

Bestuursverslag 2017

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.

Naam	Stchting voor Interconfessioneel (RK/PC) Praktijkonderwijs te Woerden
Werkgeversnummer	78132
Postbus	Postbus 244, 3440 AE Woerden
Bezoekadres	Abeellaan 2
Postcode	3442 JB
Woonplaats	Woerden
Website	www.futuracollege.nl

Inhoudsopgave

1. Algemeen	4
1.1 Doelstelling van de organisatie (missie en visie)	4
1.2 Juridische structuur	7
1.3 Interne organisatiestructuur	7
1.4 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid	9
1.5 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact	11
1.6 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het "ondernemen"	12
2 Governance	12
2.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance	13
2.2 Vermelding code goed bestuur	13
2.3 Vermelding van de afwijkingen van deze code en toelichting	13
2.4 Horizontale verantwoording	13
3 Onderwijs	13
3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar	13
3.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen	14
3.3 Onderwijsprestaties	14
3.4 Onderwijskundige- en onderwijsprogrammatische zaken	14
3.5 Informatie over toegankelijkheid en het toelatingsbeleid	14
4 Kwaliteitszorg	14
4.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar	15
4.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen	15
4.3 Afhandeling van klachten	16
5 Onderzoek	16
5.1 Toelichting inzake de werkzaamheden	16
5.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen	16
6 Internationalisering	16
6.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen	17
6.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen	17
7 Personeel	17
7.1 Zaken in het afgelopen jaar met een behoorlijke personele betekenis	17
Ziekteverzuim: Kerngetallen, verzuim 2016	17
Kerngetallen, verzuim 2017	18
7.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen	18
7.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen	18
7.4 Gevoerde beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag	18
8 Huisvesting	18
8.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen	18
8.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen	18
9 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen	19
9.1 De Samenwerkingsverbanden waarbij de rechtspersoon is aangesloten.	19
9.2 Ontwikkelingen bij/ in relatie tot verbonden partijen	19
10 Financiën	19
10.1 Analyse realisatie exploitatie ten opzichte van begroting en vorig jaar	20
10.2 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten	22
10.3 Financiële positie op balansdatum en toelichting	23
10.4 Begroting 2018	23

10.5 Continuïteitsparagraaf.....	24
10. 5 A.1 Kengetallen T tot en met T+3.....	24
10.5 A.2 Meerjarenbegroting T tot en met T+3.....	25
10.5 B.1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem.....	27
10.5 B.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	29
10.5 B.3 Rapportage toezichhoudend orgaan.....	31

1. Algemeen

1.1 Doelstelling van de organisatie (missie en visie)

KERNWAARDEN, MISSIE EN VISIE VAN DE SCHOOL:

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 2017) Als basis hiervoor zijn de missie en visie gebruikt. Ook de input van ons kwaliteitssysteem en de collegiale visitatie in mei 2016 hebben in belangrijke mate bijgedragen aan het formuleren van deze doelstellingen.

Het team heeft op basis van de uitkomsten van ons jaarlijks kwaliteitsonderzoek ook een belangrijke bijdrage gehad bij de totstandkoming van de doelstellingen. De doelstellingen zijn grotendeels gerangschikt naar de drie hoofditems van Big Picture Learning (Relatie – Rigor ("dieper leren") – Resultaten. Hiernaast is ook item 'personeel & management' toegevoegd. (De hieronder genoemde doelstellingen zijn afkomstig uit het schooljaarplan 17-18 en lopen dus door in 2018.)

1. Relatie:

- 1) Op welke manieren communiceren advisors met hun leerlingen en ouders?
(Duidelijk is welke digitale tools de advisor inzet voor de communicatie met ouders en leerlingen, en onder welke condities.)
- 2) Verlopen de PM2's, leerlingbesprekingen, efficiënt?
(De PM2's en leerlingbesprekingen worden goed voorbereid zodat er effectief kan worden vergaderd.)
- 3) Hoe zorgen we voor maximale leeropbrengsten in de lessen?
(Er is een model beschreven voor de Futura les. Het handelen volgens dit model zien wij terug in alle lessen.)
- 4) Hoe worden we iedere dag met elkaar een beetje beter?
(Teamleden zijn gewend om elkaar feedback te geven en te ontvangen volgens de 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.)
- 5) Hoe kan de ouderbetrokkenheid verder versterkt worden?
(De ouderbetrokkenheid is dusdanig versterkt dat zij regelmatig kunnen meepraten over de kwaliteit van onze school.)
- 6) Hoe zorgen we voor een efficiënte communicatie naar de ouders?(Maandelijks is er een digitale nieuwsbrief voor de ouders.)
- 7) Hoe kan de P.R.-commissie haar taken uitbreiden zodat de naam van de school beter uitgedragen wordt?
(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.)
- 8) De enquêtes van ProZo! worden door veel ouders niet ingevuld.
(De opbrengstscore bij het invullen verbetert naar minimaal 50% (van 8 % in 2017))
- 9) Hoe kunnen we meer inzicht krijgen in de pestbeleving van leerlingen?
(Er is inzicht in de pestbeleving van de leerlingen.)
- 10) Hoe kunnen we de sociale veiligheid verbeteren?
(Leerlingen voelen zich veilig en ervaren dat er iets gebeurt als zij worden gepest.)

2. Rigor ('dieper leren')

- 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.)
- 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.)
- 3) Op welke manier kunnen wij een buurtrestaurant organiseren?
(Wekelijks ontvangt de school restaurantgasten voor een lunch of diner in ons restaurant.)

- 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.)
- 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.)
- 6) De stage van mijn kind wordt nabesproken op school.
(Voor de leerling is duidelijk dat stage ook een aantal leer- en ontwikkelingsdoelen kent.)
- 7) Mijn kind krijgt van school opdrachten mee naar de stage
(Maak opdrachten voor de stage voor ouders inzichtelijk.)
- 8) Mijn zoon/dochter wordt door school goed begeleid op de stage.
(Voor ouders is duidelijk wat men kan verwachten van de stagebegeleiding.)
- 9) Iedere leerling verlaat de school met minimaal erkend certificaat, gericht op arbeid/vervolgonderwijs.
(Boris is breed geïmplementeerd in de bovenbouw. Zodat alle leerlingen minimaal een Boris certificaat hebben bij het verlaten van onze school. Ook is een besluit genomen of en zo ja, hoe er in de bovenbouw wordt ingezet op Boris Werkverkenner.)

3. Resultaten

- 1) Hoe vergroten wij de opbrengsten van onze lessen?
(Voor ieder vak zijn leerlijnen op de drie uitstroomroutes ontwikkeld en leidend voor ons vraag gestuurd onderwijs.)
- 2) Hoe maken wij de vorderingen inzichtelijk?
(Presentis is ingevoerd en iedereen bewaart alle relevante informatie in Presentis.)
- 3) Hoe vergroten wij het eigenaarschap van de leerlingen voor het leerproces en resultaten?
(De leerlingen leggen hun vorderingen, samen met bewijsstukken, vast in hun eigen portfolio. Leerlingen presenteren hun eigen passies, hobby's en resultaten.)
- 4) Hoe zorgen wij ervoor dat iedere leerling zijn eigen leerplan optimaal kan uitvoeren?
(In het lesrooster zijn minimaal tweemaal per week momenten vastgelegd waarop leerlingen klas overstijgend kunnen leren.)
- 5) Hoe blijven wij professionaliseren?
(De collega's bepalen in grote mate de inhoud van de professionaliserings-kalender en zijn actief in het verwoorden van hun eigen professionaliseringswensen.)
- 6) Hoe vergroten wij de digitale vaardigheden van de medewerkers?
(Alle medewerkers beschikken over voldoende digitale vaardigheden om te kunnen werken met de afgesproken tools.)
- 7) Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de leerlingen hun vrije tijdsbesteding beter kunnen invullen met een naschools aanbod?
(Er is een naschools aanbod voor leerlingen (Futura extra programma) ism Jeugdpoint, Streetcornerwork, combinatie-functionarissen))

- 8) Opstellen van een rekenbeleidsplan
(Er is beleid geformuleerd hoe wij op onze school omgaan met het rekenonderwijs.)

4. Personeel & management

- 1) Kwaliteitsbeleid: Visie leeft te weinig onder het team.
(Er is een eenduidige visie die door iedereen wordt uitgedragen.)
- 2) Personeelsleden houden zich vaak niet aan gemaakte afspraken. Dit komt ook de veiligheid niet ten goede.
(Iedereen houdt zich aan de afgesproken regels en omgangsvormen.)

STRATEGIE:

(Hoe bereiken wij deze doelstellingen?)

Bovenstaande doelstellingen zijn besproken met het team en in een speciale sessie heeft het team nog verdere input geleverd. Verder zijn personen verantwoordelijk gemaakt voor de doelstellingen en vindt tweemaal per jaar een evaluatie plaats. Ook worden opbrengsten door deze personen in de teamvergaderingen gedeeld. Op deze manier leggen wij verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie en genereren wij maximale betrokkenheid.

1.2 Juridische structuur

- **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.

1.3 Interne organisatiestructuur

- **Organisatiestructuur**

Bestuurssamenstelling

Toeziend bestuurer	Voorzitter	Dick v d Snoek
Toeziend bestuurer	Secretaris	Ron Stolwijk
Toeziend bestuurer	Bestuurslid	Jacomijn Schulpen
Toeziend bestuurer	Bestuurslid	Nely Sieffers
Uitvoerend bestuurer	Directeur/bestuurer	André 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, ouderaangelegenheden, bestuursaangelegenheden 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 A)

Leerlingaantallen

Leerlingaantallen

Na een flinke dip in het leerlingenaantal (-48) in 2011 is de ontwikkeling sindsdien omgebogen naar een sterk 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 leidde de sterkere instroom tot een verdere groei van het leerlingenaantal en in 2016 zette deze trend voort.

In 2017 was de instroom vanuit het (s)BaO zelfs historisch hoog; 45 leerlingen wisten de weg te vinden naar het Futura College.

