestuurder) het dagelijks bestuur vormt.
De overige bestuursleden hebben een toezichthoudende functie.
De directeur/bestuurder draagt verantwoordelijkheid voor een of meer kerntaken zoals daar zijn:
Onderwijs en kwaliteitszorg, identiteit, personeel, onderhoud gebouw, financiën, public relations, overleg met externe partijen waaronder gemeente, (g)mr-zaken, ouderaanlegenheden, bestuursaanlegenheden samenwerkingsverband voor VO etc.
Het bestuur stelt voor de kerntaken het beleid vast.

De directeur/bestuurder is daarnaast verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en voor de uitvoering van het beleid.
In de bestuursvergaderingen wordt de voortgang van uitvoeringsbesluiten gerapporteerd en vindt toetsing plaats of een en ander verloopt binnen de beleidskaders. De directie doet verslag van belanghebbende zaken op de school.
De toezichthouders voeren hun toezichthoudende taken onbezoldigd uit.
De directeur/bestuurder wordt bezoldigd conform de CAO voor onderwijsbestuurders (schaal B1)

Leerlingaantallen

Na een flinke dip in het leerlingenaantal (-48) in 2011 is de ontwikkeling sindsdien omgebogen naar een positief resultaat.
De instroom vanuit het basisonderwijs was in 2012 goed; 35 leerlingen i.t.t. tot de 23 en 24 van de jaren ervoor. Dat dit niet heeft geleid tot een stijging van het aantal leerlingen kwam doordat ook de uitstroom getalsmatig relatief groot was.
De instroom vanuit het basisonderwijs liet in 2013 een lichte stijging te zien; 37 leerlingen. Daarnaast was er sprake van een redelijke zij-instroom. De ervaring is dat collegascholen het Futura College inmiddels goed weten te vinden als het gaat om

doorverwijzing vanuit de vmbo-scholen. De goede samenwerking in het Samenwerkingsverband voor vo is hier zeker debet aan. In 2015 was leidde de sterkere instroom tot een verdere groei van het leerlingenaantal en in 2016 zette deze trend voort. In schema is de ontwikkeling in leerlingaantallen als volgt:

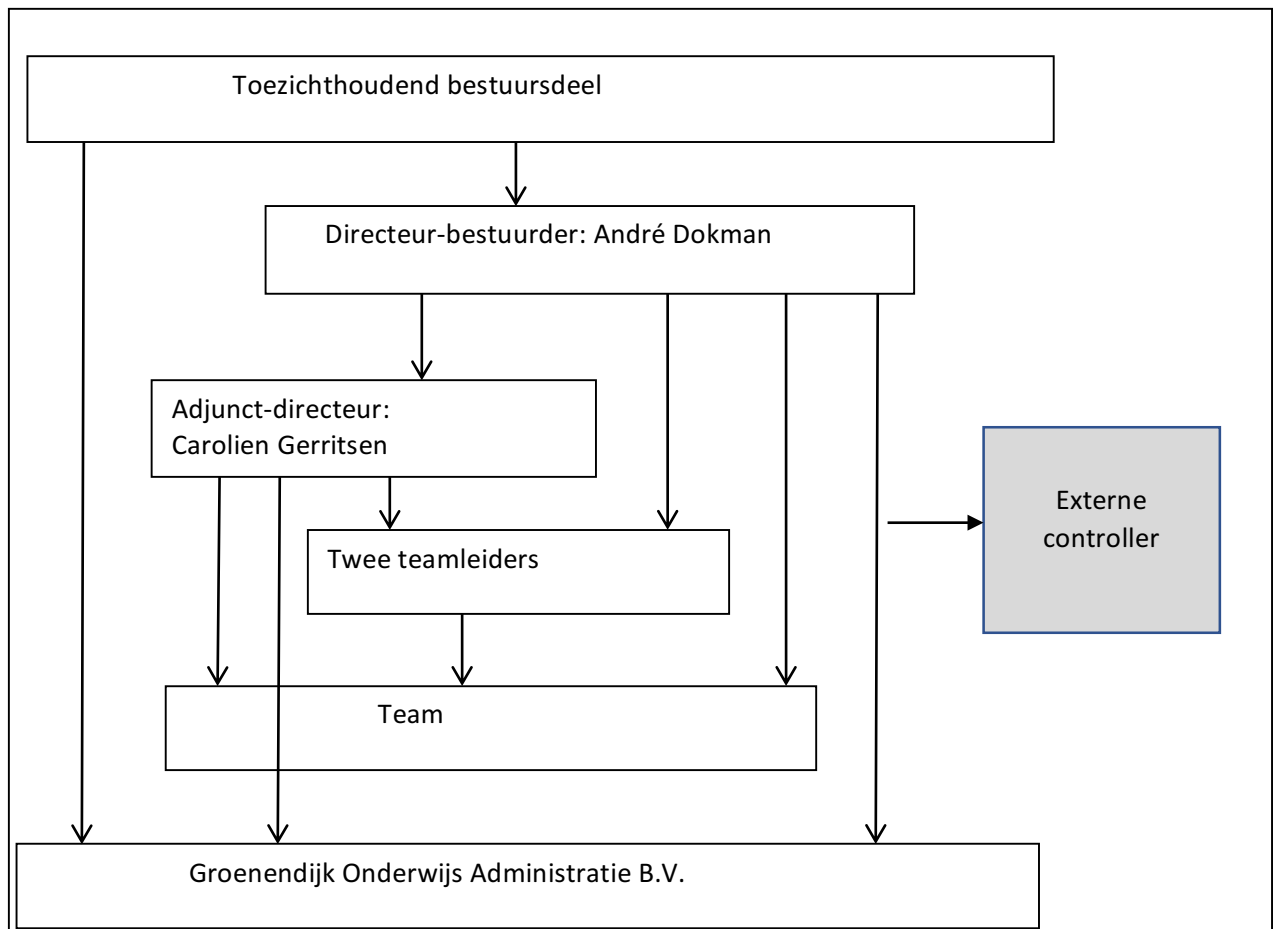
Teldatum	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Brin: 26KA	188	208	229	216	168	169	183	197	205	227

De lange termijnprognose voorziet een verdere groei van het aantal leerlingen; de gemeentelijke prognose van februari 2017 voorziet een groei naar 240 leerlingen in 2018 om daarna weer licht te dalen; als volgt in schema gebracht: Dit is de prognose v d meerjarenbegroting; al zijn er nu signalen dat de groei voortzet, later dient e.e.a. aangepast te worden.

Leerlingprognoses per 1 oktober						
Bron	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Futura MJB 2017-2020	205	227	220	210	205	205
SWV RUW	205	227	230	220	233	230
Scenariomodel VO 2016	205	224	235	238	236	234
Gemeente feb 2017		227	239	240	238	237
Futura feb 2017	207	227	235	238	236	235

Een prognose blijft een prognose, onzekere factoren die e.e.a. kunnen beïnvloeden, zijn: de invloed van passend onderwijs, de verplichte advisering van het BaO en de onzekerheid rondom de financiering van het ondersteuningsbudget. Ook wordt er in Utrecht bestuurlijk overleg gevoerd over de huisvesting van praktijkschoolleerlingen. Misschien wordt een school voor praktijkonderwijs in Leidsche Rijn gevestigd. Dit is een belangrijk voedingsgebied voor het Futura. Op moment van schrijven zijn hier overigens geen concrete plannen hiervoor.

1.1.1. Organogram schoolorganisatie



1.2 Kernactiviteiten (en organisatiedoelen)

In het voorjaar van 2016 zijn de kernwaarden, missie en visie van de school door een representatief gedeelte van het team opnieuw verwoord en wel als volgt:

Kernwaarden:

- Leren in de echte wereld
- Persoonlijk leren
- Samen leren
- Het maximale leren
- Eigenaar van leerproces

Missie: (waar staan wij voor?)

Het Futura College is een school:

- Waar jij je veilig en op je gemak voelt en waar iedereen je kent
- Waar jij samenwerkt aan jouw toekomst
- Waar jij leert waar je goed in bent
- Waar je ontdekt waarin je nog beter kunt worden
- Waar jij je voorbereidt om goed voor jezelf en voor anderen te kunnen zorgen

Visie: (waar gaan wij voor?)

In 2020 is het Futura College een school waar:

- De leerling zich gekend voelt en een veilige en prettige sfeer ervaart
- Maatwerk is voor alle leerlingen, gebaseerd op hun interesses en hun mogelijkheden
- Vorderingen inzichtelijk worden vastgelegd in een leerlingvolgsysteem
- Leerlingen hun eigen vorderingen vastleggen in hun e-portfolio (show it)
- Het leren in de echte wereld een belangrijke positie inneemt, zowel als d.m.v. stages, als ook bedrijfsbezoeken, gastlessen, projecten e.d.
- Wij hoge verwachtingen hebben van onze leerlingen
- Er plaats is voor het maken van fouten
- Collega's elkaar ondersteunen en daarbij ook feedback niet uit de weg gaan
- Met plezier wordt gewerkt

Doelstellingen van de organisatie:

Hieronder volgt een opsomming van kerndoelstellingen die zijn geformuleerd. (een aantal doelstellingen hebben een langere reach dan 2016) Als basis hiervoor zijn de missie en visie gebruikt. Ook de input van ons kwaliteitszorgsysteem en de collegiale visitatie in mei 2016 hebben in belangrijke mate bijgedragen aan het formuleren van deze doelstellingen.

Personeel:

Handboek:

Gedurende dit schooljaar wordt een handboek personeelsbeleid samengesteld uit de verschillende beleidsnotities rondom personeel.

Op deze manier is e.e.a. eenvoudig terug te vinden.

Dit handboek wordt jaarlijks geëvalueerd en aangepast.

Professionalisering:

Passende teamscholingen worden georganiseerd waarbij de aanwezigheid verplicht zal zijn.

Er is een trajectbegeleider werkzaam die docenten begeleidt bij het handelen in de klas en zodoende de basisvaardigheden vergroot.

Bevoegdheden: Eén docent zit in het laatste jaar van haar opleiding tot docent burgerschap. Zij verwacht in 2017 haar (smalle) bevoegdheid te behalen.

Er is nog een smal bevoegde tweede graads docent werkzaam op het Futura. Voor beide docenten verwachten wij dat de nieuwe wet-en regelgeving in 2017 duidelijkheid zal verschaffen over de noodzaak van het behalen van een brede lesbevoegdheid en hoe dat te doen.

Een beperkt aantal collega's heeft deelgenomen aan de studiereis Big Picture Learning. De directie heeft de Leadership Conference BPL bezocht.

Onderwijskundig:

Hieronder zijn de onderwijskundige activiteiten voor schooljaar 2016/2017 te lezen.

<i>Vraagstelling:</i>	<i>Beoogd resultaat:</i>	<i>Actie:</i>	<i>Eigenaar:</i>	<i>Rapportage¹:</i>
1. Relatie				
<i>1.1 Op welke manieren communiceren advisors met hun leerlingen en ouders?</i>	<i>Duidelijk is welke digitale tools de advisor inzet voor de communicatie met ouders en leerlingen, en onder welke condities.</i>	ClassDojo wordt in de leerjaren 1-3 gebruikt om aan ouders korte berichten te sturen en foto's van klassenactiviteiten. Ook kunnen ouders zien op welke (individuele)doelen een plus scoren. Er is éénduidigheid over het gebruik van Clasdojo in alle lessen aan de jaren 1-3. Facebook, whatsapp en dergelijke; gebruik is beschreven. Hoe snel willen wij dat ouders teruggebeld en gemaïld worden?	Eigenaren staan genoemd in het schooljaar plan 16/17	Februari 2017
<i>1.2 Verlopen de PM2's, leerlingbesprekingen efficiënt?</i>	<i>De PM2's en leerlingbesprekingen worden goed voorbereid zodat er</i>	Zorgcoördinator en houden zich strikt aan de afspraken zoals in het		Driemaal per jaar; na iedere cyclus in het directie zorgoverleg

¹ Rapportage kan schriftelijk of mondeling zijn. De mondelinge rapportages in februari zijn met (een deel) van de schoolleiding. De mondelinge rapportages aan het eind van het schooljaar zijn teambreed.

	<i>effectief kan worden vergaderd.</i>	begeleidingsplan weergegeven.		na input van de teamcoördinatoren.
<i>1.3 Onder welke voorwaarden gaat een advisor op huisbezoek?</i>	<i>Beschreven is wanneer een huisbezoek door de advisor van meerwaarde is en aan welke voorwaarden moet worden voldaan.</i>	Notitie waarin e.e.a. is beschreven.		Februari 2017
<i>1.4 Nagaan wat de inhoud en toegevoegde waarde van een coach-in voor het team is</i>	<i>Er is besloten of we een coach-in moment invoeren voor het team.</i>	Deze vraag wordt gesteld tijdens het functioneringsgesprek		Juni 2017
<i>1.5 Hoe kunnen we het welbevinden van onze leerlingen toe laten nemen?</i>	<i>De school heeft een pest coördinator en een jaarlijkse enquête over het welbevinden van onze leerlingen.</i>	Vertrouwenspersonen verdiepen zich in de wettelijke regelgeving en doen een aanbeveling en presenteren deze aan de SL.		Februari 2017
<i>1.6 Hoe zorgen we voor maximale leeropbrengsten in de lessen?</i>	<i>Er is een model beschreven voor de Futura les. Het handelen volgens dit model zien wij terug in alle lessen.</i>	In de eerste teamvergadering wordt het model uitgereikt aan alle docenten en besproken tijdens de eerste studiedag. Twee maal per jaar bezoekt de SL alle lessen en geeft feedback op de Futura-les.		Maart 2017
<i>1.7 Hoe worden we iedere dag met elkaar een beetje beter?</i>	<i>Alle medewerkers hebben maandelijks een een-op-een met een lid van de schoolleiding. Teamleden zijn gewend om elkaar feedback te geven en te ontvangen volgens de</i>	In week 38 worden met alle medewerkers 1-1's gepland. Er worden leerkrachtgroepen samengesteld Er worden lb's, fb's en gl's		December 2016

	<i>leerKRACHT methodiek. Teamleden zijn gewend om op lesbezoek te gaan/ontvangen en gezamenlijk lessen voor te bereiden. Andere overleggen (commissies) worden volgens de Leerkracht methode uitgevoerd.</i>	gepland door alle teamleden.		
<i>1.8 Hoe kan de ouderbetrokkenheid vergroot worden?</i>	<i>De ouderbetrokkenheid is dusdanig versterkt dat zij regelmatig kunnen meepraten over de kwaliteit van onze school.</i>	Volgen van een cursus		juni 2017
<i>1.9 Hoe zorgen we voor een efficiënte communicatie naar de ouders?</i>	<i>Maandelijks is er een digitale nieuwsbrief voor de ouders.</i>	Via Presentis wordt de systematiek uitgewerkt. Het moet zo worden dat iedere collega bedenkt wat goed is om in de nieuwsbrief op te nemen.		Juni 2017
<i>1.10 Hoe kan de P.R. commissie haar taken uitbreiden zodat de naam van de school beter uitgedragen wordt?</i>	<i>Iemand is verantwoordelijk voor het updaten van de website. Daarnaast wordt onderzocht op welke manieren de P.R. van de school verder kan worden versterkt.</i>	Leden PR Commissie bespreken het PR jaarplan en passen het evt. Aan. Zij maken verder de nodige afspraken met elkaar.		Tussentijds: februari 2017.
<i>1.11 Hoe kan de privacy van onze leerlingen worden gewaarborgd?</i>	<i>Er is een protocol geschreven hoe om te gaan met privacygevoelige gegevens, conform de wet op bescherming persoonsgegevens. Indien nodig, is de digitale omgeving hierop aangepast.</i>	Het zorgteam doet een voorstel hiertoe.		Juni 2017
2. Dieper leren (RIGOR)				

2.1 Voorziet projectmatig onderwijs in ons streven naar contextueel leren en hoe ziet dat eruit? En hoe implementeren wij dit in onze lessen?	In de eerste drie leerjaren wordt driemaal per jaar een project georganiseerd waarin de leerlingen de mogelijkheid wordt geboden om klas overstijgend en contextueel te leren.	Overleg in advisoroverleg. (leerKRACHT?)		Juni 2017
2.2 Hoe halen wij binnen naar buiten en andersom? En hoe borgen wij dit?	Ieder kwartaal bezoekt een klas in de eerste drie leerjaren een bedrijf en wordt iemand van buitenaf tijdens de PMU uitgenodigd om iets te vertellen over zijn of haar beroep. (Leerjaar 1,2 en 3 resp. 3, 2 en eenmaal per periode.)	Advisoroverleg.		Juni 2017
2.3 Op welke manier kunnen wij een buurtrestaurant organiseren?	Wekelijks ontvangt de school restaurantgasten voor een lunch of diner in ons restaurant.	Behoeftteonderzoek in Woerden. Nagaan welke aanknopingspunten er zijn in ons onderwijs.		Juni 2017
2.4 Hoe kunnen wij de pick me ups versterken?	Voor de leerlingen uit de eerste drie leerjaren is er wekelijks een pick me up waarin een thema centraal staat. De leuke pick me ups in spelvorm worden afgewisseld met meer inhoudelijke varianten.	Advisory		Juni 2017
2.5 Hoe krijgt de kick me out zijn vaste plek op de jaarkalender (en inhoudelijk sterk)	Voor de leerlingen uit de eerste drie leerjaren is er vijfmaal per jaar (voor iedere vakantie) een KMO waarin een thema centraal staat.	Het organiseren ervan en borgen.		Juni 2017
3. Resultaten				
3.1 Hoe vergroten wij de	Voor ieder vak zijn leerlijnen op de drie uitstroomroutes	Werkgroep leerlijnen		December 2017

<i>opbrengsten van onze lessen?</i>	<i>ontwikkeld en leidend voor ons vraag gestuurd onderwijs.</i>	<i>neemt hierin de lead.</i>		
<i>3.2 Hoe maken wij de vorderingen inzichtelijk?</i>	<i>Presentis is ingevoerd en iedereen bewaart alle relevante informatie in Presentis.</i>	<i>Werkgroep Presentis.</i>		<i>Juni 2017</i>
<i>3.3 Hoe vergroten wij het eigenaarschap van de leerlingen voor het leerproces en resultaten?</i>	<i>De leerlingen leggen hun vorderingen, samen met bewijsstukken, vast in hun eigen portfolio. Leerlingen presenteren hun eigen passies, hobby's en resultaten.</i>	<i>Advisors en vakdocenten</i>		<i>December 2017</i>
<i>3.4 Hoe zorgen wij ervoor dat iedere leerling zijn eigen leerplan optimaal kan uitvoeren?</i>	<i>In het lesrooster zijn minimaal tweemaal per week momenten vastgelegd waarop leerlingen klas overstijgend kunnen leren.</i>	<i>Er zijn groepsoverstijg ende lessen alle leerjaren.</i>		<i>Juni 2017</i>
<i>3.5 Hoe blijven wij professionaliseren?</i>	<i>De collega's bepalen in grote mate de inhoud van de professionaliserings kalender en zijn actief in het verwoorden van hun eigen professionaliserings wensen.</i>	<i>Ieder teamlid heeft voor aanvang van het schooljaar een eigen POP.</i>		<i>Juni 2017</i>
<i>3.6 Hoe vergroten wij de digitale vaardigheden van de medewerkers?</i>	<i>Alle medewerkers beschikken over voldoende digitale vaardigheden om te kunnen werken met de afgesproken tools.</i>	<i>In kaart brengen waar de vragen zitten en daar actieplannen op maken.</i>		<i>Januari 2017</i>
<i>3.7 Hoe krijgen wij alle documentatie zonder spelfouten?</i>	<i>Alle medewerkers beschikken over voldoende kennis van de juiste spellingsregels of hanteren een strategie daartoe?</i>	<i>Ieder teamlid doet een spellingstoets.</i>		<i>Juni 2017</i>
<i>3.8 Hoe zorgen wij voor up-to-</i>	<i>Studywise heeft de ICT omgeving ingericht; er is</i>	<i>Acties lopen.</i>		<i>Febr 2017.</i>