In schema is de ontwikkeling in leerlingaantallen als volgt:

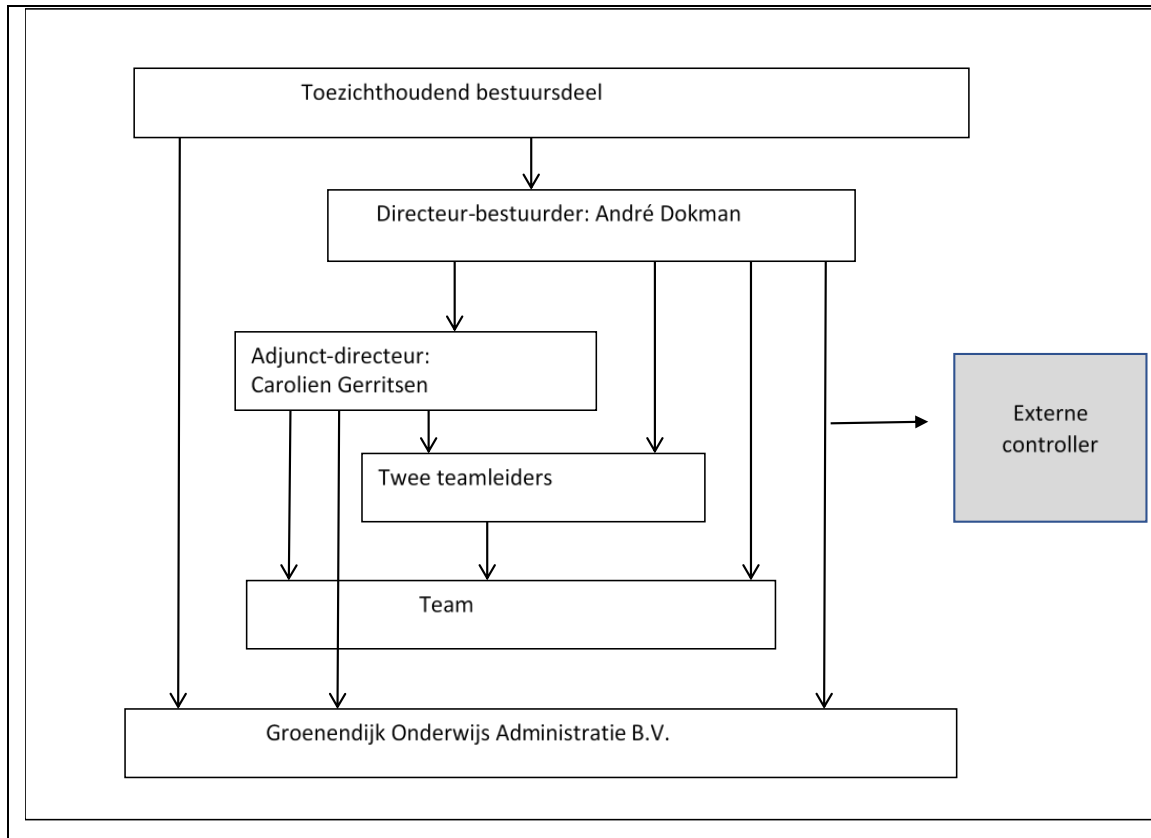
Teldatum	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Brin: 26KA	216	168	169	183	197	205	227	245

De gemeentelijke prognose van februari 2017 voorziet een groei naar 240 leerlingen in 2018 om daarna weer licht te dalen.

Inmiddels zitten wij dus boven deze gemeentelijke prognose.

Toch hebben wij in de meerjarenbegroting een lichte daling in leerlingenaantal voorzien omdat ons in 2017 geruchten bereikten dat er plannen zijn van een

schoolbestuur uit Utrecht om een praktijkschool te starten in Leidsche Rijn. Leidsche Rijn is een belangrijk voedingsgebied voor onze school.



1.4 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid

Interne ontwikkelingen:

Naast de in 1.1. beschreven doelstellingen zijn de volgende interne ontwikkelingen nog van wezenlijk belang:

- 1) Het onderzoek naar een optimale begeleiding voor leerlingen die dit behoeven.

Dit past in het beleid om de basisondersteuning te versterken; ingegeven door het beleid vanuit het samenwerkingsverband RUW waarvan de school deel uitmaakt. Hierbij is nadrukkelijk de keuze gemaakt voor het schoolmodel.

Een werkgroep onderzoekt, onder begeleiding van een extern deskundige, dit onderwerp en doet voorstellen voor een zogeheten trajectvoorziening. In 2017 bleek het vanuit deze organisatievraag daarnaast noodzakelijk om het begeleidingsplan op onderdelen aan te passen en, in vervolg hierop, de samenstelling en werkwijze van het begeleidingsteam aan te passen.

- 2) Entree-opleiding.

Het Futura College is in 2016 gestart met het aanbieden van de entree-opleiding. Onze leerlingen doen extraneüs examen bij MBO Rijnland

waarmee wij een goede samenwerkingsovereenkomst hebben afgesloten. Wij optimaliseren deze opleiding door o.a. roostertechnische aanpassingen; ook de communicatie bij leerlingen die een negatief studie advies ontvangen dient verbeterd te worden.

3) Opleiding assistent hovenier:

in navolging van de gestarte entree opleiding leefde bij ons de wens om ook voor onze 'groen' leerlingen een vergelijkbaar traject op te starten. Hierbij hebben wij de samenwerking gezocht met het Wellant College en leiden wij leerlingen op tot assistent hovenier.

4) Huisvesting:

In 2017 heeft een inspannende verbouwing plaatsgevonden waarbij twee lokalen en een spreekkamer zijn gerealiseerd. Door de forse groei van de school hadden wij namelijk behoefte aan extra ruimte.

Deze verbouwingen hebben wij uit eigen middelen bekostigd.

5) Handboek Big Picture Learning:

Voor het personeel is een handboek Big Picture Learning ontwikkeld waarin staat beschreven op welke manier het Futura College vormgeeft aan BPL.

6) Personeelshandboek:

Voor het personeel is een handboek geschreven waarin het personeelsbeleid staat beschreven zoals dit voor de school is uitgewerkt. Ook omgangsvormen en dergelijke staan beschreven zodat voor iedereen duidelijk is wat wij van onze professionals verwachten.

Ook is ons taakbeleid aangepast aan de laatste ontwikkelingen en wensen en met ongeveer 95% van de stemmen door het team geaccordeerd.

De totstandkoming van het personeelshandboek is overigens besproken met de MR en een door haar gevormde klankbordgroep vanuit het personeel.

7) Klankbordgroep ouders:

Als gevolg van doelstelling 1.5. is in 2017 gestart met een klankbordgroep waarin 7 ouders uit de verschillende jaarlagen zitting hebben genomen. De klankbordgroep overlegt driemaal per jaar met de schoolleiding.

8) Coördinator sociale veiligheid:

Als gevolg van doelstellingen 1.9 en 1.10 en wettelijke bepalingen is een personeelslid aangesteld met een bijzondere taak: coördinator sociale veiligheid.

9) Ontwikkelingen op ICT gebied:

In 2017 hebben wij een andere externe ICT beheerder in de arm genomen; de firma Switch. Zij hebben een overzichtelijke leeromgeving voor ons gebouwd waarmee ook onze leerlingen goed uit de voeten kunnen.

De migratie is goed verlopen waarbij ook het routernetwerk is vernieuwd en sterk is uitgebreid en de Firewall is vervangen.

Onze leerlingen en het personeel werkt inmiddels in de Office 365 omgeving.

In alle lokalen zijn in 2017, naast de vaste p.c.'s, ook voldoende Chromebooks in gebruik genomen waarvan onze leerlingen veelvuldig gebruikmaken.

In 2017 is het besluit genomen om de school in 2018 aan te laten sluiten op het glasvezelnet waarmee met name de uploadsnelheid fors zal toenemen.

Op dit moment is er 0,78 computer/Chromebook per leerling beschikbaar.

10) Schooljaarplan 2016-2017:

Veel ontwikkelingen lopen in schooljaar 2017-2018 door omdat de

doelstellingen onvoldoende zijn behaald. Dit verontrust ons niet, omdat veel van de doelstellingen in ontwikkeling zijn en meer tijd vergen.

11) Samenwerking met de Samenwerkingsunie:

Ondanks onze inzet lukt het niet om alle leerlingen op een goede stageplaats te krijgen. Een beperkt aantal leerlingen houdt het niet lang vol op hun stageplaats. Omdat het intern aan een goede opvang ontbreekt zijn wij de samenwerking aangegaan met de Samenwerkingsunie. Hier worden de leerlingen tijdens hun reguliere stagedagen bij ondergebracht en ontwikkelen de werknemersvaardigheden die zij nodig hebben om een reguliere stageplaats te kunnen volhouden. Vanuit de Samenwerkingsunie is een aantal leerlingen inmiddels doorgestroomd naar een regulier stageplek.

Deze voorziening kost geld, maar minder dan dat wij extra personeel zouden moeten aannemen om beschikbaar te zijn voor opvang op de schoollocatie. Daarnaast zijn wij van mening dat het aanleren van de noodzakelijke werknemersvaardigheden in de setting van de Samenwerkingsunie effectiever verloopt dan het geval zou zijn in de schoolse setting.

1.5 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact

1. De financiering:

De school is voor het ondersteuningsbudget afhankelijk van het samenwerkingsverband RUW.

Het ondersteuningsbudget wat het SWV ontvangt is afhankelijk van het deelnamepercentage LWOO en PrO op teldatum 2012. Het deelnamepercentage LWOO is licht gedaald; het deelnamepercentage PrO is door de sterke groei van het Futura College fors gegroeid. Dit heeft financiële consequenties voor de verdeling van de middelen lichte ondersteuning. Gelukkig kent ons SWV een forse positieve verevening. Daarom, en door de goede collegiale samenwerking op het niveau van het SWV, heeft dit gegeven niet geleid tot een beperking van het aantal te plaatsen leerlingen van buiten het verzorgingsgebied van ons SWV. Dit is van groot belang omdat een zeker volume ons beduidend meer mogelijkheden biedt om gepersonaliseerd leren vorm te geven. Daarnaast onderschrijven wij het belang dat ouders en leerlingen het recht hebben om te kunnen kiezen voor een school die hen het meest aanspreekt.

Op moment van schrijven buigt OCW zich over andere wetgeving aangaande de financiering van het PrO. De verwachting is dat de aan de teldatum (2012) gekoppelde financiering geen lang leven meer is beschoren. De vorige staatssecretaris Dekker heeft zich hierover al uitgesproken. Ook gaf hij aan dat er een oplossing moet komen voor het grensverkeer.

Wij verwachten dat de nieuwe wetgeving in het najaar van 2018 zal worden aangenomen en in 2021 effectief zal zijn.