<p><i>date digitale middelen voor leerlingen en personeel?</i></p>	<p><i>sprake van een stabiele en betrouwbare digitale omgeving. De interne ICT ondersteuning is zodanig ingericht dat er adequaat gehandeld wordt. We hebben de beschikking over up-to-date devices.</i></p>			
--	--	--	--	--

Wat rest:

Sociale competenties:

In 2014 is gestart met het aanbieden van extra trainingen aan groepjes geselecteerde leerlingen. (Rots en water, sterke meiden en dergelijke)

Ook is in de eerste drie leerjaren gestart met Leefstijl als methode voor omgangskunde.

2016 staat in het teken van borging van de verschillende cursussen. De orthopedagoog is hierbij eindverantwoordelijk. Ook is er gestart met de ontwikkeling van een leerlijn sociale vaardigheden.

Stages en loopbaanbegeleiding:

De stagebegeleiding wordt inmiddels uitgevoerd door de advisors leerjaar 3, 4 en 5. Dit houdt in dat de advisors nog veel te leren hebben op het gebied van de stagebegeleiding. De stage coördinator begeleidt hen hierbij en zorgt voor de ontwikkeling van de juiste documenten.

De stage coördinator heeft in 2016 veel energie gestoken om nieuwe netwerken op te bouwen in alle arbeidsmarktregio's waarvan onze leerlingen afkomstig zijn. Als gevolg van de transitie van landelijk beleid naar beleid op het niveau van deze arbeidsmarktregio's is er veel veranderd. Onze leerlingen zijn uit vier van dergelijke regio's afkomstig.

Entree opleiding:

In 2016 is een samenwerkingsovereenkomst gesloten met het ID-college. Hiermee is de weg vrij voor een interne entree opleiding waarbij extraneüs examen wordt gedaan. Wij geloven er namelijk in dat de kans van slagen voor onze leerlingen binnen onze setting groter is dan op het MBO het geval is. Daarnaast bieden wij een vangnet voor hen die door een negatief bindend studieadvies met de opleiding moeten stoppen. Een derde reden is dat onze school beter is toegerust voor toeleiding naar arbeid dan het MBO.

In 2016 is gestart met de intake van gemotiveerde leerlingen die in 2017 examen doen voor de entree opleiding.

Communicatie:

Door het wekelijks uitbrengen van de 'Futura Weekly' is de interne communicatie versterkt.

Op schoolniveau verloopt de communicatie naar de ouders toe echter nog niet optimaal. (gemis goed functionerend LVS)

Als gevolg van de invoering van BPL is de communicatie tussen advisor/mentor en ouder versterkt en van voldoende kwaliteit.

Nazorg:

In 2014 is gestart met een pilot avondschoon voor schoolverlaters. Twee docenten zijn gedurende één wekelijkse avond present om oud leerlingen te ontvangen en hen te

begeleiden op het gebied van m.n. leervragen.

De pilot is ook in schooljaar 15/16 voortgezet want de avondschool voorziet duidelijk in een behoefte. Naast ondersteuning op vakken als taal en rekenen voor schoolverlaters die naar het MBO zijn gegaan is er in de loop van 2016 ook een opleiding theorie voor het rijbewijs aangeboden. Ook is de avondschool een vindplaats gebleken voor schoolverlaters die andersoortige vragen hebben; bijvoorbeeld op het gebied van arbeidstoeleiding.

In 2016 is de pilot omgezet in een definitieve vorm van nazorg.

Kwaliteitsbeleid:

In 2016 is een nieuw strategisch beleidsplan geschreven dat als basis heeft gediend voor het schooljaarplan 16/17.

Verder zijn er in het voorjaar de jaarlijkse enquêtes afgenomen. Het algemene beeld van dit tevredenheidsonderzoek was positief.

Verantwoordelijkheid leerlingen:

In 2012 is een leerlingenraad opgestart. Deze leerlingenraad wordt steeds vaker geconsulteerd bij schoolse aangelegenheden. Ook is via een teamlid input in de MR geborgd. Via deze weg zijn in 2015 spelmaterialen op het schoolplein gerealiseerd en heeft de raad in 2016 (voor de tweede maal) een voorjaarsfeest georganiseerd.

Daarnaast worden leden van de leerlingenraad betrokken bij het rondleiden van kandidaten in diverse sollicitatieprocedures.

Communicatie:

De interne communicatie is op orde sinds de invoering van de Weekly.

De communicatie met de ouders verloopt op schoolniveau nauwelijks nog via de digitale snelweg. V.w.b. de papieren oudernieuwsbrief vestigen wij de hoop op nieuwe, moderne toepassingen die Presentis ons biedt.

De communicatie tussen ouders en advisors/mentoren verlopen wel doelmatig. (klassendojo – chat – mail)

Huisvesting:

Dit jaar heeft het bestuur het besluit genomen om het schoolgebouw uit te breiden met twee theorielokalen en een spreekkamer. Dit om het ruimtegebrek het hoofd te bieden. Het aanvankelijke ontwerp met het bouwen buiten grenzend aan het schoolplein, is door de gemeente afgekeurd. Daaropvolgend heeft de architect een ontwerp gemaakt om e.e.a. in pandig te realiseren. Het is de bedoeling om de verbouwingen in 2017 uit te voeren.

2. Algemeen instellingsbeleid

2.1 Zaken met een behoorlijke personele betekenis

Invalperikelen:

2016 is het jaar geworden waarin het Futura geconfronteerd werd met de gevolgen van een opdrogende arbeidsmarkt.

Bij de start van schooljaar 16/17 waren twee collega's met zwangerschapsverlof en een collega met een half jaar onbezoldigd verlof. Ondanks meerdere advertenties bleek het niet mogelijk om hiervoor invallers te verwerven. Daarom maakten wij hiervoor gebruik van detacheringsbureau's. Het probleem was echter dat deze invallers stopten zodra zij elders de kans hadden op een baan met uitzicht op vaste benoeming. En vaak zegden zij dan enkele dagen van tevoren hun betrekking bij het Futura College op. Daardoor was het een periode van komen en gaan van nieuwe collega's. Dit is de leerlingen, hun ouders en het Futura College slecht bevallen. Het gevolg is dat wij in de toekomst een verzoek voor langdurig onbezoldigd verlof niet snel meer zullen goedkeuren.

Voorheen lukte het altijd wel om iemand te vinden die gedurende de vervangingsperiode bij onze school aan de slag wilde maar de ontstane krapte op de arbeidsmarkt gooide in deze situaties veel roet in het eten.

Professionalisering:

In 2016 was er één collega die met gebruikmaking van de lerarenbeurs de master SEN doet.

Verder zijn alle individuele aanvragen op het gebied van professionalisering gehonoreerd en zijn er aansprekende teambrede (verplichte) scholingen aangeboden. Het team ging ermee akkoord om de persoonlijke professionaliseringstijd deels in te zetten in deze teambrede scholingen.

Een teamleider heeft de training voor coaching afgerond.

Aan professionalisering is in 2016 een budget van €76.942 besteed waar €80.000 was begroot.

Ziekteverzuim:

Verzuimpercentages

Aantal	Aantal fte	GZVD	ZVP
Man	19	1,49	2,80
Vrouw	25	1,95	18,44
Totaal	44	1,77	12,86

Definitie	Omschrijving
Aantal FTE	De totale FTE factor wordt berekend door het aantal beschikbare dagen te delen door het aantal dagen in 2016.
GZVD	Gemiddelde ziekteverzuimduur betreft een maat voor de gemiddelde duur van de verzuimmeldingen
ZVP	Ziekteverzuimpercentage geeft het percentage ziekteverzuim weer ten opzichte van de beschikbaarheid van werknemers

Verzuimverdeling naar duercategorie:

Geslacht	ZVP	KV	MLV	LV	ELV
Man	7,48%	1,09%	0,00%	6,39%	0,00%
Vrouw	17,53%	1,05%	1,00%	5,56%	9,92%
Totaal	13,56%	1,07%	0,60%	5,89%	6,00%

Definitie	Omschrijving
ZVP	Het ZiekteVerzuimPercentage (ZVP) betreft een percentage die het ziekteverzuim werknemers.
KV	Dit betreft een gelijke berekening als de kolom 'ZVP'. Hierin worden echter a minder dan 8 dagen duren.
MLV	Dit betreft een gelijke berekening als de kolom 'ZVP'. Hierin worden echter a dan 8 dagen en minder dan 43 dagen duren.
LV	Dit betreft een gelijke berekening als de kolom 'ZVP'. Hierin worden echter a dan 43 dagen en minder dan 366 dagen duren.

ELV	Dit betreft een gelijke berekening als de kolom 'ZVP'. Hierin worden echter alleen verzuim dan 366 dagen duren.
<p>Analyse ziekteverzuimgegevens: Uit bovenstaande blijkt dat het hoge verzuim wordt veroorzaakt door de lang verzuimers. Het betreft 5 werknemers die allen langdurig ziek zijn/waren, oorzaken zijn niet werkgerelateerd. Als we de verzuimgegevens van deze langdurig zieke werknemers buiten beschouwing laten dan bedraagt het verzuimpercentage over 2016 2,13%.</p>	

2.2 Onderwijsprestaties

Eindschoolverlaters:	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Werken (met arbeidsovereenkomst) Inclusief beschermde arbeid	10	16	38	23	15	17	14	16
Vervolgopleiding BBL (= werk en opleiding)	4	13	12	4	3	6	14	5
Vervolgopleiding BOL (= opleiding)	3	7	9	2	5	7	5	5
Vervolgopleiding, anders					7		0	0
Van school met begeleiding jobcoach	-	2	2	3	0	0	0	2
Indicatie dagbesteding	4	4	4	3	4	4	7	0
Overig	4	1	8	8		4	3	3

2.3 Onderwijskundige en -programmatische zaken

<p>Veel ontwikkelingen zijn ingezet die in paragraaf 1.2 zijn weergegeven. Ik benoem hieronder de voornaamste ontwikkelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkelen van leerlijnen voor alle vakken en implementatie ervan. - Verdere implementatie van het werken met het persoonlijk leerplan en de driemaandelijke evaluaties en presentaties en opstellen nieuw leerplan. - Inrichten van Presentis, ons nieuwe leerlingvolgsysteem. - Het uptodate houden van de volledige lijn van stagebegeleiding naar de laatste landelijke, regionale en schoolgebonden inzichten. - Het opnieuw schrijven van het begeleidingsplan, rekening houdend met schoolgebonden, regionale en landelijke ontwikkelingen. Tevens het duiden van de (gedeelde) verantwoordelijkheden van de diverse functionarissen rondom de begeleiding van leerlingen. - Onderzoek naar een verbeterde trajectvoorziening. - Verder implementeren van de PM2's; de driemaandelijke overleggen advisor en zorgcoördinator. - Evaluatie en uitbreiding van het kaderdocument Big Picture learning met de leerjaren 4 en 5. - Aangepaste opzet van het programma Leerkracht. - Beschrijven van het model van de Futurales en dit implementeren. - Versterking van de PR. - In de onderbouw de advisors aanleren hoe zij met een project hun onderwijs kunnen verrijken. - Versterking van de pick me ups en kick me outs.
--

2.4 Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg

In het voorjaar van het voorjaar van 2016 zijn de ProZo! Enquetes uitgezet onder ouders en leerlingen. Daarnaast heeft de school in mei een collegiale visitatie gehad ia een project van de VO-raad.

Als gevolg hiervan is de Futurales beschreven en wordt tweemaal per jaar lesbezoek door de SL georganiseerd.

De ProZo! Enquetes lieten een wisselend beeld zien waarbij opviel dat de leerlingen boven het landelijk gemiddelde scoren en ouders en personeel/management onder het landelijk gemiddelde. Als gevolg hiervan is een aantal activiteiten beschreven zoals in paragraaf 1.2. beschreven.

Een voorbeeld: personeel gaf aan dat men moeite heeft om zich aan diverse afspraken te houden en dat die soms niet duidelijk zijn beschreven. Als gevolg hiervan is er in het handboek personeelsbeleid een gedragscode voor personeel beschreven.

2.5 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen

Er zijn geen fusieplannen.

Wij werken nauw samen met het bedrijfsleven in en om Woerden.

Daarnaast werken wij volop mee aan het samenwerkingsverband voor vo waarvan de school deel uitmaakt.

De samenwerking met ROC IDCollege is vastgelegd in een convenant waarin o.a. is geregeld dat PrOlerlingen in staat worden gesteld om in maximaal twee jaar op hun school voor praktijkonderwijs de entree opleiding gericht op arbeid/doorstuderende te volgen. De leerlingen die in staat worden geacht om wel naar vervolgonderwijs niveau 2 door te stromen dienen de entree opleiding op het ROC te volgen.

Verder is er als gevolg van landelijke ontwikkelingen op het gebied van arbeidstoeleiding en jeugdzorg uiteraard veel veranderd.

V.w.b. de arbeidstoeleiding is de stage coördinator druk doende om netwerken op te bouwen, voor diverse gemeentes verschilt dit aanzienlijk.

V.w.b. jeugdzorg heeft de gemeente Woerden ervoor gekozen om een pilot op te starten waarbij een jeugdhulpverlener op school aanwezig is en zo dichterbij het vuur zit. Voor het Futura heeft dit ertoe geleid dat een jeugdhulpverlener van Stichting Reinaerde twee dagen per week op school aanwezig is. De pilot is m.i.v. schooljaar 17/17 verlengd.

De uitvoerend bestuurder van het Futura College is in de loop van 2016 bestuurder geworden van het landelijk werkverband voor PrO.

2.6 Governance ontwikkelingen (Interne beheersing en toezicht)

De stichting voldoet aan de richtlijnen van de wet goed bestuur, goed onderwijs. (Raad van beheer model) Vanaf blz. 29 van het jaarverslag leest u het verslag van de toezichthouders.

Naast administratiekantoor Groenendijk, is er ook een externe controller aan de school verbonden.

2.7 Zaken met een behoorlijke politieke of maatschappelijke impact

1. Passend onderwijs; de wetgevers hebben bepaald dat PrO (en LWOO) ondergebracht worden in het systeem van passend onderwijs. Dit heeft verregaande consequenties voor de bekostiging; immers het zorgbudget wordt vanaf 2016 betaald door het samenwerkingsverband waar de school deel van uitmaakt. Op dit moment is onduidelijk welke mogelijke consequenties dit kan hebben voor de omvang van de school.

in 2017 komt er een wetsvoorstel om de financiering van het praktijkonderwijs te veranderen; speerpunten hierbij zijn de afhankelijkheid van de teldatum 1/10/2012 en de bekostiging van het grensverkeer.
2. De transitie van de landelijke operende jeugdzorg en arbeidstoeleiding naar de gemeentes is op zijn minst spannend te noemen. Er zijn op dit moment veel ontwikkelingen gaande mbt deze majeure veranderingen.

2.8 Inrichting van de dialoog met interne en externe actoren (horizontale verantwoording)

Wij hanteren de code goed onderwijsbestuur van de VO-raad van augustus 2011. Ons administratiekantoor Groenendijk beschikt over een TPM-verklaring.

2.9 Gevoerd beleid inzake beheersing van uitkering na ontslag

In 2016 zijn er geen vaststellingsovereenkomsten gesloten. Niemand is met gedwongen ontslag gegaan.

2.10 Afhandeling van klachten

De stichting heeft de procedure rondom de afhandeling van klachten vastgesteld:

- Toelating en verwijdering
- Protocol agressie geweld en seksuele intimidatie
- Klachtenprocedure intern
- Klachtenprocedure extern

In 2016 zijn er geen klachten ingediend over het Futura College.

De school heeft twee interne vertrouwenspersonen. Daarnaast is er in 2016 ook een contract gesloten met het KPC waardoor is voorzien in externe vertrouwenspersonen.

2.11 Huisvesting en toelatingsbeleid (indien van toepassing)

Het schoolgebouw wordt uitgebreid met twee theorielokalen en een spreekkamer. Na een afwijzing door de gemeente Woerden om buiten bij te bouwen is een ontwerp gemaakt voor een interne verbouwing welke waarschijnlijk in de loop van 2017 wordt geresalieerd.

De school voerde in 2016 geen toegangsbeleid. Dit is voor 2017 wel een aandachtspunt omdat het leerlingenaantal verder is toegenomen. M.n. voor zij-instromers in bepaalde leerjaren is in de toekomst mogelijk niet altijd meer plaats.

2.12 Prestatiebox

In twee van de hoofdthema's uit het sectorakkoord hebben wij extra geïnvesteerd: uitdagend onderwijs voor de leerlingen en professionele scholen.

M.b.t. 'uitdagend onderwijs' hebben wij bv de keuze in het rooster ingebouwd om gedurende drie lesuren per week een eigen keuze te maken in de invulling ervan (zgn Kiesuur). Hiervoor worden vaak externe docenten ingehuurd. Ook hebben wij een extra onderwijsassistent aangesteld om in catering geïnteresseerde leerlingen te begeleiden. Een deel van de extra kosten zijn afkomstig van de prestatiebox. Daarnaast is er behoorlijk veel ruimte voor advisorgroepen om op excursie te gaan en dergelijke. De mogelijkheden hiertoe zijn ruimer dankzij de gelden uit de prestatiebox.

Professionele scholen: wij zijn een leerKRACHTschool geworden juist om te groeien tot een professionele schoolcultuur waarin wij leren van elkaar. De aanstelling van een leerKRACHTcoördinator vergt extra budget. (80 uur op jaarbasis)

2.13 Treasury

Het primaire doel van de Stichting Interconfessioneel Praktijkonderwijs Woerden is het verzorgen van goed onderwijs voor de specifieke doelgroep. Beleggen en belenen van liquide middelen is ondergeschikt en dienend aan dit primaire doel. Het treasury beleid dient bij te dragen aan de financiële continuïteit van de onderwijsorganisatie. Het treasurybeleid is vastgelegd in een treasurystatuut, dat in 2016 is aangepast aan de nieuwe regelgeving. Daarin zijn de doelen, randvoorwaarden, informatiestromen en administratieve organisatie van het treasurymanagement beschreven.