2, Afschaffen van de toelatingscriteria of niet?

Op moment van schrijven is het mogelijk afschaffen van de toelatingscriteria voor het PrO onderwerp van gesprek binnen OCW. Wij vinden het handhaven van de criteria van groot belang omdat bewezen is dat het PrO haar doelgroep goed bedient. Als de samenwerkingsverbanden in het land zelf mogen beslissen voor welke leerlingen het PrO geschikt is dan ontstaan er feitelijk 75 typen van Praktijkonderwijs.

Daarnaast achten wij het wel van belang om te zoeken naar mogelijkheden om leerlingen 'in het grijze gebied' voor wie het praktijkonderwijs van toegevoegde waarde is, te kunnen bedienen. Wij verwachten een besluit van de minister hierover in de loop van 2018.

3. Decentralisatie jeugdzorg en arbeidstoeleiding:

Onze collega's van het begeleidingsteam en de stagecoördinator weten steeds beter welke verschillende werkwijzes de gemeenten hanteren waar onze leerlingen woonachtig zijn. Er zijn forse verschillen en omdat wij een regioschool zijn is het extra van belang om goed zicht te hebben in deze verschillen. Netwerkvorming is hierbij een sleutelwoord.

Helaas blijken niet alle gemeenten even effectief in het adequaat vormgeven van hun taken op het gebied van (jeugd)hulp en arbeidstoeleiding. Positief is wel dat de gemeenten zich steeds meer bewust worden van hun verplichtingen en hierin ontwikkelingen doormaken.

1.6 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het "ondernemen".

- In 2017 heeft de school een werknemer benoemd vanuit de participatiewetgeving.
- Het verschijnen van het personeelshandboek maakt voor iedere collega inzichtelijk wat de plichten en verantwoordelijkheden zijn voor eenieder binnen de school werkzaam.
- De regelmatige één op één gesprekken van de personeelsleden met hun leidinggevende voorzien in een duidelijke behoefte. Ook al ervaren wij de drempel naar de leidinggevende niet als hoog; voor meerdere collega's ligt dit anders. Het feit dat je eens in de drie a vier weken een half uur met je leidinggevende praat versterkt het onderlinge contact en maakt het gemakkelijker om zaken te bespreken.
- Op bovengenoemde manier zijn wij goed op de hoogte van wat er leeft en speelt bij onze werknemers en kunnen wij zaken aanpassen waar gewenst en waar mogelijk.
- Verder merken wij dat een aantal collega's de keuze heeft gemaakt voor opname van het persoonsgebonden budget in de vorm van verlof. Hieraan zijn voorwaarden verbonden maar de collega's stellen het op prijs om af en toe enkele dagen verlof op te kunnen nemen. In de praktijk valt het opvangen van de lessen ook mee, zo is onze eerste ervaring.
- Fruit is gratis beschikbaar voor leerlingen en voor collega's.
- Wij stellen onze schoollocatie graag gratis beschikbaar voor doeleinden met een maatschappelijk belang zoals EHBOlessen door de plaatselijke EHBOvereniging, bewonersavonden met de gemeente, lessen aan anderstaligen door Stichting Prago, voorleeswedstrijden georganiseerd door de bibliotheek en dergelijke.

-

2 Governance

Het bestuur bestaat uit 5 personen waarvan vier leden een toezichthoudende taak hebben. Gemiddeld eens in de zes weken is er een bestuursvergadering waarin o.a. allerlei beleidsmatige, financiële en personele zaken worden besproken. De toezichthouders vergaderen daarnaast tweemaal per jaar met de

Medezeggenschapsraad waarbij de directeur/bestuurder niet aanwezig is. Indien gewenst koppelt een toezichthouder zaken van inhoudelijke aard terug naar de directeur/bestuurder. Verderop in dit verslag leest u het verslag van het toezichthoudend orgaan. Daarnaast is er een externe controller in dienst die de financiële kwartaalrapportages van een analyse voorziet en meewerkt aan het opstellen van de begrotingen. Administratiekantoor Groenendijk zorgt voor een correcte verwerking van de baten en lasten van de school en werkt volgens de TPM-verklaring.

2.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

De structuur van governance is in 2017 ongewijzigd, wel de samenstelling van het toezichthoudend orgaan. De heer Vork, voorzitter, is afgetreden en een nieuwe toezichthouder is toegetreden. Zij is ouder van een oud leerling en kent de school vanuit deze hoedanigheid dus goed.

2.2 Vermelding code goed bestuur

De Stichting hanteert de code goed bestuur van de VO raad.

2.3 Vermelding van de afwijkingen van deze code en toelichting

Niet van toepassing.

2.4 Horizontale verantwoording

Tweejaarlijks maken wij een risico analyse met een aantal werknemers van de school en enkele toezichthouders. Als gevolg van de bevindingen passen wij ons beleid aan of zetten wij ontwikkelingen in gang om de risico's te verkleinen/vermijden. Zie verder onder 'continuïteitsparagraaf'. Viermaal per jaar wordt door Admin. kantoor Groenendijk een kwartaalrapportage opgesteld die door de externe controller wordt geanalyseerd. Deze Kwarap's met analyse worden bestuurlijk besproken. Het overleg met de Medezeggenschapsraad vindt zeswekelijks plaats. Indien van toepassing, zijn er nog extra besprekingen met de PMR.

3 Onderwijs

3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar.

Onderwijskundig gezien zijn wij in het vijfde en dus laatste jaar beland van de invoering van de Big Picture Learning filosofie. De begeleiding op dit gebied door een externe vanuit BPL Nederland is voortgezet en richt zich nu m.n. op nieuwe collega's en op de bovenbouw collega's. Een vijftal collega's heeft in mei de studiereis BPL gedaan. Verder is er sprake van veel onderwijskundige ontwikkelingen waarover u meer kunt lezen onder 1.1. doelstellingen.

3.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Wij willen in 2018 de Big Picture Learning filosofie verder verdiepen en zullen dan in het najaar met het hele team op studiereis gaan naar de bakermat van BPL: Providence in USA. Het grote aantal collega's dat de studiereis inmiddels heeft gemaakt wordt gestimuleerd om met eigen leervragen op pad te gaan. Degenen die nog niet zijn geweest gaan met andere, maar wel hun eigen, leervragen op deze studiereis.

Verder is 'borging' nog een bijzonder aandachtspunt. De leerlijnen zijn beschreven, ons nieuwe leerlingvolgsysteem Presentis is inmiddels geïmplementeerd en op maat gemaakt. De volgende stap is om de te behalen leerdoelen en behaalde leerdoelen consequent vast te leggen in het LVS.

3.3 Onderwijsprestaties

Eindschoolverlaters:	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Werken (met arbeidsovereenkomst) waarvan beschermde arbeid:	10	16	38	23	15	17	14	16	9 1
Vervolgopleiding BBL (= werk en opleiding)	4	13	12	4	3	6	14	5	11
Vervolgopleiding BOL (= opleiding)	3	7	9	2	5	7	5	5	8
Vervolgopleiding, anders					7		0	0	0
Van school met begeleiding jobcoach	-	2	2	3	0	0	0	2	
Indicatie dagbesteding	4	4	4	3	4	4	7	0	1
Overig	4	1	8	8		4	3	3	1

Overigens hadden bij deze uitstroom 15 schoolverlaters het entree diploma behaald tijdens de verblijfsduur op het Futura.

3.4 Onderwijskundige- en onderwijsprogrammatische zaken

Voor dit onderdeel verwijs ik graag naar de doelstellingen onder 1.1. genoemd.

3.5 Informatie over toegankelijkheid en het toelatingsbeleid

Het Futura College kent geen ander toelatingsbeleid dan die van voldoen aan de toelatingscriteria. Een door het samenwerkingsverband onafhankelijke commissie van toelating bepaalt of een leerling plaatsbaar is op onze school. Wij voeren geen postcodebeleid en staan open voor leerlingen met verschillende geloofsovertuigingen.

4 Kwaliteitszorg

Onze Big Picture Learning filosofie gaat uit van de passie van de leerling en van het vergroten van diens verantwoordelijkheid voor het eigen leer- en

ontwikkelingsproces. Hieronder een beknopte schets hoe het Futura hiermee omgaat, voor een uitgebreidere toelichting verwijs ik graag naar de website van de school, www.futuracollege.nl

Ieder jaar beschrijven leerling, ouder en advisor (mentor) een individueel ontwikkelperspectief waarbij de te verwachten uitstroomrichting wordt bepaald. (beschut werk, arbeid of vervolgonderwijs) In dit ontwikkelperspectief worden ook helpende en belemmerende factoren beschreven.

Driemaal per jaar stellen leerling, ouder en advisor een individueel leerplan op waarbij de doelen voor drie maanden worden beschreven. Na zo'n periode presenteert de leerling zijn/haar vorderingen. Hierbij zijn in ieder geval advisor en ouders aanwezig.

In ons leerlingvolgsysteem Presentis worden de te behalen en behaalde doelen vastgelegd. Dit systeem is ook voor leerling en ouder toegankelijk middels een unieke toegangscode.

Op deze manier is er goed zicht op de vorderingen en behoeftes van de leerling. Op allerlei mogelijke manieren proberen wij gepersonaliseerd leren vorm te geven zonder daarbij einddoelen uit het zicht te verliezen.

Onder 'leren' verstaan wij overigens niet alleen maar cognitieve vorderingen; ook ontwikkelingen op persoonlijk vlak, het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en het aanleren van praktische vaardigheden verstaan wij hieronder en zijn terug te vinden in de individuele leerplannen.

Verder nemen wij jaarlijks een uitgebreide kwaliteitsenquête af onder leerlingen en ouders van het tweede en vierde leerjaar, de stagebedrijven en het team.

Deze ProZo! Enquete wordt geanalyseerd en levert input op voor het nieuwe schooljaarplan.

4.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar

Zie onder punt 1.1 en 1.4

4.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Wij zetten in op de kwaliteit van de lessen; die is over het algemeen goed te noemen; de BPL specifieke kenmerken worden echter hier en daar nog verschillend ingevuld.

Wij zetten ook in op borging zodat doelen nog beter worden gekoppeld aan de leerlijnen en via Presentis inzichtelijk is 'waar de leerling staat'.

Verder zijn wij nieuwsgierig naar de eerste meting onder al onze leerlingen van hun sociaal welbevinden. Onze coördinator sociale veiligheid zal de opbrengsten dan analyseren en voorstellen voor verbetering doen.