In het treasurybeleid is opgenomen dat op basis van een liquiditeitenraming over een periode van 5 jaar de tijdelijk overtollige middelen worden vastgesteld. Het Futura College belegt niet in aandelen en obligaties. Uitzettingen vinden slechts plaats bij banken die voldoen aan de eisen van de Regeling Lenen, Beleggen en Derivaten OCW 2016. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de uitvoering van het treasurybeleid.

Er is geen aparte treasurycommissie ingesteld. De directeur/bestuurder vervult binnen de randvoorwaarden van het treasurystatuut de treasuryfunctie en legt daarover verantwoording af aan het toezichthoudend bestuur.

In de praktijk belegt de Stichting niet in aandelen of obligaties maar stalt overtollige middelen op internet spaarrekeningen bij verschillende Nederlandse banken. (risicospreiding)

2.14 Algemene analyse financieel beleid

Het Futura College is als kleine éénpitter meer dan andere VO scholen vatbaar voor externe ontwikkelingen, met name rond passend onderwijs en wijziging van leerlingstromen.

Het bestuur voert dus een solide financieel beleid dat beoogt de middelen optimaal in te zetten voor aantrekkelijk en resultaatgericht onderwijs, voor competente en gezonde medewerkers en voor goede voorzieningen voor alle gebruikers van de schoolruimten.

De bestuurder van de stichting voert daarom een sober financieel beleid dat is gericht op evenwicht tussen het faciliteren van onderwijsdoelstellingen en het langjarig realiseren van financiële draagkracht.

De stichting heeft de afgelopen jaren een uitstekende vermogenspositie opgebouwd en wil in de nabije toekomst een deel van de reserve inzetten om goed (praktijk) onderwijs te faciliteren. In 2016 zijn plannen gemaakt om twee lokalen bij te bouwen en in te richten; de realisatie zal in de tweede helft van 2017 plaatsvinden.

De planning en controlcyclus heeft sinds 2015 meer aandacht gekregen, mede door inschakeling van een extern adviseur met een blik 'van buiten'. De financiële kwartaalcijfers die Groenendijk Onderwijsadministratie aanlevert, worden door hem van een toelichting voorzien die voor alle lezers begrijpelijk is.

Ook is een financieel beleidsplan opgesteld, evenals een beleidsrijke(re) meerjarenbegroting 2017-2021. Deze is door het bestuur vastgesteld in november 2016.

2.15 Resultatenanalyse

Ten opzichte van 2015 stegen de baten met ruim €170.000 vanwege meer leerlingen en een stijging van de OCW bekostiging (GPL). In 2016 waren de totale lasten echter €213.000 hoger dan in 2015. Vooral doordat de personele lasten stegen met €170.000. Ook het financieel resultaat daalde vergeleken met een jaar eerder. Per saldo nam het netto resultaat met €45.000 af tot € 98.000. Dit conform het vastgestelde financieel beleid om exploitatieoverschotten te beperken.

	Realisatie 2016 €	Begroting 2016 €	Realisatie 2015 €
Baten			
(Rijks)bijdragen	2.789.119	2.728.019	2.590.601
Overige overheidsbijdragen	21.077	21.077	46.399
Overige baten	214.466	135.141	214.028
	<u>3.024.663</u>	<u>2.884.237</u>	<u>2.851.027</u>
Lasten			
Personele lasten	2.338.645	2.282.081	2.168.563
Afschrijvingen	114.517	118.700	116.481
Huisvestingslasten	160.847	142.025	144.717
Overige instellingslasten	320.086	351.870	292.171
	<u>2.934.095</u>	<u>2.894.676</u>	<u>2.721.931</u>
Saldo baten en lasten	<u>90.567</u>	<u>-10.439</u>	<u>129.096</u>
Financiële baten en lasten	7.864	11.300	14.262
Nettoresultaat	<u>98.431</u>	<u>861</u>	<u>143.358</u>

In het vervolg lichten wij de belangrijkste verschillen toe tussen de gerealiseerde en de begrote exploitatiecijfers van het Futuracollege in 2016.

Het exploitatieresultaat over 2016 bedraagt € 98.431 positief (2015 € 143.358). Dat is ruim € 97.570 beter dan was begroot. De baten waren ruim €140.000 dan begroot, de lasten ruim €39.000 lager dan begroot. Het saldo van rentebaten en -lasten was door de

lage rente ruim € 3.400 lager dan de begroting. Per begrotingspost valt het volgende op te merken.

De baten kwamen ruim € 140.000 hoger uit dan begroot (+ 4,6 %), dankzij € 60.000 hogere Rijksbijdragen (vooral via Samenwerkingsverband), en door € 79.000 hogere Overige baten uit het ESF subsidie.

De kosten kwamen bijna € 40.000 hoger uit dan begroot, dat is 1,4 %.

De Personele lasten bleken € 56.000 hoger dan begroot (2,5 %).

De Afschrijvingen kwamen bijna € 4.000 lager uit door het uitstel van de (ver)bouw.

De Huisvestingskosten overschreden met € 18.000, oftewel 13 %. Dit valt vooral toe te schrijven aan hogere huur (gymzalen, voorheen geen huur verschuldigd) en meer kosten van klein onderhoud aan gebouw en installaties.

Aan Overige materiele lasten werd juist € 31.000 minder uitgegeven dan begroot; vooral door lagere kosten van onderwijsleerpakket, kopieerkosten en ICT.

Alle wensen met betrekking tot het onderwijs leerpakket zijn gehonoreerd, maar blijken in de praktijk minder te kosten. Er wordt dus niet bewust de hand op de knip gehouden en de inrichting van de school en de lokalen is up to date; ook wat ICT middelen betreft.

2.16 Balansanalyse

De beperkte gevolgen voor de balans van stichting Interconfessioneel praktijkonderwijs staan in de volgende tabel.

BALANS analyse 2016	2016	%	2015	%
ACTIVA				
Immateriële vaste activa	0	0%	0	0%
Materiële vaste activa	971.998	28%	935.370	29%
Vorderingen	321.143	9%	270.127	8%
Liquide middelen	2.199.823	63%	2.048.613	63%
	3.492.965	100%	3.254.110	100%
PASSIVA				
Eigen vermogen	2.784.074	80%	2.685.642	83%
Voorzieningen	205.914	6%	203.877	6%
Langlopende schulden	0	0%	0	0%
Kortlopende schulden	502.977	14%	364.591	11%
	3.492.965	100%	3.254.110	100%

De balans is 'verlengd' het totaal aan bezittingen is toegenomen met € 238.854. Dat komt door het positieve saldo van baten en lasten en doordat er meer werd geïnvesteerd dan afgeschreven. Ook de vorderingen namen toe. In de procentuele verdeling van de actiefposten veranderde weinig.

Aan de passiefzijde nam weliswaar het Eigen vermogen in absolute zin toe met het winstsaldo van €114.216. Maar in verhouding namen de kortlopende schulden nog meer toe, met name de crediteuren. Aan de voorzieningen werd per saldo €2.000 meer gedoteerd dan onttrokken.

Eenzijds nam de voorziening Personeel af met €13.000, anderzijds steeg de voorziening Groot onderhoud met €15.000.

2.17 Kengetallen van budget- en vermogensbeheer

Sinds de commissie Don werken onderwijsorganisaties met het onderscheid tussen kengetallen van vermogensbeheer, te weten kapitalisatiefactor, solvabiliteit en weerstandsvermogen en van budgetbeheer zoals rentabiliteit en liquiditeit. In het financiële verslag (p.43) staan de definities en berekeningen van deze kengetallen voor het Futuracollege. De onderwijsinspectie heeft met ingang van verslagjaar 2016 de kapitalisatiefactor weer geschrapt als financieel kengetal en het kengetal huisvestingsratio toegevoegd. In de volgende tabel staat een samenvatting.

Tabel Ken- en streefgetallen	Norm OCW	Signaleringswaarde inspectie	Futura 2015 JR	Futura 2016 JR	Streefwaarden Futura
Solvabiliteit 1			83%	80%	
Solvabiliteit 2	30%	< 30%	89%	86%	80%
Liquiditeit	tussen 0,5 en 1,5	< 0,75	6,4	5,0	1,5
Weerstandsvermogen	10 - 40 %	< 5%	68%	65%	40%
Rentabiliteit	tussen -1% en +1%	3 jaar negatief	5,0%	3,3%	over 4 jaar gem. 0%
Pers. kn. in % rijksbijdrage		> 95%	84%	84%	85,0%
Huisvestingsratio		> 10%	5,6%	5,8%	

In het verslagjaar daalden – met uitzondering van de huisvestingsratio - alle kengetallen in lichte mate. Dit conform het vastgestelde financiële beleid om de uitzonderlijke goede financiële positie te gebruiken om meer middelen in het primair proces te brengen. Daartoe zijn langjarig streefwaarden geformuleerd door het bestuur. Ook voor de nieuwe kengetallen Weerstandsvermogen en Huisvestingsratio zullen streefwaarden worden geformuleerd. Het Futuracollege voert een financieel beleid om rond 2020 alle kengetallen meer in lijn te hebben met de eigen streefwaarden.

2.18 Begroting 2017

De exploitatiebegroting voor het kalenderjaar 2017 sluit met een kleine negatief saldo van - € 18.119. Daarachter gaat een begroot tekortsaldo Baten min Lasten schuil van ruim € 21.000 en een positief financieel renteresultaat van ruim € 3.000. Dit is in lijn met het ingezette beleid om een deel van de reserve in te zetten voor onderwijsdoeleinden, zonder de financiële continuïteit in gevaar te brengen.

Exploitatiebegroting 2017			
Baten			
	Rijksbijdragen	€	3.041.700
	Overige overheidsbijdragen	€	17.925
	Overige baten	€	170.226
		€	3.229.851
Lasten			
	Personele lasten	€	2.593.550
	Afschrijvingen	€	145.500
	Huisvestingslasten	€	160.075
	Overige instellingslasten	€	352.495
		€	3.251.620
	Saldo baten en lasten	€	-21.769
Financiële baten en lasten			
	Fin. Baten en lasten	€	3.650
	Totaal resultaat	€	-18.119

2.19 TOEKOMSTPERSPECTIEF EN CONTINUITEIT

Schoolbesturen zijn vanaf het jaarverslag 2013 verplicht om hun toekomstperspectief op te nemen in een continuïteitsparagraaf in het bestuursverslag. Het gaat allereerst om de financiële gevolgen van voorziene, toekomstige externe en interne beleidsontwikkelingen voor de vier jaren volgend op het verslagjaar. Ook dient de paragraaf een inhoudelijke en procesmatige beschrijving te bevatten van het risicomanagement.

In het vervolg van dit hoofdstuk werken we dat verder uit.

2.19 A Kwantitatieve gegevens

Prognosecijfers zijn ontleend aan de meerjarenbegroting 2017-2020, die tegelijk met de begroting 2017 is vastgesteld en goedgekeurd door het toezichthoudend bestuur.

Deze meerjarenbegroting is gebaseerd op een pessimistische leerlingprognose, omdat er in november 2016 sterke signalen waren dat er in Leidsche Rijn een praktijkschool zou kunnen komen. Inmiddels lijkt daar geen sprake meer van te zijn. De volgende tabel toont de verschillende prognoses.

Leerlingprognoses per 1 oktober						
Bron	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Futura MJB 2017-2020	205	227	220	210	205	205
SWV RUW	205	227	230	220	233	230
Scenariomodel VO 2016	205	224	235	238	236	234
Gemeente feb 2017		227	239	240	238	237
Futura feb 2017		227	235	238	236	235

De onderhavige meerjarenbegroting gaat dus uit van 205 leerlingen in 2020, maar de nieuwe meerjarenbegroting zal gebaseerd worden op ca. 235 leerlingen in 2020. Het schoolgebouw (uit 2013) biedt ruimte aan maximaal 200 leerlingen en is dus te krap voor de huidige 227 leerlingen, laat staan de verwachte 235 leerlingen in 2020. Aan uitbreiding met twee lokalen en een spreekkamer wordt gewerkt.

Als het aantal leerlingen afneemt, zal het aantal fte ook dalen tot 2020.

De tabel uit de meerjarenbegroting komt op een personeelsformatie van ruim 31 fte bij 205 leerlingen. Als dat er 30 meer blijken te zijn zal daar zeker 4 fte bijkomen, uitgaande van leerling/fte ratio van 7 :1 in het praktijkonderwijs.

Gemiddeld aantal FTE	2015	2016	2017	2018	2019	2020
DIR	2,83	2,76	2,36	1,83	1,83	1,83
OP	17,10	17,74	19,34	18,11	18,11	18,11
OOP	11,63	10,97	13,70	11,27	11,24	11,24
	31,55	31,48	35,41	31,21	31,17	31,17
leerlingprognose MJB 17-20	205	227	220	210	205	205

2.19B Meerjarenbegroting en balans

De huidige meerjarenbegroting 2017-2020 is een beleidsrijk document, waarbij onderwijsdoelstellingen en onderwijsmiddelen op elkaar zijn afgestemd. Daarnaast vormen aannames over het aantal leerlingen en fte belangrijke variabelen. Het financieel beleid is gericht op investeren in mensen en faciliteiten en staat begrote tekorten toe. Daarbij blijft de stichting financieel gezond, maar komen de financiële kengetallen in de buurt van de vastgestelde streefwaarden.

Meerjaren exploitatiebegroting	Realisatie		Budget		
	2016	2017	2018	2019	2020
3.1 Rijksbijdragen	€ 2.789.119	€ 3.041.700	€ 2.953.700	€ 2.835.250	€ 2.775.900
3.2 Overige overheidsbijdragen	€ 21.077	€ 17.925	€ 17.925	€ 17.925	€ 17.925
3.5 Overige baten	€ 214.466	€ 170.226	€ 52.772	€ 52.622	€ 52.522
Totaal baten	€ 3.024.663	€ 3.229.851	€ 3.024.397	€ 2.905.797	€ 2.846.347
4.1 Personele lasten	€ 2.338.645	€ 2.593.550	€ 2.422.250	€ 2.462.950	€ 2.481.250
4.2 Afschrijvingen	€ 114.517	€ 145.500	€ 169.050	€ 158.900	€ 130.100
4.3 Huisvestingslasten	€ 160.847	€ 160.075	€ 160.075	€ 160.075	€ 160.075
4.4 Overige instellingslasten	€ 123.519	€ 129.830	€ 128.972	€ 127.881	€ 127.311
4.5 Leermiddelen	€ 196.567	€ 222.665	€ 217.050	€ 208.716	€ 204.850
Totaal lasten	€ 2.934.095	€ 3.251.620	€ 3.097.397	€ 3.118.522	€ 3.103.586
5.1 Financiële baten	€ 8.636	€ 4.350	€ 4.750	€ 4.600	€ 4.200
5.2 Financiële lasten	€ 772	€ 700	€ 700	€ 700	€ 700
Totaal financiële baten en lasten	€ 7.864	€ 3.650	€ 4.050	€ 3.900	€ 3.500
Exploitatieresultaat	€ 98.431	€ -18.119	€ -68.950	€ -208.825	€ -253.739

Mocht er geen sprake zijn van krimp tot 205 maar van beperkte groei tot 235 leerlingen, dan zal de batenkant aanmerkelijk verbeteren en het tekort afnemen.

Vertaling van deze meerjaren exploitatieresultaten in een meerjaren prognosebalans leidt tot het volgende overzicht.

	Meerjaren prognose balans				
	2016	2017	2018	2019	2020
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	€ 971.998	€ 1.176.998	€ 1.007.948	€ 849.048	€ 718.948
Vlottende activa					
Vorderingen	€ 321.143	€ 321.143	€ 321.143	€ 321.143	€ 321.143
Liquide middelen	€ 2.199.823	€ 1.982.731	€ 2.095.056	€ 2.055.521	€ 1.947.207
	€ 2.520.966	€ 2.303.874	€ 2.416.199	€ 2.376.664	€ 2.268.350
Totaal activa	€ 3.492.965	€ 3.480.873	€ 3.424.148	€ 3.225.713	€ 2.987.299
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	€ 2.325.286	€ 2.319.192	€ 2.265.301	€ 2.071.528	€ 1.832.839
Reserve nieuwbouw	€ 354.862	€ 343.162	€ 328.412	€ 313.662	€ 298.912
Reserve schoolfonds	€ 24.805	€ 24.805	€ 24.805	€ 24.805	€ 24.805
Fondsstichting	€ 79.120	€ 78.795	€ 78.486	€ 78.184	€ 77.884
	€ 2.784.074	€ 2.765.955	€ 2.697.005	€ 2.488.180	€ 2.234.441
Voorzieningen					
Materiële voorzieningen	€ 45.975	€ 52.002	€ 64.227	€ 74.617	€ 89.942
Personele voorzieningen	€ 159.939	€ 159.939	€ 159.939	€ 159.939	€ 159.939
	€ 205.914	€ 211.941	€ 224.166	€ 234.556	€ 249.881
Kortlopende passiva	€ 502.977	€ 502.977	€ 502.977	€ 502.977	€ 502.977
Totaal passiva	€ 3.492.965	€ 3.480.873	€ 3.424.148	€ 3.225.713	€ 2.987.299

Er zijn gevolgen voor reserves en liquide middelen maar als we naar de balanskengetallen kijken, blijven die gezonde waarden houden. De rentabiliteit daalt bij ongewijzigd beleid wel ver onder nul door de begrote krimp. Zoals hierboven gesteld is die kans op krimp niet zo groot en kan de meerjarenbegroting 2018-2021 positiever uitkomen.

KENGETAL	REALISATIE	BEGROOT			
	2016	2017	2018	2019	2020
Liquiditeit	5,01	4,58	4,80	4,73	4,51
Solvabiliteit 1	79,71%	79,46%	78,76%	77,14%	74,80%
Rentabiliteit	3,25%	-0,56%	-2,28%	-7,18%	-8,90%
Weerstandvermogen	64,97%	52,24%	57,18%	57,81%	54,59%

2.19 C Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het Futuracollege is naar maatstaven in het VO een kleine éénpitter. De enige school onder het bestuur van de stichting Interconfessioneel Praktijkonderwijs Woerden telt op 1 oktober 2016 227 leerlingen en ca. 32 fte personeel. De school biedt alleen Praktijkonderwijs, waarbij de toestroom van leerlingen afhankelijk is van vele factoren (

nieuwbouw Leidsche Rijn, besluiten Samenwerkingsverband, uitstroom naar mbo). Kleine gebeurtenissen kunnen voor de (financiële) continuïteit verstrekken gevolgen hebben. Vandaar dat er vanuit het bestuur en toezicht nadrukkelijker aandacht besteed wordt aan risicomanagement en risicobeheersing. Dit risicomanagement verloopt langs drie lijnen, te weten AO/IC, planning & control en risicoanalyse.

AO/IC.