Ook hebben wij in samenspraak met de klankbordgroep voor ouders besproken hoe wij kunnen bereiken dat meer ouders de moeite nemen om onze kwaliteitsenquête in te vullen.

Verder is er in 2018, na die van 2016, een tweede collegiale visitatie ingepland. Dit binnen het programma van stap 2 van de VOraad. Wij zijn nieuwsgierig naar de uitkomsten hiervan.

Voorts is in dit verslag al eerder melding gedaan van een geplande teamstudiereis Big Picture Learning in het najaar van 2018. Wij verwachten hier veel opbrengsten van, zowel inhoudelijk op het gebied van kennis van BPL, als mede vanuit het oogpunt van teambuilding.

4.3 Afhandeling van klachten

Als een ouder, leerling of een andere betrokkene een klacht heeft, is de eerste gesprekspartner de advisor van de leerling of een andere functionaris. (afhankelijk van de aard van klacht). Indien dit gesprek voor de klager onvoldoende oplevert, wordt er opgeschaald naar de teamleider. Daarna vindt opschaling naar directieniveau plaats.

Indien partijen het niet eens kunnen worden is de gang naar de klachtencommissie VO een mogelijkheid, of eventueel de rechter. In 2017 zijn de klachten die er waren altijd op schoolniveau naar tevredenheid besproken en opgelost.

5 Onderzoek

Voor het praktijkonderwijs is een specifieke kwaliteitsenquête ontwikkeld, ProZo! geheten. Deze enquête wordt jaarlijks afgenomen. De opbrengsten worden geanalyseerd en vormen gewoonlijk input voor het schooljaarplan. Bij de ProZo! enquête van 2017 kwamen geen acute en onvoorziene problemen aan het licht.

Jaarlijks wordt in het kader van de gesprekscyclus getoetst hoe de werkdrukervaring van de collega is. Ook is dit soms, indien van toepassing, onderwerp van gesprek in de één op één gesprekken. In incidentele gevallen is een tijdelijke op maat afspraak afdoende. Bij dit onderwerp is in 2017 geen aanleiding naar voren gekomen om schoolbreed iets te doen aan de werkdruk. Het personeel ervaart i.h.a. geen ondragelijke werkdruk waardoor schoolbrede organisatorische veranderingen dus niet nodig zijn.

Het feit dat het team met een hoog percentage instemde met het nieuwe taakbeleid zegt ook veel in dit verband.

5.1 Toelichting inzake de werkzaamheden

Zie hierboven.

5.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen

In 2018 wordt de kwaliteitsenquête uitgebreid met de enquête sociaal welbevinden; deze wordt uitgezet onder alle leerlingen.

6 Internationalisering

In 2017 hebben de advisors van het tweede leerjaar het plan opgezet om iets te organiseren in het kader van internationalisering. Na drie jaar neemt een advisor

afscheid van zijn/haar advisory. Dit afscheid is altijd een bijzonder moment in de schoolloopbaan van de leerling, maar ook voor de advisor.
In 2018 gaan de advisors met hun leerlingen (leerjaar 3) op reis naar Parijs.

6.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen

Zie hierboven.

6.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Het is de bedoeling dat deze buitenlandreis in het kader van internationalisering ieder jaar weer terugkomt bij onze leerlingen en advisors van het derde leerjaar.

7 Personeel

In 2017 is het personeelshandboek voltooid en gepresenteerd. Op deze manier is op één plaats de informatie gebundeld en eenvoudig terug te vinden.
Ook is ons taakbeleid op onderdelen aangepast en met ruime instemming van het personeel geaccordeerd. (circa 95%)
V.w.b. het levensfasebewust personeelsbeleid is de constatering dat een toenemend aantal collega's heeft gekozen voor het recht om (naar rato) 6 dagen verlof op te mogen nemen. In 2018 evalueren wij hoe dit feit de opvang en evt uitval van de lessen heeft beïnvloed en of aanvullende maatregelen nodig zijn.

7.1 Zaken in het afgelopen jaar met een behoorlijke personele betekenis

In 2017 hebben wij aanmerkelijk minder problemen gehad bij langdurige opvang. Waar het in 2016 nog bijkans onmogelijk bleek om een goede invulling te geven aan deze opvang, was dit in 2017 niet het geval. Sowieso omdat wij minder collega's hadden die met zwangerschapsverlof waren. Ook het besluit om geen langdurig onbezoldigd verlof meer te verlenen speelde een bescheiden rol. En verder bleek het in voorkomende gevallen vrij eenvoudig om een invaller te vinden en te benoemen.

Bij het begin van 2017 werden wij opgeschrikt door het onverwacht overlijden van één van onze conciërges.

Wij hebben na een ziekteperiode van twee jaar afscheid genomen van twee collega's. (beide ziektegevallen waren overigens niet arbeidsgerelateerd)
Eén collega heeft zijn baan opgezegd omdat hij ambities had buiten het onderwijsveld.

Ziekteverzuim:

Kerngetallen, verzuim 2016

Geslacht	Aantal	Aantal fte	Meldingen in periode	Lopende meldingen	ZMF	GZVD	ZVP
Man	16	11,11	17	17	1,53	2,89	8,08%
Vrouw	23	17,88	34	37	1,90	19,29	17,99%

Totaal	39	28,99	51	54	1,75	13,42	14,20%
---------------	----	-------	----	----	------	-------	--------

Kerngetallen, verzuim 2017

Geslacht	Aantal	Aantal fte	Meldingen in periode	Lopende meldingen	ZMF	GZVD	ZVP
Man	22	11,14	17	18	1,53	23,28	1,37%
Vrouw	28	18,81	36	39	1,91	47,66	10,86%
Totaal	50	29,95	53	57	1,77	39,82	7,33%

ZMF	De ZiekMeldFrequentie (ZMF) betreft een maat voor het gemiddelde aantal verzuimmeldingen per werknemer, omgerekend naar jaarbasis.
GZVD	De Gemiddelde ZiekteVerzuimDuur (GZVD) betreft een maat voor de gemiddelde duur van verzuimmeldingen die in de verslagperiode zijn afgerond.
ZVP	Het ZiekteVerzuimPercentage (ZVP) betreft een percentage die het ziekteverzuim weergeeft ten opzichte van de beschikbaarheid van werknemers.

7.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen

Zie bij 7.1.

7.3 Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Het personeelsbestand zal verder toenemen als het leerlingenaantal blijft stijgen. In de MJB hebben wij, zoals eerder beschreven, rekening gehouden met een lichte daling van het aantal. E.e.a. houdt verband met de mogelijke stichting van een school voor Praktijkonderwijs in ons voedingsgebied. In 2018 zal het voltallige team op studiereis Big Picture Learning gaan.

7.4 Gevoerde beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag

Met de 2 collega's die na een ziekteperiode van twee jaar zijn vertrokken, zijn vaststellingsovereenkomsten gesloten. Hierbij heeft men een ontslagvergoeding ontvangen, geheel volgens de wettelijke richtlijnen van de transitievergoeding.

8 Huisvesting

8.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen

In 2017 heeft een flinke interne verbouwing plaatsgevonden waarbij twee lokalen en een spreekkamer zijn gerealiseerd.

8.2 Verwachte toekomstige ontwikkelingen

Voor 2018 is een plan in ontwikkeling voor het extern bijbouwen van twee lokalen. De school komt op dit moment ruim 500 vierkante meter oppervlakte te kort. De situatie is weliswaar niet nijpend maar twee extra lokalen zijn welkom.

Daarnaast is, in het kader van duurzaamheid, het plaatsen van zonnepanelen en het vervangen van TL-verlichting door LED-verlichting in onderzoek.

9 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen

9.1 De Samenwerkingsverbanden waarbij de rechtspersoon is aangesloten.

Het Futura College is aangesloten bij samenwerkingsverband Regio Utrecht West. (www.swwvo RUW.nl)
De directeur-bestuurder is toezichhoudend bestuurder bij RUW.

9.2 Ontwikkelingen bij/ in relatie tot verbonden partijen.

SWV RUW is een compact samenwerkingsverband met 5 aangesloten schoolbesturen. In 2017 zijn 2 van de 5 bestuurders vertrokken en vervangen door anderen. Ook in 2018 zal, met zekerheid, 1 persoon vertrekken en worden vervangen. Mogelijk geldt dit ook voor de 4^e bestuurder. De directeur/bestuurder van Futura is dan het langst zittende bestuurslid.

Verder hebben wij steeds duidelijker zicht op netwerken die zijn ontstaan na de decentralisatie van jeugdzorg en arbeidstoeleiding. Een goede samenwerking met de partijen die hiervoor verantwoordelijk zijn is van groot belang voor een school als de onze. Het gegeven dat Futura een sterke regionale functie heeft en dus te maken heeft met veel partijen die verschillende werkwijzes hanteren maakt het dat netwerken van groot belang is.

10 Financiën

Het bestuur voert 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. Als kleine eenpitter is het Futura College echter meer dan andere VO scholen vatbaar voor externe ontwikkelingen, met name rond passend onderwijs en wijziging van leerlingstromen. De bestuurder van de stichting voert daarom een sober financieel beleid dat is gericht op evenwicht tussen het faciliteren van de onderwijsdoelstellingen en het borgen van de financiële draagkracht.

De stichting heeft de afgelopen jaren een uitstekende vermogenspositie opgebouwd en blijft een deel van de reserve inzetten om goed (praktijk) onderwijs te faciliteren. Onder meer door uitbreiding van de huisvesting voor te financieren in afwachting van de bijdrage van de gemeente Woerden.

Zo zijn er in de tweede helft van 2017 twee lokalen en een spreekkamer bijgebouwd en ingericht en staat verdere uitbreiding van het schoolgebouw op de rol voor 2019. De planning en control-cyclus 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. Tevens is in 2017 het financieel beleidsplan vastgesteld dat jaarlijks wordt geactualiseerd. Tot slot is in

november 2017 de beleidsrijke meerjarenbegroting 2018-2022 vastgesteld door het bestuur.

10.1 Analyse realisatie exploitatie ten opzichte van begroting en vorig jaar

In de onderstaande tabellen vergelijken we het resultaat van de exploitatie 2017 met de begroting 2017 en de realisatie 2016 (respectievelijk tabel 1 en 2).