De eerste lijn in risicobeheersing en financial control betreft een degelijke administratieve organisatie en interne control. Deze is uitgebreid beschreven in het handboek Administratieve Organisatie van het Futuracollege. Er zijn standaardprocedures vastgelegd onder meer voor bestellen en betalen, voor het aanstellen van tijdelijk en vast personeel en voor het aangaan van verplichtingen door de algemeen directeur/bestuurder boven € 10.000. De lijnen tussen directeur-bestuurder en toezichthoudend bestuur zijn kort en de (financiële) informatiestroom is volledig en actueel. Bij de voorbereiding van (meerjaren) begroting, kwartaalrapportages en de verantwoording in het jaarverslag wordt sinds 2015 structureel een extern adviseur/controller ingeschakeld. Hierdoor en door een actieve opstelling van de interne toezichthouder en de uitbesteding van de financiële- en salarisadministratie bij Groenendijk Onderwijsadministratie is er sprake van voldoende functiescheiding in deze kleine organisatie. Het vier-ogen principe geldt ten aanzien van zowel begroten, bestellen, bewaren en betalen.

Van de externe accountant is bij de jaarrekening 2015 een compacte managementletter ontvangen, zonder bijzondere aandachtspunten voor de AO/IC.

Planning & Control.

De tweede lijn van risicobeheersing betreft het werken volgens een vaste planning & control cyclus. Dit is een cyclisch proces van plannen, programmeren, budgetteren, evalueren en bijstellen dat het Futuracollege consequent toepast op basis van formats van het administratiekantoor. Vanaf 2015 wordt gewerkt met een beleidsrijkere aanpak en uitgebreide toelichting op het verbinden van doelen en middelen. De belangrijkste functie van de planning- & controlcyclus is hiermee geschetst: naarmate aan de voorkant van het proces de keuzes beter zijn onderbouwd zal de exploitatie beter volgens plan verlopen en is de bestuurder beter in staat om de kosten juist te voorzien, te dekken, te beheersen en bij te sturen als er overschrijdingen optreden.

De planning & controlcyclus van het Futuracollege omvat de volgende documenten:

- strategisch beleidsplan en schoolplan
- meerjaren exploitatiebegroting met toelichting
- jaarbegroting met toelichting
- managementrapportages per kwartaal met toelichting
- meerjaren formatieplan
- jaarverslag, met bestuursverslag, jaarrekening en continuïteitsparagraaf

In 2016 is een financieel beleidsplan geschreven en vastgesteld, daarin is de financiële koers bepaald en zijn streefwaarden onderbouwd voor een degelijk financieel beleid. Binnen drie weken na afsluiting van het kwartaal levert het administratiekantoor de cijfers aan voor de kwartaalrapportage. Dit uitputtingsoverzicht is voorzien van een afwijkingenanalyse op hoofdlijnen en een eindejaar prognose bij ongewijzigd beleid. De externe controller analyseert en schrijft een korte toelichting voor het bestuur.

Risicoanalyse

In enge zin valt een risico te definiëren als een onzekere gebeurtenis naar tijd, plaats en/of omvang: voorstelbaar maar niet voorspelbaar. Een risico is een kwade kans met een oorzaak en een gevolg. Dat betreft (financiële) schade of imagoverlies met minder leerlingen en dus minder baten als consequentie. In bredere zin is een risico op te vatten

als een oorzaak die het bereiken van organisatiedoelstellingen belemmert. Beheersmaatregelen grijpen aan op het vermijden van de oorzaak of het verminderen dan wel verzekeren van het gevolg. Uiteindelijk kan de organisatie ook besluiten het financiële gevolg te aanvaarden en af te dekken via de bufferreserve. Daarvoor streeft het bestuur van het Futuracollege naar een financiële bufferreserve van 30 % van de baten.

Risicomanagement is het vinden van een balans tussen risico's nemen en risico's beheersen. Het managen van risico's vormt een belangrijk onderdeel van goed onderwijsbestuur. Goed risicomanagement onderzoekt de harde en zachte kant van de organisatie. Basis voor het Futuracollege vormt de risicoanalyse die voorjaar 2015 is geactualiseerd in samenwerking met bureau Infinite Financieel. Hun methode sluit aan bij het ISO 31000 model waarbij de specifieke context van de organisatie uitgangspunt is en risicomanagement een zaak is van alle betrokkenen.

Daarom is voor een aanpak gekozen met 5 sleutelfiguren uit management, bestuur en toezichthouder. In twee bijeenkomsten is met hen vanuit een gestandaardiseerde vragenlijst op 6 domeinen van de schoolorganisatie (Onderwijs, Personeel, Bestuur en organisatie, Financiën, Faciliteiten en Communicatie) een top 10 van risico's samengesteld en zijn beheersmaatregelen opgesteld. Deze methode zal tweejaarlijks worden toegepast, om te beginnen in 2017.

2.19 D Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

De risicoanalyse in 2016 leverde een top 10 van risico's op, in volgorde van scores:

Top 10 risico's Futuracollege
1. Onwenselijke uitingen in de eigen media
2. Ontslag van personeelslid leidt tot hoge uitkeringslast
3. Ziekteverzuim ligt structureel boven landelijk cijfer
4. Personeel ervaart hoge werkdruk
5. Er ontstaat structureel leegstand of juist ruimtegebrek
6. Meerdere financiële kengetallen zijn 2 jaar onder de norm van OCW
7. Risicomanagement is niet verankerd in de organisatie
8. Communicatiebeleid ontbreekt
9. Bij calamiteit met leerling(en) is geen goed werkend draaiboek/protocol aanwezig
10. Leerlingenactiviteit blijkt niet (voldoende) verzekerd bij claim

De meeste van deze risico's betreffen het personele domein, maar ook communicatie, huisvesting en bedrijfsvoering zijn belangrijke aandachtsgebieden. Als belangrijke beheersmaatregelen zijn geformuleerd:

Ad 1. Deskundige begeleiding bij het formuleren en implementeren van communicatiebeleid en het gemeenschappelijk delen en uitdragen van de organisatie identiteit; gerealiseerd.

Ad 2. Niet aan de orde.

Ad 3. En 4. Met hulp van deskundige verbeteren van aspecten van HRM beleid, zoals het werken met een profiel bij werving en selectie, nadrukkelijker aandacht besteden aan de cyclus van functioneren én beoordelen en toelichten van het taakbeleid (verwachtingen management); in uitvoering. In 2016 is extra formatie ingezet in de vorm van extra uren voor administratieve taken (20-30 per fte), ook is 0,5 fte benoemd voor extra invalmogelijkheden bij lesuitval; tenslotte hebben alle personeelsleden een device met cloud toepassing gekregen waarmee zij op eigen tijd en plaats werkzaamheden kunnen voorbereiden of afronden.

Ad 5. Volgens plan wordt zomer 2017 de school uitgebreid met 2 lokalen en een spreekkamer; de investering gebeurt uit eigen middelen.

Ad 6. Niet aan de orde.

Ad 7. Deskundige begeleiding bij het verankeren van risicomanagement in de planning en control cyclus (begroting en rapportages); herhaling in 2017.

Ad 8. Na het afronden van de cursus over communicatiebeleid heeft de directeur-bestuurder de PR commissie uitgebreid en een verantwoordelijke voor digitale communicatiekanalen van de school benoemd. De website wordt omgebouwd naar een klantvriendelijker CMT en hierbij zal externe begeleiding worden ingeschakeld.

Ad 9. Er is een schoolveiligheidsplan geschreven met tal van draaiboeken voor allerlei mogelijke calamiteiten die zich kunnen voordien.

Ad 10. De verzekeringsportefeuille is ten het licht gehouden en als voldoende dekkend beoordeeld.

De financiële risico's die voortvloeien uit onzekerheden betroffen:

- Herverdeling middelen voor zware ondersteuning vanuit het samenwerkingsverband; er zijn in 2016 duidelijke meerjarige afspraken gemaakt die zijn verwerkt in de meerjarenbegroting
- Het betaald krijgen van leerlingen die van buiten het samenwerkingsverband komen; over dit 'grensverkeer' zijn in SWV RUW nog geen duidelijke afspraken gemaakt. De ondersteuningsbekostiging wordt door SWV RUW betaald.
- Het betaald krijgen van het ondersteuningsbudget van de leerlingen boven de telnorm van 1-10-2012 vormt op dit moment geen actueel risico; de budgetten worden door SWV RUW betaald. Wel is het zo dat het samenwerkingsverband hierop en de vorige bullet beleid wil maken maar is in afwachting van nieuwe wetgeving die bij OCW in de maak is.
- De extra lokalen worden niet door de gemeente Woerden vergoed, dit zal een beslag leggen op eigen middelen van ca. €350.000; de financiële positie van de stichting blijft desondanks gezond.

Kosten van Risicobeheersing

De bestuurder streeft ernaar om de meeste van de kosten van beheersmaatregelen mee te nemen in de beleidsrijke (meerjaren) begroting. Dat geldt voor de risico's 4,6,7,8 en 9. Voor de risico's 1,2,3,5 en 10 is een bufferreserve nodig van hooguit € 500.000.

De geformuleerde risico's zullen zich niet alle tegelijkertijd voordoen.

Het opheffen van het ruimtegebrek is in 2017 geen risico meer, maar een investering.

Risico	Maximale impact per risico
1. Onwenselijke uitingen in de eigen media	€ 50.000
2. Ontslag van personeelslid leidt tot hoge uitkering	€ 20.000
3. Ziekteverzuim ligt structureel boven landelijk cijfer	€ 30.000
5. Opheffen ruimtegebrek	€ 350.000
10. Onverzekerde claim van ouders	€ 50.000

Daarnaast houdt de stichting een bufferreserve aan voor restrisico's zoals de commissie Don die benoemde: leerlingfluctuatie, arbeidsconflict, achterstallig onderhoud en onverwacht lagere bekostiging.

KENGETALLEN

Toelichting:

Sinds de commissie Don werken onderwijsorganisaties met het onderscheid tussen kengetallen van vermogensbeheer, te weten kapitalisatiefactor, solvabiliteit en weerstandsvermogen en van budgetbeheer zoals rentabiliteit en liquiditeit. In het financiële verslag (p.43) staan de definities en berekeningen van deze kengetallen voor het Futura College. De onderwijsinspectie heeft met ingang van verslagjaar 2016 de kapitalisatiefactor weer geschrapt als financieel kengetal en het kengetal huisvestingsratio toegevoegd. In de volgende tabel staat een samenvatting.

Tabel Ken- en streefgetallen	Norm OCW	Signaleringswaarde inspectie	Futura 2015 JR	Futura 2016 JR	Streefwaarden Futura
Solvabiliteit 1			83%	80%	
Solvabiliteit 2	30%	< 30%	89%	86%	80%
Liquiditeit	tussen 0,5 en 1,5	< 0,75	6,4	5,0	1,5
Weerstandsvermogen	10 - 40 %	< 5%	68%	65%	40%
Rentabiliteit	tussen -1% en +1%	3 jaar negatief	5,0%	3,3%	over 4 jaar gem. 0%
Pers. kn. in % rijksbijdrage		> 95%	84%	84%	85,0%
Huisvestingsratio		> 10%	5,6%	5,8%	

In het verslagjaar daalden – met uitzondering van de huisvestingsratio - alle kengetallen in lichte mate. Dit conform het vastgestelde financiële beleid om de uitzonderlijke goede financiële positie te gebruiken om meer middelen in het primair proces te brengen. Daartoe zijn langjarig streefwaarden geformuleerd door het bestuur. Ook voor de nieuwe kengetallen Weerstandsvermogen en Huisvestingsratio zullen streefwaarden worden geformuleerd. Het Futura College voert een financieel beleid om rond 2020 alle kengetallen meer in lijn te hebben met de eigen streefwaarden.

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen. Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestingslasten t.o.v. de totale lasten.

Verslag van het toezichthoudend orgaan

Algemeen

Met ingang van 1 augustus 2010 is de Wet Goed Onderwijs, Goed Bestuur van kracht. Binnen het Futura College is met ingang van 1 augustus 2011 gekozen voor een functionele scheiding tussen bestuur en toezicht. De school is een "eenpitter" met een relatief kleine, slagvaardige organisatie en een even klein en slagvaardig bestuur. Een duidelijk voorbeeld van een "one-tier structuur". De bestuurlijke taken liggen bij de bestuurder/directeur en de toezichthoudende taak ligt bij de overige, onbezoldigde bestuursleden. Het bestuur werkt volgens de Code goed bestuur van de VO Raad.

Samenstelling

Functionele scheiding

Voorzitter	J Vork	Toezichthoudend
Plv voorzitter	D van der Snoek	Toezichthoudend
Bestuurslid	R Stolwijk	Toezichthoudend
Bestuurslid	J Schulp	Toezichthoudend vanaf 1/09/2016
Directielid	A Dokman	Uitvoerend bestuurder

Taken en bevoegdheden

Het toezichthoudend deel van het bestuur houdt zich bezig met de volgende taken en bevoegdheden:

- Het beoordelen en goedkeuren van het strategisch beleidsplan, de begroting en het jaarverslag;
- toezicht houden op de naleving van wettelijke verplichtingen en de code goed bestuur;
- toezicht houden op rechtmatige verwerving, bestemming en aanwending van de middelen;
- aanwijzen van een accountant, die verslag uitbrengt aan het toezichthoudend orgaan;
- verantwoording afleggen over de uitvoering van bovenstaande taken in het jaarverslag.

Verslag over het afgelopen jaar

Het jaar 2016 was ook weer een goed jaar. De reputatie van de school en de belangstelling voor de school zitten goed in de lift. Financieel zijn er geen zorgen. De toezichthouders zijn dan ook tevreden over de wijze waarop de schoolleiding is gevoerd.

In het jaar 2016 is het bestuur 5 x maal bijeengekomen en wel op de volgende data:

25 januari 2016 (vergadering 210)

Relevante agendapunten voor de toezichthouder waren:

- Verslag vorige vergadering vastgesteld en getekend
- Update door de directie
- De toezichthouders doen verslag van hun gesprek met de MR.
- Het overzicht van het Risicofonds wordt toegelicht en besproken.
- De MJOP (Meerjaren onderhoudsplanning) wordt besproken
- Er wordt gesproken over de mogelijkheid om onder het bestaande bestuur een tweede Pro school te starten. De stap van éénpitter naar twee scholen is een relatief grote. Veel groter dan wanneer een bestuur waarin al veel scholen vallen er nog een bij neemt. De zittende bestuur moet hier goed over nadenken. Ook over de bezetting, de risico's enz. En wegen de voordelen van de schaalgrootte op tegen de risico's. Willen de zittende toezichthouders wel een groter risico op persoonlijke titel op zich nemen. Kortom, nog genoeg om over na te denken en er in een later stadium nog eens op terug te komen.

11 april 2016 (vergadering 211)

Relevante agendapunten voor de toezichthouder waren:

- Verslag vorige vergadering vastgesteld en getekend
- Update door de directie waaronder; het Futura start met Entreeopleidingen in samenwerking met het ID College met als doelstelling het bevorderen van de doorstroming en het vergroten van het zelfvertrouwen bij de leerlingen; de missie is herschreven vanuit het gezichtsveld van de leerling; ProZo enquête is besproken, positief zowel qua uitslag als qua trend.
- Update ten aanzien van het aantrekken van nieuwe bestuursleden. Kandidaten zijn benaderd en worden uitgenodigd voor een gesprek.

17 mei 2016 (vergadering 212)

Relevante agendapunten voor de toezichthouder waren:

- Verslag vorige vergadering vastgesteld en getekend
- Update door de directie
- Concept bestuursverslag 2015 besproken inclusief het financieel verslag. Laatste versie wordt via mail van (eventueel) commentaar voorzien en tijdig ingeleverd. De toezichthouder merkt op dat de registratie van de gegevens door Bureau Groenendijk prima in orde is, maar de analyse en begeleiding naar aanleiding van de cijfers kunnen aanzienlijk beter. Er is momenteel externe begeleiding aangetrokken voor de financiële analyse, een dienst die Bureau Groenendijk aanvullend zou kunnen leveren. De toezichthouder gaat hier vragen over stellen bij Groenendijk.
- Nasleep oplevering dakbedekking toegelicht door directie.
- Opvolging uitbreiding capaciteit gebouw besproken. De eerste presentatie aan de gemeente stuit op bezwaar vanuit de RO invalshoek.

4 oktober 2016 (vergadering 213)

Relevante agendapunten voor de toezichthouder waren:

- Na een zorgvuldige selectie- en intakeprocedure waarbij de opgestelde profielen voor nieuwe toezichthouders leidend zijn geweest, is het bestuur verheugd een nieuwe lid in het bestuur te kunnen benoemen. Vanaf vandaag, 4 oktober 2016 is mevrouw J Schulpen als vierde toezichthouder toegevoegd aan het bestuur. Wij wensen haar een hartelijk welkom.

- Verslag vorige vergadering vastgesteld en getekend
- Update door de directie. Hierbij is met name genoemd dat de directie naar een conferentie over Big Picture Learning gaat in Sacramento (USA). Gezien het succes van BPL mede door de actieve houding van de directie en het team, staat het bestuur achter deze en soortgelijke activiteiten.
- De rol van de MR bij het benoemen van nieuwe toezichthouders per 1/1/2017 is besproken. De toezichthouders hebben afgesproken op korte termijn hierover in gesprek te gaan met de MR. Dit is gepland voor januari 2017.
- De functiemix is nogmaals toegelicht door de directie met het besluit 3 medewerkers te benoemen in LC. Hiervoor wordt een interne sollicitatieprocedure gestart.
- Het strategisch beleidsplan is besproken. De school wil een BPL school blijven en toewerken naar het predicaat "Excellente school". De toezichthouders zijn het hier mee eens en worden door de directie gevraagd mee te denken over de externe kant van dit traject. Daarbij wordt gedacht aan samenwerkingen in de publieke en private sector.

15 november 2016 (vergadering 214)

Relevante agendapunten voor de toezichthouder waren:

- Verslag vorige vergadering vastgesteld en getekend
- Update door de directie waaronder de mededeling dat twee externe vertrouwenspersonen zijn aangesteld mede als pestcoördinatoren. Deze vormen een aanvulling op de al aanwezige interne vertrouwenspersonen.
- De directie deelt mee dat de sectorraad PrO is opgericht. Hiermee komen het platform praktijkonderwijs en het landelijk werkverband in één sectorraad.
- De directie vraagt ondersteuning door de toezichthouder bij een gemeentelijke vergadering over de financiering van de schoolgebouwen. Besloten wordt dat Dick mee gaat en André hierin zal ondersteunen.
- De conceptbegroting wordt doorgenomen. Deze wordt afgerond en definitief gemaakt in een extra bijeenkomst als onderdeel van vergadering 214 op dinsdag 12 december 2016.
- De directie geeft ook aan dat het steeds lastiger wordt om vervangend personeel te vinden voor medewerkers die voor langere tijd met verlof gaan (al dan niet betaald). Met name voor medewerkers die onbetaald verlof aanvragen zal hier kritischer naar gekeken moeten worden om de school niet in de problemen te laten komen.

Namens het Toezichthoudend orgaan,
R.P. Stolwijk, bestuurslid