Allereerst analyseren we het verschil tussen de begroting 2017 en de realisatie 2017. Het kalenderjaar 2017 is afgesloten met een positief resultaat van €151.188,-. Dit is € 172.957,- beter dan begroot was voor 2017. Dit verschil wordt met name verklaard door baten die ruim € 116.251,- hoger waren dan begroot. De som van de lasten is € 56.706,- lager uitgevallen dan begroot. Het saldo van financiële baten en lasten was € 640,- lager vergeleken met wat in de begroting was opgenomen.

Tabel 1: verschil realisatie en begroting 2017

	<u>Realisatie</u> <u>2017</u>	<u>Begroting</u> <u>2017</u>	<u>Vershil</u>
Baten			
Rijksbijdragen OCW	3.141.928	3.041.700	100.228
Overige overheidsbijdragen	17.925	17.925	0
Overige baten	<u>186.249</u>	<u>170.226</u>	<u>16.023</u>
Totaal baten	<u>3.346.102</u>	<u>3.229.851</u>	<u>116.251</u>
Lasten			
Personele lasten	2.473.923	2.593.550	119.627
Afschrijvingen	144.188	145.500	1.312
Huisvestingslasten	142.640	160.075	17.435
Overige lasten	<u>434.163</u>	<u>352.495</u>	<u>-81.668</u>
Totaal lasten	<u>3.194.914</u>	<u>3.251.620</u>	<u>56.706</u>
Saldo baten en lasten	<u>151.188</u>	<u>-21.769</u>	<u>172.957</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	3.799	4.350	-551
Financiële lasten	790	700	-90
Totaal financiële baten en lasten	<u>3.010</u>	<u>3.650</u>	<u>-640</u>
Totaal resultaat	<u>154.198</u>	<u>-18.119</u>	<u>172.317</u>

Per begrotingspost valt het volgende op te merken.

De baten zijn in totaal € 116.251,- hoger uitgevallen (3,6%), met name doordat er meer ontvangen is aan niet-geoordeelde subsidies, van het samenwerkingsverband en door meer baten uit ESF-subsidies.

De totale lasten blijken in 2017 € 56.706,- lager dan begroot.

Met name de personele lasten vallen flink lager uit dan begroot, namelijk bijna € 120.000,- (4,6%) lager. Dit komt deels door 2% (€ 37.261) lagere lasten aan lonen en salarissen dan begroot, maar vooral door lagere overige personele lasten met €

101.751 (32%). Doelbewust is gewerkt aan lagere kosten voor de externe inhuur van (vervangend) personeel en dat is gelukt.

De afschrijvingen zijn in 2017 vrijwel gelijk gebleven aan de begrote bedragen.

De kosten voor huisvesting zijn ongeveer € 17.500,- (10,9%) lager uitgevallen dan begroot. Dit komt vooral door lagere schoonmaakkosten en minder kosten aan onderhoud van gebouw en installaties dan begroot.

Tegenover al deze meevallers zijn de overige instellingslasten ruim € 81.000,- (23,2%) hoger uitgevallen dan begroot. De kosten voor administratie en beheer en leermiddelen zijn de voornaamste kostenposten die hoger uitgevallen zijn in vergelijking met de begroting 2017. Dit komt door een ICT-migratietraject naar office 365, waarbij we in 'the cloud' zijn gaan werken.

Vervolgens vergelijken we het verschil tussen de gerealiseerde baten en lasten in 2017 en 2016.

Vergeleken met de realisatie 2016 is het resultaat in 2017 € 55.767,- positiever. Dit komt met name door een hogere rijksbijdragen van OCW als gevolg van de stijging van het aantal leerlingen. Per 1 oktober 2015 telde Futura College 227 leerlingen, maar liefst 22 meer dan het jaar ervoor. Dat leverde € 235.000,- meer aan baten op dan begroot.

Tabel 2: verschil realisatie 2016 en realisatie 2017

	<u>Realisatie 2017</u>	<u>Realisatie 2016</u>	<u>Vershil</u>
Baten			
Rijksbijdragen OCW	3.141.928	2.789.119	352.809
Overige overheidsbijdragen	17.925	21.077	-3.152
Overige baten	<u>186.249</u>	<u>214.466</u>	<u>-28.217</u>
Totaal baten	<u>3.346.102</u>	<u>3.024.663</u>	<u>321.439</u>
Lasten			
Personele lasten	2.473.923	2.338.645	-135.278
Afschrijvingen	144.188	114.517	-29.671
Huisvestingslasten	142.640	160.847	18.207
Overige lasten	<u>434.163</u>	<u>320.086</u>	<u>-114.077</u>
Totaal lasten	<u>3.194.914</u>	<u>2.934.095</u>	<u>-260.819</u>
Saldo baten en lasten	<u>151.188</u>	<u>90.567</u>	<u>60.620</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	3.799	8.636	-4.837
Financiële lasten	790	772	-18
Totaal financiële baten en lasten	3.010	7.864	-4.855
Totaal resultaat	<u>154.198</u>	<u>98.431</u>	<u>55.767</u>

De lasten zijn in 2017 in totaal € 260.819,- hoger dan in 2016.

In absolute zin zijn de personele lasten het meest toegenomen, met € 135.278,- (5,8%). De stijging van het leerlingaantal vereist ook meer personeel. De stijging van personele lasten wordt verklaard door een stijging in lonen en salarissen en premies sociale lasten en pensioen. De overige personele lasten zijn daarentegen flink

afgenomen, met name door minder inhuur personeel en lagere arbo kosten, dankzij een lager ziekteverzuim.

De afschrijvingslast is met ongeveer € 30.000,- (26%) toegenomen door uitbreidingsinvesteringen in gebouwen en terreinen, en in ICT.

De huisvestingslasten zijn, in tegenstelling tot de andere lasten, in totaal € 18.207,- (11,3%) afgenomen ten opzichte van 2016. De schoonmaakkosten blijken lager. Deze daling zit niet in de contractkosten, maar in de kosten voor overige schoonmaakmiddelen. Ook waren er minder kosten aan onderhoud van gebouw en installaties.

De overige instellingslasten zijn relatief het meest gestegen, met ongeveer € 114.000,- (35,6%). Zowel de lasten voor administratie en beheer als de lasten voor leermiddelen namen flink toe.

10.2 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten

De exploitatie geeft weer wat er aan baten en lasten gedurende het jaar is gerealiseerd. De balans geeft aan wat de waarde van de bezittingen (activa) van de stichting op dit moment zijn en hoe deze gefinancierd zijn; met eigen of vreemd vermogen (de passiva). De balans geeft, in tegenstelling tot de exploitatie, een momentopname weer: de situatie op 31 december 2017 ten opzichte van een jaar eerder (tabel 3).

Tabel 3: balans Futura College

Activa	31-12-2017	31-12-2016	Passiva	31-12-2017	31-12-2016
Materiële vaste activa	1.282.267	971.998	Eigen vermogen	2.938.272	2.784.074
Vorderingen	270.101	321.143	Voorzieningen	215.496	205.914
Liquide middelen	1.978.245	2.199.823	Langlopende schulden	71.819	90.366
			Kortlopende schulden	305.027	412.611
Totaal activa	<u>3.530.613</u>	<u>3.492.965</u>	Totaal passiva	<u>3.530.613</u>	<u>3.492.965</u>

Aan de activazijde neemt de waarde van de materiële vaste activa toe, met name door een investeringen van ongeveer € 350.000,- in gebouwen en terreinen. De vorderingen zijn op 31 december 2017 ongeveer € 51.000,- lager dan het jaar daarvoor. De liquide middelen nemen af met ruim € 220.000,-. De stand van de liquide middelen wordt beïnvloed door het resultaat, de onttrekkingen versus de dotaties aan de voorzieningen, en de investeringen versus de afschrijvingen. In dit geval nemen de liquide middelen per saldo af doordat er flink meer geïnvesteerd is in materiële vaste activa dan dat er is afgeschreven, ondanks een positief exploitatiesaldo.

Aan de passivazijde neemt het eigen vermogen toe met het positieve resultaat. Aan de voorzieningen personeel en onderhoud wordt in totaal meer gedoteerd dan onttrokken, waardoor de stand van de voorzieningen op 31 december 2017 hoger is in vergelijking met een jaar daarvoor. De langlopende schuld neemt af. Het gaat hierbij om vrijval van vooruitontvangen investeringssubsidies van de gemeente Woerden. De kortlopende schulden zijn op 31 december 2017 ongeveer € 107.000,- lager dan op hetzelfde moment het jaar ervoor.

Als resultaat van dit alles neemt het totaal kapitaal/totaal vermogen toe met € 37.648,-.

10.3 Financiële positie op balansdatum en toelichting

De hiervoor besproken gegevens kunnen ook uitgedrukt worden in verhoudingsgetallen, de zogenoemde kengetallen. Onderwijsorganisaties werken met kengetallen van vermogensbeheer, te weten solvabiliteit en weerstandsvermogen, en van budgetbeheer zoals rentabiliteit en liquiditeit. De onderwijsinspectie heeft met ingang van verslagjaar 2016 het kengetal huisvestingsratio toegevoegd. In de volgende tabel staat een samenvatting. In het financiële verslag (p.38) staan de definities en berekeningen van deze kengetallen voor het Futura College.

Tabel 4: kengetallen Futura College

	2016	2017	Streefwaarden Futura College	Signaleringsgrenzen inspectie
Solvabiliteit 2¹	86%	89%	80%	<30%
Liquiditeit²	5,01	7,37	1,5	<0.75
Rentabiliteit³	3,3	4,6	Over 4 jaar gemiddeld 0%	3-jarig <0, 2-jarig <-5% en 1-jarig <-10%
Weerstandsvermogen⁴	92%	88%	40%	<5%
Huisvestingsratio⁵	5,8%	4,8%		>10%
Personele lasten/Rijksbijdragen	84%	79%	85%	>95

De solvabiliteit neemt toe, vooral door de toename van het eigen vermogen dankzij het positieve resultaat. Ook de liquiditeit neemt toe. Hoewel de liquide middelen in absolute zin afnemen, dalen deze relatief minder hard dan de kortlopende schulden, waardoor het kengetal alsnog stijgt. Ook de rentabiliteit is in 2017 hoger dan in 2016. Het weerstandsvermogen daalt. Het eigen vermogen neemt wel toe, maar de baten nemen sterker toe. De huisvestingsratio daalt door lagere huisvestingslasten. De personele lasten ten opzichte van de rijksbijdragen nemen af: de personele lasten stijgen, maar minder hard dan de Rijksbijdragen dankzij de groei van het leerlingtal. Het Futura College voert sinds 2016 een financieel beleid om rond 2020 alle kengetallen meer in lijn te hebben met de eigen streefwaarden. Door de onverwachte stijging van het aantal bekostigde leerlingen namen de baten en daarmee het resultaat in 2017 veel meer toe dan verwacht. Hier zie je ten positieve de 'kwetsbaarheid' van de eenpitter. Bij onverwachte daling van het leerlingtal zouden we het tegengestelde effect zien. De onvoorspelbaarheid blijft in deze context van een kleine eenpitter heel groot.

10.4 Begroting 2018

Voor 2018 wordt een negatief resultaat van € 170.000,- begroot. De begroting is gebaseerd op 244 leerlingen; 17 leerlingen meer vergeleken met 1 oktober 2016. Hierdoor nemen de Rijksbijdragen OCW ook toe. De overige baten nemen daarentegen af doordat er minder ESF-subsidies verwacht worden.

In de begroting 2018 is rekening gehouden met een stijging van de personele lasten van ongeveer € 270.000,-. Dit komt door uitbreiding van de formatie om de verwachte groei van leerlingen op te kunnen vangen. Tevens is er rekening gehouden met hoger ingeschaald personeel door treden-stijgingen en verbetering van de functiemix.

¹ (Eigen vermogen + voorzieningen) / balanstotaal

² Vlottende activa / kortlopende schulden

³ Resultaat / totale baten

⁴ Eigen vermogen / totale baten

⁵ (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten

Daarnaast is een deel van de stijging toe te schrijven aan eenmalige kosten voor een meerdaagse studiereis Big Picture Learning voor alle personeelsleden.

De afschrijvingskosten nemen naar verwachting iets toe.

De huisvestingslasten nemen toe, omdat de dotatie vanaf 2018 verhoogd wordt van € 15.325,- naar € 50.000,- conform het nieuwe plan groot onderhoud. De overige lasten en de lasten voor leermiddelen blijven naar verwachting ongeveer op gelijk niveau.

Tabel 5: begroting 2018

	Begroting 2018
Baten	
Rijksbijdragen OCW	3.261.450
Overige overheidsbijdragen	17.925
Overige baten	60.900
Totaal baten	3.340.275
Lasten	
Personele lasten	2.744.150
Afschrijvingen	146.550
Huisvestingslasten	180.500
Overige lasten	167.550
Leermiddelen	272.825
Totale lasten	3.511.575
Saldo baten en lasten	-171.300
Saldo financiële baten en lasten	1.300
Totaal saldo baten en lasten	-170.000

10.5 Continuïteitsparagraaf

Het jaarverslag dient niet alleen als verantwoordingsdocument voor het afgelopen jaar, maar ook als een vooruitblik op financiële situatie in de komende jaren; vandaar de verplichte zogenoemde continuïteitsparagraaf. Deze bestaat grofweg uit twee delen. 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 procesmatige en inhoudelijke beschrijving te bevatten van het risicomanagement.

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

10.5 A.1 Kengetallen T tot en met T+3

De school telde op 1 oktober 2017 244 leerlingen, dat zijn er 17 meer dan het jaar ervoor. Bovendien zijn het er 24 meer dan de prognose in de vorige meerjarenbegroting.

Futura College hanteert daarom een prognose voor de periode 2018-2021 die afwijkt van de krimp prognose die in de continuïteitsparagraaf van vorig jaar werd beschreven. Er wordt een stabiele toestroom vanuit het voedingsgebied verwacht voor de komende jaren.

Er zijn allerlei prognoses te verzamelen over de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Onderstaande tabel geeft allereerst de prognosecijfers weer die zijn ontleend aan de meerjarenbegroting 2018-2021, die tegelijk met de begroting 2018 is vastgesteld en goedgekeurd door het toezichthoudend bestuur. Daarnaast worden de prognoses van Scenariomodel VO en PVG/gemeente Woerden weergegeven. De tendens is in alle prognoses stabilisatie rond de 240 leerlingen.

Tabel 5: leerlingprognose 2018-2021

Leerlingprognoses per 1 oktober						
Bron	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Futura MJB 2018-2021	227	244	250	240	240	240
Scenariomodel VO	227	240	242	240	241	242
PVG / Woerden	227	239	240	238	237	237

De tabel uit de meerjarenbegroting komt op een personeelsformatie van ruim 34 fte bij 244 leerlingen. De directieformatie is vertekend door een directeur-bestuurder die tot 1 juli 2017 gedetacheerd was bij het samenwerkingsverband. Feitelijk gaat het om ruim 33 fte. Het kengetal leerlingen/fte bedraagt zodoende 7,2. Het aantal leerlingen per fte OP is 12,6. Daarmee loopt de school in de pas met de benchmark voor Pro scholen.

Voor de komende jaren wordt uitgegaan van een leerling/fte ratio van 7, uitgaande van 240 leerlingen.

Tabel 6: prognose FTE 2018-2021

Gemiddeld aantal FTE	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DIR	2,76	2,29	1,83	1,83	1,83	1,83
OP	17,74	19,40	19,92	19,92	19,92	19,92
OOP	10,97	12,53	12,53	12,53	12,53	12,53
	31,48	34,22	34,28	34,28	34,28	34,28
Leerlingprognose MJB 18-21	227	244	250	240	240	240

10.5 A.2 Meerjarenbegroting T tot en met T+3

De huidige meerjarenbegroting 2017-2020 is een beleidsrijk document, waarbij onderwijs-doelstellingen 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. Daarmee komen de financiële kengetallen in de buurt van de vastgestelde streefwaarden, maar blijft de stichting financieel gezond.

Tabel 7: Meerjarenbegroting 2018-2021

Staat/Raming baten en lasten	Realisatie	Begroot			
	2017	2018	2019	2020	2021
BATEN					
3.1 Rijksbijdrage	3.141.928	3.261.450	3.276.450	3.276.450	3.276.450
3.2 Overige overheidsbijdragen	17.925	17.925	17.925	17.925	17.925
3.3 Overige baten	186.249	60.900	4.900	4.900	4.900
TOTAAL BATEN	3.346.102	3.340.275	3.299.275	3.299.275	3.299.275

LASTEN

4.1 Personele lasten	2.473.923	2.744.150	2.647.950	2.670.050	2.689.400
4.2 Afschrijvingen	144.188	146.550	135.250	131.700	120.250
4.3 Huisvestingslasten	142.640	180.500	180.500	180.500	180.500
4.4 Overige instellingslasten	155.355	167.550	142.050	127.050	127.050
4.5 Leermiddelen	278.808	272.825	272.825	267.750	267.750
TOTAAL LASTEN	3.194.914	3.511.575	3.378.575	3.377.050	3.384.950
Saldo baten en lasten	151.188	-171.300	-79.300	-77.775	-85.675

5.1 Financiële baten	3.799	2.000	2.000	2.000	2.000
5.2 Financiële lasten	790	700	700	700	700
Totaal financiële baten en lasten	3.010	1.300	1.300	1.300	1.300

Totaal resultaat	154.198	-170.000	-78.000	-76.475	-84.375
-------------------------	----------------	-----------------	----------------	----------------	----------------

Zowel aan de baten als aan de lastenkant blijven de posten ongeveer op gelijk niveau door de stabilisatie van het leerlingaantal. De personele lasten stijgen mee met de hogere schaaltrades van het personeel. De afschrijvingslast neemt af: niet alles wat wordt afgeschreven, wordt ook vervangen.

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

Tabel 8: meerjarenbalans 2018-2021

Balans	2017	2018	2019	2020	2021
ACTIVA	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot	Begroot
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1.282.267	1.243.217	1.190.467	1.058.767	938.517
Vlottende activa					
Vorderingen	270.101	270.101	270.101	270.101	270.101
Liquide middelen	1.978.245	1.882.648	1.890.916	1.984.594	2.051.075
Totaal vlottende activa	2.248.346	2.152.749	2.161.017	2.254.695	2.321.176
TOTAAL ACTIVA	3.530.613	3.395.966	3.351.484	3.313.462	3.259.693
PASSIVA					
Totaal eigen vermogen	2.938.271	2.768.271	2.690.271	2.613.796	2.529.421
Vorzieningen	215.496	269.396	321.461	378.461	425.245
Langlopende schulden	71.819	53.272	34.725	16.178	0
Kortlopende schulden	305.027	305.027	305.027	305.027	305.027
TOTAAL PASSIVA	3.530.613	3.395.966	3.351.484	3.313.462	3.259.693

Aan de activazijde neemt de waarde van de materiële vaste activa af, omdat niet alles wat wordt afgeschreven ook vervangen wordt. De vorderingen worden gelijk gehouden. De balans is een momentopname, en het is lastig te voorspellen hoe hoog de vorderingen in de toekomst zullen zijn, met name op een specifiek moment. Dit hangt af van het moment waarop de subsidies worden ontvangen en afrekeningen worden opgesteld. De liquide middelen nemen toe. Dit komt omdat er meer wordt afgeschreven dan dat er geïnvesteerd wordt, en meer wordt gedoteerd aan de voorzieningen dan dat er onttrokken wordt.

Aan de passivazijde neemt het eigen vermogen af met het begrote exploitatieresultaat. De voorzieningen nemen toe: er wordt meer gedoteerd dan onttrokken, geheel volgens het meerjarenonderhoudsplan. De langlopende schuld (vooritontvangen investerings-subsidies) bouwt af tot 0. De kortlopende schulden zijn gelijk gehouden aan het saldo van 31 december 2017. De omvang is, net zoals de omvang van de

vorderingen, lastig te voorspellen aangezien deze sterk afhankelijk is van het moment waarop de facturen worden ontvangen.

Kengetallen meerjarig

Op basis van de meerjaren begroting en meerjaren balans, kunnen ook de kengetallen meerjarig worden berekend. Deze staan weergegeven in de onderstaande tabel.

Tabel 9: kengetallen 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021	Signaleringswaarde inspectie
Solvabiliteit 2	89%	89%	90%	90%	91%	< 30%
Liquiditeit	7,37	7,06	7,08	7,39	7,61	< 0,75
Rentabiliteit	4,6%	-5,1%	-2,4%	-2,3%	-2,5%	3-jarig <0, 2-jarig <-5% en 1-jarig <-10%
Weerstandsvermogen	88%	83%	81%	79%	76%	< 5%
Huisvestingsratio	4,8%	5,6%	5,8%	5,8%	5,8%	> 10%
Personele lasten in % rijksbijdrage	79%	84%	81%	81%	82%	> 95%

Alle kengetallen blijven naar verwachting ruim boven de signaleringgrenzen van de inspectie. De solvabiliteit en liquiditeit blijven naar verwachting ongeveer op hetzelfde niveau. De rentabiliteit is de komende jaren naar verwachting negatief, door de negatief geprognosticeerde resultaten. Hierdoor daalt het eigen vermogen, waardoor ook het weerstandsvermogen afneemt. Dit is conform het financieel beleid van het Futura College, om de kengetallen beter aan te laten sluiten bij de eigen streefwaarden. De personele lasten stijgen ten opzichte van de rijksbijdrage iets in 2018, mede door de eenmalige kosten voor de meerdaagse studiereis Big Picture Learning. De jaren daarna stabiliseert het rond de 81%.

10.5 B.1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het Futura College 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 2017 244 leerlingen en ruim 34 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 verstrekkingen gevolgen hebben. Vandaar dat er vanuit het bestuur en toezicht nadrukkelijker aandacht besteed wordt aan risicomanagement. Dit risicomanagement verloopt langs drie lijnen, te weten AO/IC, planning & control en risicoanalyse.

AO/IC

De eerste lijn in risicobeheersing betreft een degelijke administratieve organisatie en interne control. Deze is uitgebreid beschreven in het handboek Administratieve Organisatie van het Futura College. 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 al een paar jaar structureel een extern adviseur/controller ingeschakeld. Mede hierdoor, maar ook 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 2016 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 Futura College consequent toepast op basis van formats van het administratiekantoor. Het Futura College heeft een beleidsrijke aanpak en uitgebreide toelichting op het verbinden van doelen en middelen. De belangrijkste functie van de planning- & control-cyclus 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 & control-cyclus van het Futura College omvat de volgende documenten:

- Strategisch beleidsplan en schoolplan
- Meerjarenexploitatie 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, waarin de financiële koers is bepaald en streefwaarden zijn 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 dit en schrijft een korte toelichting voor het bestuur. Sinds 2017 is de meerjarenbegroting beleidsrijk(er) gemaakt.

Risicoanalyse

Een goede AO/IC en planning & control vormen de basis van goed risicomanagement: op deze manier worden al veel risico's beheerst. Om in kaart te brengen welke risico's zich nog meer kunnen voor doen, vindt ook risico-identificering plaats door middel van risicoanalyse.

Risico's zijn gebeurtenissen die het behalen van de strategische doelstellingen bedreigen. Ze zijn voorstelbaar, maar niet voorspelbaar. Het directe effect van risico's is vaak financiële schade of imagoschade (met als gevolg minder leerlingen en dus minder baten). Om te voorkomen dat risico's zich voordoen of om de kans of impact van een risico te verminderen, worden beheersmaatregelen opgesteld. Het beheersen van de risico's wordt ook wel risicomanagement genoemd, waarbij het gaat om het vinden van een balans tussen risico's nemen en risico's beheersen. Uiteindelijk kan de organisatie ook besluiten het financiële gevolg te aanvaarden en af te dekken via de bufferreserve. Daarvoor streeft het bestuur van het Futura College naar een financiële bufferreserve van 30 % van de baten.

Het Futura College voert sinds 2015 tweejaarlijks een risicoanalyse uit. In 2017 is de risicoanalyse van 2015 geactualiseerd in samenwerking met het adviesbureau 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. De doelstelling van dit traject was driedig: (1) een groter risicobewustzijn in de organisatie, (2) de belangrijkste risico's voor Futura College onderscheiden en (3) het opstellen van beheersmaatregelen voor de belangrijkste risico's.

Voor de uitvoering van het traject hebben drie werkgroep-bijeenkomsten plaatsgevonden onder begeleiding van Infinite Financieel. Deze werkgroep bestond uit zeven medewerkers uit verschillende lagen van de organisatie (docenten, management en toezichthouders). In de eerste bijeenkomst stond de risicoanalyse centraal. Met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst op 5 domeinen van de schoolorganisatie (Onderwijs, Personeel, Financiën, Facilitair en Sturing) een top 10 van risico's samengesteld. De deelnemers hebben daar nog enkele zelf gesignaleerde risico's aan toe kunnen voegen, waardoor uiteindelijk een top 12 belangrijkste risico's ontstond. In de tweede en derde bijeenkomst heeft de werkgroep beheersmaatregelen ontworpen voor de belangrijkste risico's.

10.5 B.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

De onderstaande tabel vat de belangrijkste risico's en bijbehorende beheersmaatregelen kort samen. Een meer uitgebreide beschrijving van de uitkomsten van de risicoanalyse is te lezen in de rapportage risicoanalyse.

Tabel 10: voornaamste risico's en beheersmaatregelen

Risico	Beheersmaatregel
1. Er ontstaat structureel ruimtegebrek	1. Roosterprogramma evalueren: kan er nog slimmer gebruik worden gemaakt van het gebouw?
2. De school maakt naar zorgleerlingen de doelen uit het ondersteuningsprofiel niet waar.	2a. Met partners in SWV werken aan beter format Schoolondersteuningsplan 2b. Doelen expliciteren en regelmatig bespreken in team
3. Er ontstaan zeer moeilijk vervulbare vacatures.	3a. Strategische personeelsplanning beter opzetten: op welke vakken komen de tekorten en hoe kunnen we gebruik maken van de mensen in de flexibele schil? 3b. De mogelijkheid voor het opzetten van een regionaal scholingsaanbod onderzoeken, in samenwerking met andere PRO-scholen.
4. De aandacht nodig voor multi problem leerlingen overstijgt de zorgcapaciteit van het team.	4a. In kaart brengen individuele ondersteuningsbehoefte aan de poort en scherper de toelatingscriteria formuleren en toepassen. 4b. Vaardigheden docenten in kaart brengen en vergroten (individuele coaching)

5. Het ziekteverzuim stijgt boven het landelijk gemiddelde
- 5a. Evalueren activiteiten in relatie tot ziekteverzuim door ernaar te vragen in een-op-een gesprekken. Ook eventueel vragen naar behoefte aan secundaire voorwaarde op het gebied van gezondheid (bijv. abonnement sportschool). Enquête uit laten zetten over welbevinden.
- 5b. Creëren van bewustzijn door middel van uitwisseling.
- 5c. Accepteren langdurig niet-arbeidsgerelateerd ziekteverzuim.
6. Vertrouwelijke digitale informatie komt in verkeerde handen terecht.
- 6a. Definiëren van gradaties van vertrouwelijkheid /gevoeligheid van informatie. Waar mogelijk/nodig niet schriftelijk maar mondeling communiceren.
- 6b. Werkovereenkomsten afsluiten die voldoen aan wet.
7. Een leerling bedreigt een medeleerling of medewerker ernstig.
- 7a. Activiteiten ontwerpen die dienen als uitlaatklep.
- 7b. Protocol 'communicatie bij incidenten' evalueren.
- 7c. Incidentenregistratie van Presentis uitrollen.
8. De benodigde differentiatie in de lessen is van onvoldoende kwaliteit.
8. AVO docenten feed back geven op hun lessen; besef van (lees) niveau doelgroep (spiegelen)
9. Afspraken omtrent veiligheid worden in de praktijklessen onvoldoende nageleefd.
- 9a. Communicatie naar de ouders via social skills over wanneer bijvoorbeeld technieklessen zijn en wanneer leerlingen iets mee moeten nemen.
- 9b. Evalueren van de verzekering: wat valt er allemaal onder en wat niet?
10. De schoolleiding stuurt te weinig op resultaat
- 10a. Smarter formuleren van schoolplan en voortgang checken (docentgesprekken)
- 10b. Leerlijnen duidelijker verbinden met leerplan van leerling en dat checken.
11. We beginnen aan veel, maar maken het niet af.
11. Planmatiger werken. Kritischer zijn op aantal te behalen doelen in jaarplan; vooraf uitwisselen met team. Niet schromen om klussen uit te besteden.
12. Er wordt in de omgeving een nieuwe PRO-school opgericht.
- 12a. Scenarioplanning in combinatie met SHRM: hoe staat het met onze formatie als er 20, 40 of misschien zelfs 50 leerlingen wegblijven? Financieel is het gevolg in beeld (mjb), formatief nog niet.
- 12b. Ouderenquête over de wensen van ouders wat betreft praktijkonderwijs, uitzetten op open dagen.

De bovenstaande lijst bevat 4 risico's op het gebied van facilitair, 3 op het gebied van onderwijs, 3 op het gebied van sturing en 2 op het gebied van personeel. Met name de risico's omtrent veiligheid (risico 7 en 9) en de risico's omtrent het zorgaspect van het praktijkonderwijs (risico 2 en 4) worden vaker genoemd en springen daarom in het oog.

Kosten van risicobeheersing

Bijna alle maatregelen kunnen uitgevoerd worden binnen de aanstellingen van de personen die voor deze maatregelen verantwoordelijk zijn. Hiervoor hoeven dus geen bedragen opgenomen te worden in de meerjarenbegroting. Voor enkele maatregelen is deskundigheidsbevordering (cursus, training) nodig. Andere maatregelen vergen de inhuur van externe expertise (coaches, specialistische adviseurs). Deze bedragen komen uit het budget voor deskundigheidsbevordering en de begrotingspost 'externe inhuur' in de (meerjaren)begroting.

Voor de beheersing van risico 6 '*vertrouwelijke digitale informatie komt in verkeerde handen terecht*' wordt voor 0,1 fte een functionaris aangesteld voor een aantal maanden (projectaanstelling). Hiermee is rekening gehouden in de begroting 2018.

Mochten zich tot tegenslagen voordoen, dan is de bufferreserve ruim voldoende om dit op te vangen. Volgens de commissie Don is een bufferreserve van 10% van de totale baten voor kleine schoolbesturen afdoende. Gezien de zeer kleine bestuurlijke schaal en de grote effecten van leerlingfluctuaties op de baten, wordt een bufferreserve van 30% aangehouden. Uit de risicoanalyse van 2017 blijkt dat het risicoprofiel niet is toegenomen; het risicobewustzijn is eerder versterkt. Dit heeft tot gevolg dat de waarde van de risicobuffer van 30% de komende jaren omlaag gebracht kan worden naar een streefwaarde van 20%. Dat is nog steeds het dubbele van de 'norm van Don'. Een eerste stap is in 2017 gezet doordat de stichting bijna 3,5 ton heeft geïnvesteerd in verbouw en in 2019 wil voor-investeren in de aanbouw van 2 lokalen.

10.5 B.3 Rapportage toezichthoudend orgaan

VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT/INTERN TOEZICHT

NAAM ORGANISATIE	Futura College
WERKGEVERNOMMER	78132

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	Dhr. John Vork	Toezichthoudend (tot juli 2017)
Plv voorzitter	Dhr. Dick van der Snoek	Toezichthoudend
Bestuurslid	Dhr. Ron Stolwijk	Toezichthoudend
Bestuurslid	Mw. Jacomijn Schulpen	Toezichthoudend
Bestuurslid	Mw. Nely Sieffers	Toezichthoudend (vanaf mei 2017)
Directielid	Dhr. Andre 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;
- Het houden van toezicht houden op de naleving van wettelijke verplichtingen en de code goed bestuur;
- Het houden van toezicht houden op rechtmatige verwerving, bestemming en aanwending van de middelen;
- Het aanwijzen van een accountant, die verslag uitbrengt aan het toezichthoudend orgaan;
- Het afleggen van verantwoording over de uitvoering van bovenstaande taken in het jaarverslag.
- Het ten uitvoer brengen van het werkgeverschap van de uitvoerend bestuurder.

Beknopt verslag over het afgelopen jaar

Het jaar 2017 was een prima jaar voor het Futura College. Voor de toezichthouder was het een jaar met wisselingen in de eigen gelederen. De belangstelling voor de school zit nog steeds in de lift. Financieel zijn er nog geen zorgen hoewel er soms signalen zijn dat andere besturen overwegen een school voor Praktijk Onderwijs te starten in ons verzorgingsgebied. Het Futura heeft veel leerlingen uit de (wijde) omgeving en een extra PRO school zou een ernstige impact hebben op de leerlingenprognoses. Voorlopig waren het alleen nog geruchten en was er nog geen specifieke aandacht voor dit potentiële probleem nodig anders dan dat we alert blijven op de ontwikkelingen en publicaties.

Vergaderingen

In het jaar 2017 is het bestuur zeven maal bijeengekomen en wel op de volgende data:

- Vergadering 215: 7 februari
- Vergadering 216: 14 maart
- Vergadering 217: 16 mei
- Vergadering 218: 5 juli
- Vergadering 219: 5 september
- Vergadering 220: 7 november
- Vergadering 221: 12 december

Contact met de MR

Conform de richtlijnen "Goed bestuur" heeft de toezichthouder afspraken gemaakt met de MR om twee maal per jaar bij elkaar te komen om, naast de formele verslagen die al worden uitgewisseld, ook persoonlijk bij te praten over onderwerpen die de school aangaan. In 2017 zijn deze bijeenkomsten geweest op 10 januari en 30 oktober. Gebleken is dat deze bijeenkomsten verhelderend werken ten aanzien van het over en weer beter begrijpen van de rollen van beide organen. Ook is gebleken dat een persoonlijke toelichting op de informatievoorziening verhelderend werkt.

Samenstelling bestuur

In 2017 zijn er twee mutaties geweest. John Vork was in mei 2017 aan het einde gekomen van zijn derde termijn als bestuurslid. Aangezien bestuursleden niet meer dan drie termijnen in het bestuur mogen aanblijven, hebben we afscheid genomen van John. In dit verslag willen wij nog graag benadrukken welke enorme bijdrage John heeft geleverd voor het Futura College zowel als voorzitter van de vergadering, maar met name ook met zijn inzet voor het tot stand komen van de nieuwbouw van de school. Wij bedanken John voor de afgelopen 12 jaar waarin hij met veel energie zijn schouders er onder heeft gezet.

Naar aanleiding van het vertrek van John Vork is besloten dat Dick van der Snoek voortaan de vergaderingen zal voorzitten.

Het bestuur is in 2017 aangevuld met een nieuw lid. Nely Sieffers is voorgedragen door de MR als toezichthouder. Geen onbekende met de school, want zij is ouder van een oud-leerling van het Futura College. Nely is verder goed ingevoerd in het zorgveld binnen de gemeente Woerden en vormt met haar kennis en netwerk een welkome aanvulling in het toezichthoudend bestuur.

Onderwerpen

Financieel: Tijdens elke bestuursvergadering heeft de directie de MARAP gepresenteerd en toegelicht. De toezichthouder heeft hiermee een duidelijk zicht op het verloop van de realisatie ten opzichte van de planning en kan vaststellen dat deze keurig in de pas lopen.

In januari is goedkeuring verleend aan de indeling van de directeur-bestuurder in bezoldigingsklasse A.

Faciliteiten: Om de school verder geschikt te maken voor het groeiend leerlingenaantal in combinatie met het onderwijs, vormgegeven volgens de BPL filosofie waarvoor een andere indeling in de school is vereist, heeft het bestuur besloten een interne verbouwing in de school te laten plaatsvinden. Een aan de gemeente gepresenteerd voorstel om een kleine uitbreiding op eigen grond buiten de school door te voeren is helaas afgewezen vanwege planologische bezwaren. In juli 2017 zijn binnen de school enkele nieuwe lokalen gerealiseerd waarvoor de indeling van de bestaande ruimtes aangepast moest worden. Het eindresultaat mag er zijn. Zonder noemenswaardige verstoring van de uitstraling is de ruimte beter benut. De toezichthouder heeft controle gehouden op het proces van aanbesteding en is tevreden dat deze zonder kostenverhogende stappen in overleg met alle partijen goed is verlopen.

Gedurende het verslagjaar is regelmatig de voortgang met de entreeopleidingen besproken en geëvalueerd. De samenwerkingen lopen voorspoedig.

AOIC: In het kader van de financiële verantwoordelijkheid is besloten dat bij betaling van bedragen boven de vijftigduizend euro niet alleen de directeur/bestuurder, maar ook een toezichthouder mee autoriseert. Deze maatregel is ook geëffectueerd.

Aansprakelijkheid: Naar aanleiding van het toetreden van de toezichthouders Schulpen en Sieffers is de aansprakelijkheid opnieuw besproken en is besloten de dekking van de bestuursaansprakelijkheidsverzekering te verhogen naar € 2.500.000,-.

Privacy en AVG: De toezichthouders hebben zich laten informeren op welke wijze de school gaat voldoen aan de AVG (privacybeleid) en in het bijzonder hoe er wordt omgegaan met het overdragen van leerlingen dossiers. Niet alles blijkt optimaal geregeld te kunnen worden omdat er veel partijen bij betrokken zijn. Om de leerling niet de dupe te laten worden van de regels, wordt in voorkomende gevallen in ieder geval een warme overdracht aangeboden. Dat is niet optimaal, maar in afwachting van een overdrachtsprotocol dat de privacy waarborgt in sommige gevallen het hoogst haalbare.

Personeel: Gedurende het verslagjaar is de toezichthouder steeds adequaat geïnformeerd over personele mutaties en ziekteverzuim. Verder is het personeelshandboek besproken inclusief het taakbeleid.

Toezichtskader: Per 1/8/2017 is een vernieuwd toezichtskader geïntroduceerd vanuit de inspectie. In het bestuur is besproken of aan het kader wordt voldaan en zijn maatregelen getroffen waar nodig.

Vergoeding toezichthouders: In 2017 is dit onderwerp op de agenda gekomen. De school heeft altijd gewerkt met onbezoldigde toezichthouders. Het bestuur vraagt zich af of dit zo moet blijven. Er is onderzoek gedaan naar de situatie op andere (Pro)scholen. Aan het eind van het verslagjaar is besloten dat er geen bezoldiging geïntroduceerd wordt, maar dat er wel een budget wordt ingeruimd voor deskundigheidsbevordering van de toezichthouders.

Studiereis BPL: De directie heeft voorgesteld om een studiereis voor het personeel te organiseren naar de bakermat van BPL in het oosten van de Verenigde Staten. De toezichthouder heeft zich uitgebreid laten informeren over de beoogde doelstelling, de uitvoering (incl risicospreiding), de gevolgen voor ouders en leerlingen, de kosten enz. Het onderwerp is uitvoerig doorgenomen en omdat het een buitengewone activiteit betreft met een éénmalige impact op de begroting, heeft de toezichthouder goedkeuring verleend aan dit voorstel. De toezichthouder is van mening dat het beoogde doel de middelen zeker rechtvaardigt. Verder hebben de toezichthouders nadrukkelijk afgezien van deelname aan deze studiereis omdat daar geen meerwaarde in zit en om elke mogelijke schijn van belangenverstrengeling te vermijden.

Risicoanalyse: Onder leiding van extern adviseur J. Looise is inhoudelijk gesproken over de uitgevoerde risicoanalyse en de uitkomsten daarvan. Eén van de uitkomsten daarvan is dat er toch nog een aanvraag wordt overwogen bij de gemeente om een (kleine) uitbreiding op eigen grond te realiseren. Dit in relatie tot de door alle

instanties gehanteerde leerlingenprognoses die in alle gevallen boven de 200 + 10% uitkomen (de huidige capaciteit).

Doordecentralisatie en groot onderhoud: De toezichthouder is uitvoerig geïnformeerd welke mogelijke impact de ideeën van de gemeente kunnen hebben m.b.t. de uitvoering van het grootonderhoud. De manier waarop de gemeente naar deze materie kijkt spreekt ons bestuur niet aan. Er is niets mis met solidariteit, maar niet nadat er vele jaren structureel achterstand is ontstaan die nu ten koste van de scholen rechtgetrokken zou moeten worden. Bovendien speelt mee dat ons gebouw pas 5 jaar oud is; de voordelen van het in eigendom nemen van het schoolgebouw wegen niet op tegen de (financiële) risico's. Ons bestuur koerst op het opstellen van een IHP (integraal huisvestingsplan) waarbij nieuwbouw en renovatie van de schoolgebouwen in de gemeente Woerden voortaan planmatig zullen worden benaderd.

Conclusie

De directie, schoolleiding én het team hebben een prima resultaat neergezet én zijn zich bewust van verbeterpunten en werken daar ook aan. Voor de toezichthouders maakt dit het 'toezicht houden' tot een prettige samenwerking met de school.

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